



Organización
Internacional
del Trabajo

Actas

Conferencia Internacional del Trabajo
113.ª reunión, 2025

► Actas

© Organización Internacional del Trabajo 2025

Primera edición 2025



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

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

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 113.^a reunión, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. © OIT.

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

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

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

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

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

ISBN 978-92-2-041602-0 (web PDF)

Publicado también en francés: *Compte rendu des travaux* - Conférence internationale du Travail, 113^e session, ISBN 978-92-2-041600-6 (web PDF) y en inglés: *Record of proceedings* - International Labour Conference, 113th Session, ISBN 978-92-2-041598-6 (web PDF).

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

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

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

► Índice

Índice temático

Actas núm.

Sesión plenaria - Sesión inaugural de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	8A
 Primer punto del orden del día: Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General	
Transcripción de la discusión de las Memorias del Director General y del informe del Presidente del Consejo de Administración	
 Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto y otras cuestiones	
Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras.....	3A
Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación.....	3B
 Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones	
Informe de la Comisión de Aplicación de Normas	
Primera parte: Informe General.....	4A
Segunda parte: Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países.....	4B
Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación.....	4C
 Cuarto punto del orden del día: Protección frente a los peligros biológicos (elaboración de normas, segunda discusión)	
Informes de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos	
Resultado de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos: Textos del Convenio y la Recomendación presentados a la Conferencia para su adopción.....	5A
Informe de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos.....	5B
Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos.....	5C
 Quinto punto del orden del día: Trabajo decente en la economía de plataformas (elaboración de normas, primera discusión)	
Informes de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas	
Resultados de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas: Resolución y conclusiones propuestas presentadas a la Conferencia para su adopción.....	6A
Informe de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas.....	6B
Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas.....	6C

Actas núm.

Sexto punto del orden del día: Discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente

Informes de la Comisión de la Discusión General sobre la promoción de transiciones hacia la formalidad

Resultado de la Discusión General sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente: Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción..... 7A

Informe de la Comisión de la Discusión General sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente..... 7B

Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad..... 7C

Séptimo punto del orden del día: Contribución tripartita de la OIT a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025**Octavo punto del orden del día: Medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta****Noveno punto del orden del día: Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo en su quinta reunión en abril de 2025**

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Primer informe: Resultados presentados a la Conferencia para su adopción..... 2A

Segundo informe: Proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social..... 2B

Tercer informe: Actas resumidas de las labores..... 2C

Sesión plenaria - Informes de la Comisión de Asuntos Generales..... 2D

Comisión de Verificación de Poderes

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes..... 1A

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes..... 1B

Sesión plenaria - Informes de la Comisión de Verificación de Poderes..... 1C

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota

Nombramiento de un miembro gubernamental suplente de la Comisión de Verificación de Poderes

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota y adopción de las propuestas de la Comisión

Sesión plenaria - Foro de la Coalición Mundial para la Justicia Social..... 8B

Sesión plenaria - Clausura de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo..... 8C

Índice por número de Actas

Actas núm.

Informes de la Comisión de Verificación de Poderes

- 1A Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes
- 1B Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes
- 1C Sesión plenaria - Informes de la Comisión de Verificación de Poderes
 - Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota
 - Nombramiento de un miembro gubernamental suplente de la Comisión de Verificación de Poderes
 - Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota y adopción de las propuestas de la Comisión

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

- 2A Primer informe: Resultados presentados a la Conferencia para su adopción
- 2B Segundo informe: Proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social
- 2C Tercer informe: Actas resumidas de las labores
- 2D Sesión plenaria - Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Informes de la Comisión de Cuestiones Financieras

- 3A Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras
- 3B Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

- 4A Primera parte: Informe General
- 4B Segunda parte: Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países
- 4C Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación

Informes de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos

- 5A Resultado de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos: Textos del Convenio y la Recomendación presentados a la Conferencia para su adopción
- 5B Textos del Convenio y la Recomendación presentados a la Conferencia para su adopción
- 5C Informe de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos

Informes de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas

- 6A Resultados de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas: Resolución y conclusiones propuestas presentadas a la Conferencia para su adopción
- 6B Informe de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas
- 6C Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas

Actas núm.**Informes de la Comisión de la Discusión General sobre la promoción de transiciones hacia la formalidad**

- 7A Resultado de la Discusión General sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente: Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción
- 7B Informe de la Comisión de la Discusión General sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente
- 7C Sesión plenaria - Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad

Sesiones plenarias

- 8A Sesión inaugural de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
Transcripción de la discusión de las Memorias del Director General y del informe del Presidente del Consejo de Administración
- 8B Foro de la Coalición Mundial para la Justicia Social
- 8C Clausura de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Textos adoptados por la Conferencia**Instrumentos**

- Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 (núm. 192)
- Recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 (núm. 209)
- Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Resoluciones

- I. Resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar
- II. Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT
- III. Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025
- IV. Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente
- V. Resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo decente en la economía de plataformas»
- VI. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros
- VII. Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027
- VIII. Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024
- IX. Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)



► Actas

8A

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 12 de junio de 2025

Sesión plenaria: Sesión inaugural de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Apertura de la reunión	3
Elección de la Presidencia de la Conferencia	3
Elección de las Vicepresidencias de la Conferencia	4
Designación de las Mesas de los grupos	5
Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia.....	6
Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia	7
Disposiciones para permitir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores de Myanmar contribuir a las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo	7
Discurso de apertura del Presidente de la Conferencia	8
Presentación de las Memorias del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo	9
Presentación del informe del Presidente del Consejo de Administración	12
Discursos de apertura de los Presidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia	13
Clausura de la sesión	21

Lunes, 2 de junio de 2025, a las 11.15 horas

Presidentes: Sr. Yun, Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y Sr. Moyo

Apertura de la reunión

Sr. Yun

Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

Sean bienvenidos a esta primera sesión de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Para aquellos que no me conozcan, mi nombre es Seong Deok Yun. Soy el Embajador y Representante Permanente de la República de Corea en Ginebra y en mi calidad de Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo durante el periodo 2024-2025 tengo el grato honor de declarar abierta la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Permítanme también aprovechar la ocasión para darles a todos una muy cordial bienvenida a Ginebra y a esta reunión de la Conferencia. El orden del día de la reunión de este año reviste gran importancia institucional. De igual manera, podemos considerar que los temas seleccionados tienen relevancia mundial para los mandantes tripartitos de la OIT. Por lo tanto, estoy convencido de que la reunión de este año responderá a las expectativas en ella depositadas.

Elección de la Presidencia de la Conferencia

Sr. Yun

Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

Comencemos nuestras labores tratando el primer punto en nuestro orden del día de esta mañana, a saber, la elección de la presidencia de la Conferencia.

Cedo la palabra a la Sra. Méndez Escobar, representante gubernamental de México, quien ejerce actualmente la presidencia del Grupo Gubernamental, para que nos presente la candidatura de su Grupo.

Sra. Méndez Escobar

Gobierno (México), hablando en nombre del Grupo Gubernamental

En mi calidad de Presidenta del Grupo Gubernamental y en nombre de todo el Grupo, tengo el agrado de presentar la candidatura del Excmo. Sr. Edgar Moyo, Ministro de Función Pública, Trabajo y Bienestar Social de Zimbabwe, a la presidencia de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Sr. Moyo cuenta con el apoyo unánime del Grupo Gubernamental para ser elegido Presidente de esta reunión de la Conferencia.

El Sr. Moyo aporta una gran experiencia en el mundo laboral, habiendo sido un dedicado funcionario durante más de treinta años y un sindicalista comprometido. Antes de ocupar su cargo actual fue Ministro de Energía. En su cargo actual es también Presidente del Foro Tripartito de Negociación de Zimbabwe, cámara legislada que reúne al Gobierno, los

empresarios y los trabajadores para entablar un diálogo social sobre cuestiones socioeconómicas de interés para Zimbabwe. Además, es el Presidente del Sector de empleo y trabajo de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo y Presidente del Centro Regional Africano de Administración del Trabajo.

La carrera del Sr. Moyo comenzó en el sector de la educación, donde ejerció como profesor y más adelante como director de colegio durante treinta años. Durante ese tiempo, fue un firme defensor de la educación y de los derechos de los profesores, esforzándose por garantizar negociaciones salariales justas. Teniendo en cuenta las décadas de experiencia en el servicio público y la educación y en vista de las funciones de liderazgo estratégico que actualmente desempeña, el Grupo Gubernamental confía plenamente en que el Sr. Moyo sabrá dirigir con éxito las labores de la Conferencia y llevarlas a buen puerto. Por consiguiente, es un honor para mí presentar oficialmente su candidatura ante esta asamblea.

(La propuesta es respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores).

Sr. Yun

Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)

La candidatura presentada por la Sra. Embajadora Méndez Escobar con el apoyo unánime del Grupo Gubernamental ha sido respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores. Al no haber más propuestas, entiendo que la Conferencia desea elegir al Sr. Edgar Moyo, Ministro de Función Pública, Trabajo y Bienestar Social de Zimbabwe, Presidente de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sr. Moyo, le transmito mis más cálidas felicitaciones y le invito a que suba al estrado y asuma sus funciones.

(El Sr. Moyo, Ministro de Función Pública, Trabajo y Bienestar Social de Zimbabwe, es elegido Presidente de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y toma posesión del cargo).

El Presidente

(original inglés)

En primer lugar, quisiera darles las gracias por haberme confiado este honorable cometido. Tengan la seguridad de que no escatimaré esfuerzo alguno para garantizar que esta reunión de la Conferencia contribuya a cumplir el mandato de la Organización y a que, una vez más, destaque su importancia y la valiosa contribución que aporta a nuestro sistema multilateral.

Elección de las Vicepresidencias de la Conferencia

El Presidente

(original inglés)

Nuestra siguiente tarea consistirá en la elección de las vicepresidencias de la Conferencia, de conformidad con el artículo 3, 2) del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Sr. Bormioli, Secretario de la Mesa de la Conferencia, leerá los nombres de las candidaturas propuestas por los tres grupos.

Sr. Bormioli

Secretario de la Mesa de la Conferencia

(original inglés)

Las candidaturas para las vicepresidencias de la Conferencia son las siguientes: Grupo Gubernamental, Sr. Castillo (Uruguay); Grupo de los Empleadores, Sr. Diop (Senegal), y Grupo de los Trabajadores, Sra. Arfaoui (Túnez).

El Presidente

(original inglés)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que se aprueban estas propuestas?

(Se aprueban las propuestas).

Por tanto, es un placer invitar a mis colegas de la Mesa a que se unan a mí en el podio.

Designación de las Mesas de los grupos**El Presidente**

(original inglés)

Procederemos ahora a las designaciones de los miembros de las Mesas del Grupo Gubernamental, del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. Cada Grupo es autónomo a la hora de elegir a sus miembros. Los nombres de las personas designadas por los grupos aparecen en la pantalla y son los siguientes:

Grupo Gubernamental:

Presidenta: Sra. Méndez Escobar (México)

Vicepresidenta: Sra. Durbin (Australia)

Grupo de los Empleadores:

Presidente: Sr. Thorns (Alemania)

Vicepresidentes: Sr. Furlan (Brasil)

Sra. Janahi (Bahrein)

Sr. Matthey (Suiza)

Sr. Zouanat (Marruecos)

Secretario: Sr. Suárez Santos (Organización Internacional de Empleadores)

Grupo de los Trabajadores:

Presidenta: Sra. Passchier (Países Bajos)

Vicepresidentes: Sr. Amenu (Etiopía)

Sr. Lamas (Bélgica)

Sr. Martínez (Argentina)

Sra. O'Neil (Australia)

Secretaria: Sra. Llanos (Confederación Sindical Internacional)

Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia

El Presidente

(original inglés)

El siguiente punto del orden del día se refiere a la constitución y composición de las comisiones permanentes y las comisiones técnicas que deben examinar los puntos inscritos en el orden del día de la reunión de la Conferencia. El Reglamento de la Conferencia prevé la constitución de las siguientes comisiones permanentes: la Comisión de Asuntos Generales, la Comisión de Verificación de Poderes, el Comité de Redacción, la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Cuestiones Financieras.

En lo que respecta a la Comisión de Asuntos Generales, su composición se corresponde con la del Consejo de Administración. Por consiguiente, está compuesta por todos los miembros gubernamentales permanentes y adjuntos del Consejo de Administración y todos los miembros empleadores y trabajadores permanentes y adjuntos tal y como fueron designados por sus grupos respectivos.

En cuanto a la Comisión de Verificación de Poderes, los grupos han informado a la Secretaría los nombres de las personas designadas para integrarla para su aprobación por la Conferencia en sesión plenaria, a saber: el Sr. Roca-Rey Ross (Perú), del Grupo Gubernamental; el Sr. Yllanes Martínez (México), del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Norðdahl (Islandia), del Grupo de los Trabajadores.

En lo relativo al Comité de Redacción, de conformidad con el artículo 9 del Reglamento de la Conferencia, su composición será determinada por la comisión que le remita un texto. En la presente reunión serán dos Comisiones Normativas.

La composición provisional de la Comisión de Aplicación de Normas publicada en el sitio web de la Conferencia está sujeta a la aprobación de la Comisión en su primera sesión.

La Comisión de Cuestiones Financieras está compuesta por un delegado gubernamental de cada Estado Miembro de la Organización representado en la Conferencia. Por lo tanto, no es necesario registrarse para esta Comisión.

Además de las citadas comisiones permanentes, la Conferencia tal vez estime oportuno constituir las comisiones técnicas que figuran a continuación para que examinen, respectivamente, los puntos IV, V y VI del orden del día de la reunión de la Conferencia y elaboren informes al respecto: la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos, la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas y la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad.

La composición de todas las comisiones se comunica a los participantes en el [sitio web de la Conferencia](#).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba la constitución de las comisiones y su composición propuesta?

(Se aprueban las propuestas).

Solicitudes de organizaciones internacionales no gubernamentales que desean estar representadas en las comisiones de la Conferencia

El Presidente
(original inglés)

De conformidad con el artículo 2, 2), k) del Reglamento de la Conferencia, el Consejo de Administración ha invitado a determinadas organizaciones internacionales no gubernamentales para que se hagan representar en la 113.ª reunión de la Conferencia, quedando entendido que corresponderá a la Conferencia examinar las solicitudes de dichas organizaciones para asistir a las sesiones de las comisiones que se ocupen de los puntos del orden del día por los cuales hayan manifestado particular interés.

De conformidad con el artículo 36, 6) del Reglamento, la Conferencia tal vez desee invitar a las organizaciones enumeradas en la lista que está disponible en el documento [ILC.113/D.3](#) a hacerse representar en las comisiones correspondientes.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba esta propuesta?

(Se aprueba la propuesta).

Disposiciones para permitir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores de Myanmar contribuir a las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo

El Presidente
(original inglés)

Invito ahora a la Conferencia a que centre su atención en el documento [ILC.113/D.4](#), publicado en el sitio web de la Conferencia.

Como se recuerda en dicho documento, el Consejo de Administración en su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024), examinó diversas disposiciones que permitieran a los representantes de los empleadores y de los trabajadores de Myanmar contribuir a las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo, a falta de una delegación tripartita de ese país.

De conformidad con las recomendaciones realizadas por el Consejo de Administración en esa ocasión, se invita a la Conferencia a que solicite a su Mesa y, por conducto de sus respectivas comisiones, a las Mesas de la Comisión de Asuntos Generales y de la Comisión de Aplicación de Normas que aprueben toda solicitud recibida de una organización internacional de empleadores o de trabajadores para pronunciar una declaración a través de los representantes de los empleadores o de los trabajadores de Myanmar, y permitan que la declaración se pronuncie en condiciones análogas a las concedidas a los delegados del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores o de los miembros de las comisiones, según sea el caso. Asimismo, se invita a la Conferencia a que solicite a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia que conceda a las organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores que deseen hacer una declaración a través de los representantes de los empleadores o de los trabajadores de Myanmar, los mismos derechos de uso de la palabra que a los miembros empleadores y trabajadores de la Comisión.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba la propuesta de presentar estas solicitudes a su Mesa y a las comisiones que corresponda?

(Se aprueba la propuesta).

Discurso de apertura del Presidente de la Conferencia

Sr. Moyo

Presidente de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
(original inglés)

Tras haber concluido nuestras diligencias administrativas de esta sesión y, si me lo permiten, quisiera formular algunas observaciones sobre las grandes expectativas que albergamos con respecto a las labores de nuestra Conferencia durante las dos próximas semanas.

Es para mí un gran placer dirigirme a ustedes esta mañana, al reunirnos para iniciar los trabajos de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 113.^a reunión. Para empezar, permítanme expresar en nombre de la delegación tripartita de Zimbabwe nuestro sincero agradecimiento al Grupo Gubernamental por haber designado a Zimbabwe para presidir la reunión, y al Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores por su respaldo. Es un honor para Zimbabwe asumir la presidencia de la Conferencia, y deseo asegurarles mi compromiso y dedicación para que la Conferencia alcance todos sus objetivos.

Emprendemos este viaje de dos semanas de duración de la labor de la Conferencia en medio de diversos acontecimientos en el mundo del trabajo, muchos de los cuales nos brindan tanto oportunidades que podemos aprovechar como retos que debemos abordar colectivamente. Entre ellos se incluyen el aumento de la economía informal en todo el mundo; el desempleo y el subempleo, en especial entre los jóvenes; la rapidez de los avances tecnológicos, incluidos la digitalización y el uso de la inteligencia artificial; los cambios demográficos, y el impacto del cambio climático en el mundo del trabajo. La presente reunión de la Conferencia nos brindará la posibilidad de hacer balance de esos acontecimientos y retos y de aportar soluciones para afrontarlos.

Como habrán podido comprobar a tenor de las comisiones que la Conferencia ha constituido, tenemos ante nosotros un orden del día completo que requerirá mucha dedicación y colaboración a medida que trabajamos para alcanzar el consenso en nuestras interacciones. Como ya sabrán, la reunión de este año es única en el sentido de que tenemos dos puntos de carácter normativo; se espera que la labor que se lleve a cabo en el marco de esos puntos constituya una aportación al cuerpo de normas internacionales del trabajo.

La Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos celebrará su segunda discusión, como continuación de los sólidos e intensos debates que mantuvo el año pasado. La Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas iniciará sus trabajos este año. Dado el papel estratégico que desempeñan las normas internacionales del trabajo en la formación de nuestras economías y sociedades, la labor de estas comisiones debería culminar en la recomendación a la Conferencia en sesión plenaria de instrumentos que puedan aplicarse universalmente, teniendo en cuenta las diferencias regionales y garantizando al mismo tiempo normas equitativas, justas e inclusivas para todos los empleadores y trabajadores del mundo. La labor de estas comisiones exigirá, por ende, el máximo esfuerzo de los mandantes tripartitos para garantizar resultados positivos.

La Conferencia recibirá asimismo el informe del Presidente del Consejo de Administración correspondiente al periodo transcurrido desde la última reunión de la Conferencia y mantendrá deliberaciones al respecto, lo que le brindará la oportunidad de tomar conocimiento de la labor del Consejo. También examinará la Memoria del Director General *Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo*, en la que el Director General ofrece a la

Conferencia una visión de la situación actual del mercado de trabajo mundial y sugerencias sobre los aspectos en que debemos trabajar colectivamente para abordar los retos a los que se enfrenta hoy el mercado de trabajo y garantizar el crecimiento socioeconómico de nuestros países, la protección de los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas.

La labor de la Conferencia incluirá también una discusión sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el marco de la Comisión de Aplicación de Normas, tema que constituye un punto permanente del orden del día de dicha Comisión. La labor de esta continúa siendo fundamental para velar por que sigamos dando cumplimiento a unas normas del trabajo justas en nuestros países. Espero y deseo que las discusiones sean constructivas y contribuyan positivamente a reforzar el diálogo social, que es importante para la resolución de conflictos.

Al fin y al cabo, la labor de la OIT depende de un presupuesto que la apoye. La Conferencia también recibirá las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027. Esperamos con interés la adopción del presupuesto para hacer realidad todos los objetivos y aspiraciones de esta Organización.

Por último, aunque diferiremos en nuestros respectivos puntos de vista en cuanto a la labor que tenemos ante nosotros, debemos permanecer unidos en nuestra determinación de que la Conferencia llegue a buen término. Su éxito repercutirá positivamente en el mercado de trabajo mundial. Les deseo a todos unas deliberaciones muy fructíferas en el transcurso de las dos próximas semanas.

Presentación de la Memoria del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

El Presidente (original inglés)

Ahora tengo el gran honor de conceder la palabra al Sr. Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT, para que nos presente su visión de las labores que se llevarán a cabo en esta reunión de la Conferencia, así como su Memoria, *Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo* (ILC.113/Informe I(B)), y su Anexo, *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados* (ILC.113/DG/APP).

Sr. Houngbo Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia (original francés)

Quisiera extenderles mis saludos más cordiales y respetuosos y agradecer sinceramente su presencia en esta sesión inaugural de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Permítanme, en primer lugar, felicitar al señor Presidente, a la señora Vicepresidenta y a los señores Vicepresidentes por su designación y darles las gracias por haber aceptado la responsabilidad de dirigir nuestras labores en este ejercicio fundamental de democracia tripartita.

Para comenzar, me referiré brevemente a las últimas publicaciones de la OIT, que arrojan luz sobre las dinámicas actuales del mundo del trabajo. Según los últimos datos del informe

emblemático *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* (WESO), se prevé que, en 2025, se creen 53 millones de puestos de trabajo, es decir, 7 millones menos que lo que habíamos estimado en octubre de 2024. Esta revisión a la baja se debe principalmente a la desaceleración del crecimiento económico mundial en un contexto marcado por tensiones geoeconómicas, sobre todo en el ámbito comercial.

De hecho, el Fondo Monetario Internacional redujo su previsión de crecimiento mundial para 2025 del 3,3 por ciento al 2,8 por ciento.

Además, la OIT acaba de publicar un estudio nuevo sobre inteligencia artificial en el que, por primera vez, se presenta un índice de exposición que mide el grado de vulnerabilidad de las diferentes actividades profesionales frente a la inteligencia artificial. En general, una cuarta parte de las funciones o actividades están muy expuestas. En nuestras investigaciones, se señala y se confirma que funciones altamente digitalizadas, como la programación informática, el desarrollo de programas informáticos, las finanzas y los medios de comunicación, son cada vez más vulnerables, aunque las tareas repetitivas siguen estando más expuestas. Los invito desde ya a utilizar estos dos informes, que se pueden consultar en nuestro sitio web y que confirman la centralidad que el empleo y el trabajo decente deben ocupar en nuestros programas nacionales y multilaterales. Estas publicaciones reafirman también la importancia estratégica del mandato de la OIT en un mundo en profunda transformación.

Atravesamos un periodo de fuertes turbulencias para las instituciones multilaterales, incluida la nuestra. Entiendo la sensación de angustia que provoca la incertidumbre sobre el futuro del multilateralismo. Como ustedes también saben, no podemos permitirnos caer en la nostalgia de un pasado glorioso e idealizado. Lo que necesitamos, por el contrario, es tener muy presente el singular mandato constitucional de nuestra Organización y las contribuciones sostenibles que esta ha aportado a escala mundial. Como institución, debemos tener el coraje, la humildad, la capacidad de escucha y transformación y la lucidez necesaria para volcarnos decididamente hacia el futuro. Este contexto nos impone el deber de emprender una reforma: una reforma en favor de la eficacia, buscando al mismo tiempo maneras de ser más eficientes.

En el marco de esta reforma del multilateralismo en general y del sistema de las Naciones Unidas en particular, la reforma de la OIT comporta un doble imperativo: por un lado, aumentar la eficiencia de nuestras operaciones y, por otro, reforzar nuestra capacidad para acompañar a nuestros mandantes sobre el terreno en ámbitos como los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el apoyo técnico sobre el terreno junto a los Estados Miembros y los interlocutores sociales.

Hoy el mandato normativo tiene más vigencia que nunca. No solo la elaboración de las normas internacionales del trabajo y el control de su aplicación, sino también la imperiosa necesidad de garantizar la igualdad de condiciones en una economía mundial cada vez más interconectada y en rápida evolución. Podemos y debemos actuar con determinación y constancia para promover la justicia social a través de un mejor equilibrio entre lo económico, lo social y lo ambiental.

Para ello hacen falta coherencia y creatividad, dos cualidades que exhibimos permanentemente y que se reflejan, por citar un ejemplo concreto, en los trabajos de investigación y las orientaciones sobre las normas internacionales del trabajo que hemos puesto a disposición de nuestros mandantes para ayudarles a tener más en cuenta los derechos de los trabajadores y otras consideraciones sociales en los nuevos acuerdos comerciales bilaterales o regionales.

Esta Conferencia examinará un proyecto de resolución importante con miras a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social que se celebrará en Doha el próximo mes de noviembre. Cabe subrayar las valiosas contribuciones que ustedes, estimados delegados tripartitos, han aportado en cuanto a la visión del trabajo decente al servicio de la justicia social que se presenta en ese proyecto de resolución. La resolución refleja, entre otras cosas, una ambición colectiva: ampliar el acceso universal a la protección social con el claro objetivo de aumentar la cobertura de protección social en al menos dos puntos porcentuales por año.

De conformidad con el mandato que le ha sido conferido por el Programa de Acción adoptado en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague, nuestra Organización está dispuesta a reafirmar la función que le corresponde en el marco de la aplicación de los resultados previstos de la Cumbre que se celebrará en Doha, apoyándose en la riqueza de nuestro diálogo tripartito.

Permítanme ahora referirme a la cuestión del programa y presupuesto y a la decisión, adoptada el pasado mes de marzo por el Consejo de Administración, de recomendar a la Conferencia la aprobación de un presupuesto de crecimiento nominal cero. Les agradezco el sentido de responsabilidad que han demostrado en todo momento para que este presupuesto se apruebe sin impedimentos y la OIT pueda seguir cumpliendo su mandato.

Ha llegado el momento de ser rigurosos. Debemos proceder con determinación y firmeza para definir, con precisión quirúrgica, los factores de eficiencia necesarios para reducir nuestros gastos y hacernos más fuertes, y debemos hacerlo con un enfoque centrado en las personas, que asigne una importancia incuestionable al diálogo social con el personal, a fin de construir una Organización más ágil, lejos de cualquier tentación de repliegue identitario, pero siempre con un agudo sentido de humanismo.

A continuación, quisiera referirme a la Memoria que presento en esta reunión de la Conferencia y, en particular, a la utilización de datos empíricos para apoyar nuestra labor sobre cuestiones tan esenciales como el empleo. En mi Memoria se indica que el empleo no es una consecuencia pasiva del crecimiento económico, sino que debe ser un componente activo de este. De hecho, el empleo, la protección de los trabajadores y el crecimiento económico deben considerarse como elementos que se refuerzan mutuamente. Además, para promover un crecimiento económico inclusivo, para promover los derechos de los trabajadores y unas instituciones sólidas, es preciso defender los valores democráticos en el mundo del trabajo.

Permítanme, antes de que pasemos a examinar los puntos inscritos en el orden del día de esta reunión, reconocer la labor de nuestro sistema imparcial de control de las normas, plasmada en el informe correspondiente. También quisiera poner de relieve el carácter innovador y sumamente realista de las nuevas enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, que examinará la Comisión de Asuntos Generales. En particular, estas enmiendas tienen por objeto garantizar que la gente de mar pueda ejercer efectivamente su derecho a obtener permisos para bajar a tierra y prevenir la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y las agresiones sexuales.

El orden del día de esta reunión de la Conferencia abarca tantas cuestiones que no me es posible referirme a todas ellas en esta alocución. No obstante, cabe destacar la importancia de la primera discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, que ya se perfila como un hito pionero. Este es un ejemplo elocuente de la determinación de nuestra Organización de propiciar un diálogo tripartito riguroso, respetuoso y constructivo sobre cuestiones fundamentales, a fin de construir un futuro centrado en las personas, con plena consciencia de las oportunidades que ofrecen los avances tecnológicos.

Por último, quisiera agradecer el apoyo inquebrantable que todas y todos ustedes prestan a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Solo lograremos promover una globalización más justa si trabajamos juntos y superamos las divisiones institucionales heredadas del pasado. Este año nuestro objetivo es sencillo y claro: hacer un balance junto a ustedes de los progresos realizados en las 14 esferas de actividad prioritaria definidas en el marco de la Coalición.

Les deseo a todas y a todos una Conferencia de 2025 productiva y esperanzadora.

Presentación del informe del Presidente del Consejo de Administración

El Presidente (original inglés)

Tengo ahora el placer de conceder la palabra al Presidente del Consejo de Administración para el periodo 2024-2025, Sr. Yun, quien nos presentará su informe sobre las actividades del Consejo de Administración durante su mandato. El informe se ha publicado en el sitio web de la Conferencia con la signatura [ILC.113/Informe I\(A\)](#).

Sr. Yun Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (original inglés)

En mi calidad de Presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo durante el último año, tengo el honor de presentar a la Conferencia mi informe, publicado en el documento ILC.113/Informe I(A). El informe contiene un resumen de las deliberaciones más destacadas que el Consejo de Administración ha celebrado desde la 112.^a reunión de la Conferencia, en junio del año pasado. Su finalidad es informar a los mandantes tripartitos de la Organización acerca de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración.

Ante todo, permítanme elogiar a los miembros tripartitos del Consejo de Administración por la dedicación con la que han llevado a cabo su labor a lo largo de este año. Las reuniones del Consejo de Administración pueden ser intensas y exigentes. No obstante, todos nosotros nos esforzamos por garantizar que las discusiones complejas pudieran celebrarse en las mejores condiciones posibles. Algunos debates resultaron en ocasiones arduos. Sin embargo, gracias a la dedicación y determinación de todos, hemos logrado alcanzar fructíferas conclusiones en la mayoría de ellos. Agradezco a todos el compromiso y el apoyo decididos, focalizados e inquebrantables que han demostrado.

El informe que hoy presento es elocuente, ya que contiene una descripción detallada de los temas analizados por el Consejo de Administración en las tres reuniones de trabajo celebradas durante el periodo abarcado. Por consiguiente, no voy a repetir el contenido del informe, sino que me limitaré a formular algunas observaciones adicionales que —espero— les brinden una visión de conjunto de las cuestiones analizadas y de cómo se realizaron las labores.

Desde un punto de vista estratégico, quisiera comenzar señalando que se mantuvo informado al Consejo de Administración acerca de la labor realizada por la Coalición Mundial para la Justicia Social y sus más de 360 asociados. El resultado de la labor realizada por la Coalición este año se materializará en el Foro de alto nivel de la Coalición que se celebrará durante la presente reunión de la Conferencia. Este evento proporcionará una plataforma para

examinar los logros alcanzados por la Coalición desde junio de 2024 y establecerá una hoja de ruta de medidas para el año venidero.

En su calidad de órgano de control, el Consejo de Administración examinó este año diversos informes de situación, relativos a cuestiones que abarcan desde la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro hasta los esfuerzos desplegados por la OIT en el proceso de reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. Aunque queda trabajo por hacer, el Consejo de Administración reconoció los progresos logrados en muchas de las iniciativas de la Organización y aportó a la Oficina valiosos comentarios.

Además, el Consejo de Administración también desempeñó su función de control mediante el examen de varios casos relativos al supuesto incumplimiento de distintos convenios de la OIT por los Estados Miembros ratificantes. En cada caso se adoptaron diversas medidas de seguimiento. A este respecto, quisiera hacerme eco del reconocimiento expresado por el Consejo de Administración acerca de los progresos logrados en algunos casos y alentar a un mayor compromiso, cuando proceda.

En referencia a la gobernanza interna, el Consejo de Administración celebró debates enriquecedores sobre la democratización de los órganos de gobernanza de la OIT. Asimismo, durante mi mandato, también presidí la Reunión Tripartita sobre el Examen del Funcionamiento del Consejo de Administración. La Reunión, dimanante de una decisión del Consejo de Administración, se celebró en mayo de este año. Las recomendaciones de la Reunión se presentarán al Consejo de Administración en su 355.^a reunión (noviembre de 2025).

Quisiera concluir reiterando que ha sido para mí un gran honor y un privilegio presidir el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en el último año. En este momento, cuando me dispongo a pasar el testigo a mi sucesor o sucesora en los próximos días, estoy convencido de que la Organización seguirá cumpliendo su mandato, más pertinente que nunca, de promover una paz duradera a través de la justicia social.

Antes de terminar, quisiera dar las gracias a la Vicepresidenta empleadora, la Sra. Hornung-Draus —y a su sucesor, el Sr. Thorns— y a la Vicepresidenta trabajadora, la Sra. Passchier, por la labor conjunta que hemos realizado este último año. En nuestra calidad de miembros de la Mesa del Consejo de Administración, hemos compartido un sentido del deber y una responsabilidad comunes con respecto a la labor de la OIT. Este sentido de responsabilidad colectiva solo puede lograrse mediante un trabajo conjunto en aras del interés superior de la Organización y de sus mandantes tripartitos.

Espero con interés volver a reunirme con los miembros del Consejo de Administración en su 354.^a reunión, que se celebrará el sábado 14 de junio, momento en el que se elegirá a mi sucesor o sucesora. Con estas palabras, les presento mi informe sobre la labor del Consejo de Administración durante el periodo 2024-2025.

Discursos de apertura de los Presidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

El Presidente (original inglés)

Pasemos ahora a escuchar las intervenciones del Presidente del Grupo de los Empleadores y la Presidenta del Grupo de los Trabajadores, quienes expondrán sus opiniones acerca de la labor que hemos de acometer.

Sr. Thorns**Presidente del Grupo de los Empleadores
(original inglés)**

Señor Presidente, asume su cargo en un momento en el que muchas premisas establecidas desde hace tiempo sobre la cooperación internacional, la resiliencia económica y la legitimidad institucional están en tela de juicio. La economía mundial enfrenta considerables factores adversos. El Director General acaba de hablar sobre las tensiones mundiales, las perturbaciones climáticas, la inflación y la debilidad de los flujos de inversión, que ejercen presión sobre los mercados de trabajo y ponen a prueba la resistencia tanto de las empresas como de los trabajadores. Mientras tanto, la confianza en las instituciones se está erosionando y el sistema multilateral tiene dificultades para responder eficazmente.

Este contexto no hace sino poner de relieve el papel fundamental de la OIT. Lo que diferencia a la Organización es su naturaleza tripartita, un espacio en el que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores se reúnen para encontrar un consenso acerca de soluciones prácticas. En un mundo cada vez más fracturado, un espacio así no solo es valioso, sino esencial. La credibilidad hay que ganársela; no se regala. Esta reunión de la Conferencia debe demostrar que el diálogo tripartito puede lograr resultados tangibles que den respuesta a los desafíos reales, respeten los mandatos institucionales y reflejen los diversos contextos nacionales.

Es para mí un gran honor y un enorme aliciente representar al Grupo de los Empleadores aquí, en la OIT, por primera vez. Puedo asegurar a la Conferencia que el Grupo de los Empleadores al completo está preparado y comprometido para contribuir de forma constructiva al éxito de esta reunión de la Conferencia. La OIT es un asociado vital para los empleadores, y estos desean su éxito y que ejerza una función de liderazgo. Reconocemos la presión financiera a la que se enfrenta el sistema de las Naciones Unidas en el momento actual, y este hecho también afecta a la capacidad de la OIT para obtener resultados.

En este contexto, la adopción de un Programa y Presupuesto bien definido, creíble y orientado a la obtención de resultados es un imperativo político. Los recursos deben destinarse a ámbitos en los que la OIT tiene un mandato claro, un impacto real y un valor añadido. Por ejemplo, a prestar apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a garantizar que la cooperación para el desarrollo siga obteniendo resultados, conserve su carácter práctico y mantenga su capacidad de respuesta. El Sr. Moyo ya hizo hincapié en la necesidad de adoptar el Programa y Presupuesto para 2026-2027 de la OIT. Se trata de una tarea esencial para garantizar que la Organización siga funcionando y estando impulsada por los mandantes. Para lograrlo, se necesitan claridad financiera, una definición estratégica de las prioridades y visión institucional.

El Grupo de los Empleadores seguirá desempeñando un papel muy activo, presentando propuestas constructivas para el futuro de la OIT. La discusión sobre el Programa y Presupuesto no es un foro para volver a abrir debates de política sobre cuestiones delicadas. Ha llegado el momento de que todos nosotros demos nuestra responsabilidad para con esta Organización. El presupuesto debe aprobarse sin dilación, especialmente en esos tiempos turbulentos. Dicho esto, esa premura no debe impedir que el necesario debate de política tenga lugar a su debido tiempo, en consonancia con las discusiones y decisiones del Consejo de Administración.

Este año la reunión de la Conferencia aborda ámbitos cruciales que reciben mucha atención no solo por parte de los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos dentro de la

Organización, sino también por parte de las empresas, en calidad de partes interesadas externas, fuera de la Organización. Quisiera referirme muy brevemente a las diferentes comisiones.

La Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad brinda, por primera vez desde 2015, la oportunidad de encontrar formas innovadoras y examinar los progresos realizados en el marco de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Los avances para abordar la informalidad han sido demasiado lentos, y es esencial que esta reunión de la Conferencia proporcione el impulso, tan necesario, para dar respuesta a una de las causas fundamentales de muchos déficits de trabajo decente. Para los empleadores, la formalización no consiste en ampliar la normativa, sino en eliminar los obstáculos que hacen que empresas y trabajadores permanezcan al margen de la economía formal. Abogamos por un enfoque centrado en la productividad, la simplificación y el apoyo. Las políticas deben ayudar a las microempresas y las pequeñas empresas a acceder a las competencias, los mercados financieros y las herramientas digitales. Las estrategias de formalización deben estar adaptadas a las realidades nacionales y sectoriales. Las presiones legales, por sí solas, resultan insuficientes si no hay oportunidades ni confianza en las instituciones. Venimos aquí a extraer enseñanzas de la experiencia práctica y elogiamos la labor realizada por la Oficina para preparar esta discusión.

El Director General se refirió a la importancia de la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Por primera vez tenemos la oportunidad de definir marcos mundiales de políticas consensuados para las nuevas realidades del trabajo y no debemos fracasar en este consenso. La economía de plataformas conecta a millones de personas en todo el mundo con el acceso al mercado de trabajo, lo que tiene enormes repercusiones socioeconómicas y en el ámbito de la formalización, especialmente en los países en desarrollo. Por consiguiente, las políticas deben proteger a los trabajadores sin socavar la iniciativa empresarial ni la capacidad de las empresas para establecer nuevas plataformas. Un aspecto sumamente importante es que resulta esencial distinguir entre los trabajadores asalariados y aquellos por cuenta propia, y adaptar las respuestas según corresponda. La diversidad de modelos empresariales, preferencias de los trabajadores y marcos jurídicos nos obliga a adoptar un enfoque flexible en la respuesta que demos desde esta Comisión. Una recomendación es la herramienta adecuada para promover buenas prácticas y fomentar la innovación a fin de proteger a los trabajadores en este ámbito.

En tercer lugar, quisiera mencionar la discusión sobre los peligros biológicos. En esta Comisión debemos lograr un resultado práctico y de base científica. Las empresas necesitan certeza en este ámbito. ¿Quién se responsabiliza de qué? Los Gobiernos tienen el deber de gestionar los riesgos para la salud pública. Los empleadores tienen la responsabilidad de mitigar los riesgos que presentan los peligros biológicos para la seguridad y la salud a fin de proteger a sus trabajadores, pero su responsabilidad debe estar claramente definida y ser proporcionada. El futuro convenio debe apoyar la prevención y la gestión de los peligros mediante un marco flexible, complementado por una recomendación orientativa adecuada a los diversos contextos nacionales. Debe basarse en una definición clara y evitar conceptos vagos y controvertidos y expectativas inviables. Para el Grupo de los Empleadores, nuestro objetivo es lograr un consenso que refuerce la protección de los trabajadores en materia de salud y seguridad sin imponer cargas innecesarias, en particular para las pequeñas y medianas empresas. Ahora bien, quisiera dejar claro que no podemos apoyar un instrumento que en absoluto sea realista con respecto a las expectativas de los empleadores.

En cuanto a la Comisión de Aplicación de Normas, esta Comisión debe seguir siendo un órgano de control creíble; hemos actuado de manera responsable y hemos consensuado una serie de casos que serán objeto de examen. Muchos de esos casos afectan a situaciones fundamentales, como la falta de libertad sindical, injerencias, amenazas, intimidación e incluso violencia hacia las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Quiero dejar muy claro que nuestro Grupo, el Grupo de los Empleadores, se mantiene firme y actuará con determinación para garantizar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por ende, tenemos una postura firme contra todas las formas de discriminación por cualquier motivo, contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso y en relación con las condiciones de salud y seguridad básicas, así como, por supuesto, en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Especialmente ahora, estos principios y derechos han cobrado mayor importancia habida cuenta del creciente cuestionamiento de la globalización y la integración comercial que tanta prosperidad, trabajo decente y crecimiento han generado para tantos de nuestros países. Ahondaré en esta cuestión en mi respuesta a la Memoria del Director General.

La discusión en la Comisión de Aplicación de Normas solo puede tener incidencia si está firmemente fundamentada en las normas internacionales del trabajo y en hechos y pruebas empíricas. Necesitamos la voluntad de colaborar y superar las dificultades, y debemos evitar la instrumentalización del sistema de control en aras de políticas nacionales o agendas geopolíticas. Un diálogo constructivo basado en hechos es esencial.

Esta reunión de la Conferencia también aportará una contribución a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de las Naciones Unidas que se celebrará en 2025, a la que se refirió el Director General. La Cumbre debe generar prioridades tangibles que configuren las políticas a escala mundial y nacional, no meras declaraciones. La OIT tiene una función singular y de liderazgo, y su contribución debe basarse en la fortaleza de la naturaleza tripartita de esta Organización. El Grupo de los Empleadores insta al Director General a asumir un papel de liderazgo claro y equilibrado en la formulación del contenido para la Cumbre. La OIT debería abogar por soluciones que impulsen la productividad y apoyen el crecimiento empresarial y el trabajo decente, apartándose de discursos vagos e ideológicos. Igualmente importante es la coherencia, a la que también se refirió el Director General. Los mensajes trasladados a la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social deben reflejar las resoluciones de esta reunión de la Conferencia.

En este contexto, también acogemos con satisfacción los progresos realizados y el apoyo brindado a la Coalición Mundial para la Justicia Social, que puede resultar enormemente útil para la OIT, los empleadores y los trabajadores y otras partes interesadas, incluidas las empresas, a fin de forjar alianzas y fortalecer la colaboración en pro del trabajo decente. En un momento en que todos los organismos de las Naciones Unidas están sometidos a una presión extrema en cuanto a los recursos, la colaboración entre todos nosotros es más importante que nunca.

El Grupo de los Empleadores viene realmente preparado para debatir y participar de forma constructiva en todas las comisiones. No anhelamos un acuerdo como un fin en sí mismo, sino resultados que importen, que estén basados en las realidades nacionales, y que fortalezcan el trabajo decente y el crecimiento empresarial. Todos nosotros debemos reconocer que, sin un entorno propicio para las empresas y para que los negocios prosperen, en particular las pequeñas y medianas empresas, no puede haber un sistema de protección social sostenible, ni una transición significativa de la informalidad a la formalidad, ni perspectivas de trabajo decente. Las políticas de regulación a menudo distan mucho de lo que se espera para promover la creación de empleo, el trabajo decente y el crecimiento empresarial. Hacemos un llamamiento a todos los mandantes para que aporten ambición,

respeto y un compromiso compartido para alcanzar resultados. El mundo espera que vayamos más allá de la retórica. Demostremos que, incluso en estos tiempos difíciles, la OIT sigue siendo un lugar donde se pueden alcanzar consensos fructíferos.

Antes de concluir, me gustaría también dar las gracias al Sr. Yun por su excelente dirección al frente del Consejo de Administración. El 14 de junio tendremos un momento para reconocer sus logros durante este periodo, pero quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecerle sinceramente su liderazgo.

Sra. Passchier

Presidenta del Grupo de los Trabajadores

(original inglés)

Antes de nada, quisiera felicitar al Presidente y a los tres Vicepresidentes por su elección y dar las gracias al Secretario General por sus pertinentes observaciones. Permítanme asimismo dar la bienvenida a Matthias Thorns a su primera reunión de la Conferencia como Presidente del Grupo de los Empleadores. Espero con interés que entablemos una buena cooperación.

Es un honor dirigirme a esta asamblea hoy en nombre de todos los trabajadores del mundo, especialmente los millones de personas sin voz ni protección en el trabajo. Desde hace ya más de un siglo, la OIT es para ellos sinónimo de esperanza de un futuro mejor. Al término de la devastadora Primera Guerra Mundial, la creación de la OIT se asentó en el reconocimiento de que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Para ello, se estableció una estructura de gobernanza tripartita que no tiene parangón, y en el mandato de la OIT se reconoció el lugar central que ocupan la elaboración y el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo a fin de evitar una pugna a la baja a expensas de los derechos de los trabajadores, crear una convergencia al alza y asegurar condiciones equitativas para las empresas. De este modo nació el primer contrato social internacional.

En 1944, hacia el final de la devastadora Segunda Guerra Mundial, este mandato se reafirmó mediante la famosa Declaración de Filadelfia. Ahora que nos enfrentamos a diversas crisis de gran envergadura en el mundo, debemos asegurarnos de que la OIT siga siendo fiel a su mandato fundamental. Aunque efectivamente se han producido avances sociales y económicos, siguen existiendo importantes déficits de trabajo decente y en muchos países y regiones se observa una tendencia preocupante al retroceso de los logros del pasado.

En primer lugar, el alarmante aumento de las guerras y los conflictos está generando el mayor nivel de gasto militar mundial registrado, mientras que millones de civiles de todas las edades están sufriendo hambruna, enfermedades, muerte y destrucción, lo que provoca movimientos migratorios involuntarios. En segundo lugar, el crecimiento desenfrenado y no regulado del poder empresarial en la era digital está aumentando la desigualdad, la inseguridad y la vulneración de los derechos de los trabajadores, especialmente en el Sur Global, mientras que los beneficios de las grandes empresas se incrementan a un ritmo vertiginoso, con casi un 70 por ciento de la riqueza acumulada en el Norte Global. En tercer lugar, el espacio democrático está reduciéndose y los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la libertad de expresión son los primeros en verse menoscabados. Una señal clara de esto último es el número de sindicalistas y periodistas asesinados a diario. En cuarto lugar, aunque las mujeres se han incorporado en las últimas décadas a los mercados de trabajo y al espacio público en casi todas partes y están ahí para quedarse, decididas a contribuir a las economías y las sociedades con todo su talento y capacidades, hay una fuerte

reacción contra las políticas de igualdad de género y no discriminación. Y, por último, la sensación de miedo e inseguridad que todo ello ocasiona, sumada a los sentimientos de injusticia y a la falta de buenas perspectivas de futuro, es el fermento de un malestar creciente y del recurso al nacionalismo, el proteccionismo, el racismo y la xenofobia.

La mejor receta, como ha demostrado la OIT en sus más de cien años de existencia, es la justicia social, que ofrece protección para todos, igualdad de condiciones y una distribución justa de las oportunidades y recursos del planeta. Sin embargo, el cambio climático está generando pobreza e inestabilidad y poniendo en peligro la supervivencia del planeta. Los desafíos a los que se enfrenta el mundo del trabajo son enormes y la inacción sencillamente no es una opción. Se presenta a esta Conferencia una resolución para su adopción, en la que se pide una actuación audaz y ambiciosa para renovar de nuevo el contrato social. La Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se celebrará en Qatar a finales de este año, brindará una importante oportunidad para retomar las cuestiones inconclusas de la Declaración de Filadelfia y asegurar de manera más eficaz la coherencia de las políticas con una posición de liderazgo de la OIT en el sistema multilateral para promover la justicia social a través del trabajo decente y la protección social para todos.

Permítanme referirme ahora a otras cuestiones importantes incluidas en el orden del día de la reunión de la Conferencia. La Comisión de Aplicación de Normas desempeña una labor constitucional esencial, que es la de controlar la aplicación efectiva por parte de los Estados Miembros de los convenios que han ratificado voluntariamente. Los debates en esta Comisión son cruciales. Según el Índice Global de los Derechos, publicado hoy por la Confederación Sindical Internacional, en un creciente número de países, la consecución de los objetivos del trabajo decente y la justicia social se ve amenazada por las violaciones de los derechos laborales, en particular los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Un ejemplo de ello es que, lamentablemente, la Comisión va a celebrar ya su segunda sesión especial para examinar la situación relativa a la total falta de avances en Belarús, pese a las medidas adoptadas en virtud del artículo 33 de la Constitución. Además, la Comisión examinará el Estudio General titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales* y el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente.

La Comisión de Asuntos Generales abordará, entre otras cosas, dos asuntos importantes. En primer lugar, la negativa persistente del régimen militar de Myanmar a dialogar con la OIT sobre las recomendaciones de la comisión de encuesta relativas a las graves violaciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). En el proyecto de resolución, basado en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, se propone una lista de medidas encaminadas a detener, ante todo, la violencia indiscriminada contra trabajadores, sindicatos y civiles, incluido el bombardeo de pueblos, el reclutamiento forzoso y la detención arbitraria de trabajadores en sus lugares de trabajo, que continuaron incluso durante el reciente terremoto. En segundo lugar, se nos presentan las últimas medidas que han de adoptarse para reconocer la condición y los derechos de participación de Palestina como Estado observador no miembro, con los mismos derechos de participación para sus interlocutores sociales dentro de la OIT, a fin de que la Organización actúe de manera acorde con la reciente resolución de las Naciones Unidas sobre este tema. Este paso debería haberse dado hace tiempo y es más urgente que nunca con el telón de fondo de los catastróficos acontecimientos que están teniendo lugar en los territorios árabes ocupados. Pido a todos los delegados que apoyen la adopción de ambas resoluciones y, en nombre del movimiento sindical internacional. Quisiera expresar mi más profundo respeto a la resiliencia de los trabajadores, sindicatos y pueblos de Myanmar y

Palestina, que llevan ya decenios alzándose contra la violencia y la represión, y nuestra firme solidaridad con su lucha por la justicia social y la paz.

Este año, con carácter excepcional, tenemos dos comisiones normativas sobre asuntos importantes. Pedimos a todos los delegados este año que respalden la adopción de un convenio mundial ambicioso y vinculante, complementado por una recomendación, para proteger a todos los trabajadores de todos los países y sectores frente a los peligros biológicos. Desde las fábricas de algodón hasta la agricultura, pasando por el procesamiento de frutas y la construcción, los trabajadores se ven expuestos a diario a sustancias y organismos nocivos, desde alérgenos y toxinas en las plantas hasta mordeduras y picaduras de animales. Los instrumentos deben reflejar la realidad de los peligros biológicos en todo su alcance. Hay que ser conscientes de que los riesgos biológicos no se circunscriben a los laboratorios y hospitales ni tampoco se limitan a los coronavirus.

El otro instrumento que vamos a examinar es una norma sobre el trabajo en plataformas. Por mandato constitucional, la OIT debe garantizar que el trabajo no se reduzca a una simple mercancía, y esto también se aplica a los algoritmos y las plataformas digitales. Millones de trabajadores del Norte y el Sur Global trabajan hoy en día a través de alguna forma de plataforma digital sin ningún tipo de protección social o laboral, mientras las empresas para las que trabajan obtienen enormes beneficios. El mensaje es claro: si la OIT quiere seguir siendo pertinente y cumplir su mandato histórico, debe regular con urgencia el trabajo en plataformas y hacer extensivos todos los derechos sociales y laborales a todos los trabajadores digitales ya. Los derechos fundamentales garantizados por la OIT son universales y su aplicación también debe ser universal. Esto también significa que la noción de la OIT de «trabajador», que es un término no jurídico, debe seguir siendo incluyente y abarcar todas las formas de trabajo —tanto nuevas como tradicionales— con independencia de la situación en el empleo, con una protección adecuada, incluido el derecho de sindicación, que reviste una importancia fundamental en esta Organización.

Hace diez años, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) para facilitar y promover la transición a la formalidad y evitar una mayor informalización. Este importante instrumento debe ser el faro que nos guíe al examinar este año nuevos enfoques con respecto a la informalidad. En la discusión de este año debe reafirmarse este marco de transición de la economía informal a la economía formal, firmemente integrado en el corpus más amplio de normas de la OIT, y deben buscarse enfoques innovadores para reforzar su impacto. No puede consistir simplemente en facilitar los procedimientos administrativos y rebajar los umbrales para las empresas. Ante todo, debe brindarse a todos los trabajadores —independientemente de su situación en el empleo— protección social y laboral, lo que incluye proporcionarles medios para que se movilicen ellos mismos, a través de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, también en realidades menos formalizadas, con miras a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, entre otras cosas a través de la formalización. Citando a Ela Bhatt, fundadora y líder inspiradora de la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia de la India: «La pobreza es impotencia. La pobreza no puede eliminarse a menos que los pobres tengan poder para tomar decisiones que afectan a su vida».

Hablaré sobre la importante Memoria del Director General, *Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo*, y su Anexo, *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*, por separado en nuestra discusión plenaria que comenzará el miércoles.

Para concluir, quisiera decir lo siguiente: debemos demostrar que la OIT está preparada y es capaz de liderar y alcanzar el objetivo de la justicia social como condición previa para la

paz y la prosperidad, especialmente ahora que el sistema multilateral sufre una extrema presión y las personas se están alejando de la política y los políticos que no responden a sus necesidades más básicas. Juntos, debemos ser los impulsores de un cambio que debería centrarse en las personas, fundarse en la igualdad de género y orientarse a la preservación del planeta. Se trata de reconocer que el trabajo aporta valor, dignidad e influencia a quienes contribuyen con su esfuerzo, y justicia social y estabilidad a sus economías y sociedades. La OIT debe aprovechar esta oportunidad para mostrar que puede desempeñar una función clave en las estructuras de gobernanza a escala mundial. Instamos a todos los delegados tripartitos a que sean ambiciosos en la búsqueda de formas consensuadas de avanzar y a que dejen a un lado las perspectivas nacionales y regionales para apoyar un papel destacado de la OIT en el afrontamiento de los retos.

En este contexto, no puedo dejar de señalar el Programa y Presupuesto que debe adoptarse. En la reunión de marzo del Consejo de Administración de este año, los interlocutores sociales presentaron una propuesta conjunta para separar el debate sobre cuestiones políticas relativas a las políticas de no discriminación de la OIT de la adopción del Programa y Presupuesto. Esta propuesta fue respaldada por la mayoría de los miembros del Consejo de Administración. Pido a todos los Gobiernos presentes en esta reunión de la Conferencia que estudien esta forma de proceder propuesta como mejor solución posible para todos nosotros, que reconoce los puntos de vista divergentes y ofrece una plataforma para seguir debatiendo en la próxima reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2025, sin poner en peligro el Programa y Presupuesto. Los trabajadores de todos los continentes y regiones del mundo necesitan que la OIT esté bien provista, también a nivel financiero, para seguir afrontando todos los desafíos en el mundo del trabajo. Por favor, no les decepcionen.

Por último, la fortaleza de la OIT reside en la especialización de alta calidad y el compromiso de su personal, tanto en las oficinas exteriores como en la sede, que está brindando a diario a los mandantes los conocimientos especializados y el asesoramiento que necesitan para poner en práctica el mandato de la Organización. En estos tiempos en los que el gasto militar en los países y las regiones está desbancando y sustituyendo —a una velocidad alarmante— al gasto en necesidades sociales y ambientales, incluido el gasto en las organizaciones internacionales que deben impulsar el progreso y el cambio necesarios, debemos asegurarnos de que la OIT pueda seguir desempeñando su papel fundamental. Todos esperamos que la OIT sea el centro de excelencia en el mundo del trabajo. Por lo tanto, también debe predicar con el ejemplo, demostrando que el cambio, incluso cuando es doloroso y quizá también conlleva recortes drásticos de gastos, puede lograrse con prácticas de diálogo social sólidas e inclusivas. Esto tal vez requiera un poco más de tiempo y energía que transmitir decisiones «desde arriba», pero sin duda alguna generará los resultados menos perturbadores y mejores posibles.

Como dije en 2024, y repetiré incluso más enérgicamente hoy, las graves perturbaciones que experimenta el mundo requieren liderazgo. Esto es lo que la OIT puede y debe ofrecer, como hizo en 1919 y 1944, con la justicia social como principio rector y objetivo primordial para garantizar una paz y una estabilidad duraderas. El mundo del trabajo tiene los ojos puestos en nosotros con grandes expectativas. Les deseo una fructífera reunión de la Conferencia y unos resultados muy satisfactorios.

Clausura de la sesión

El Presidente

(original inglés)

Con esto llegamos al término de la sesión inaugural de la reunión de la Conferencia. Hoy hemos establecido la estructura que nos permitirá desempeñar nuestras labores a lo largo de las próximas dos semanas.

Declaro clausurada la sesión inaugural de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y deseo darles las gracias a todos ustedes por su participación.

(Se levanta la sesión a las 12.40 horas).

113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2025

Transcripción de la discusión de las Memorias del Director General y del informe del Presidente del Consejo de Administración

La interpretación permite facilitar la comunicación y su transcripción no constituye un acta literal o auténtica. Solo el discurso original es auténtico.

Contents

Miércoles, 4 junio de 2025	1
Presidente de la Conferencia	1
Presidente, Grupo de los Empleadores	2
Presidenta, Grupo de los Trabajadores	4
Gobierno (Turquía)	7
Gobierno (Jordania)	8
Trabajadores (Suiza).....	9
Gobierno (Egipto).....	10
Empleadores (Turquía).....	11
Gobierno (Mali).....	12
Gobierno (Guinea)	13
Gobierno (Arabia Saudita)	14
Empleadores (Egipto).....	16
Gobierno (República de Moldova)	16
Gobierno (Maldivas)	17
Trabajadores (Kenya)	18
Gobierno (Líbano)	19
Empleadores (Arabia Saudita)	20
Trabajadores (Marruecos)	22
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)	23
Gobierno (República Árabe Siria).....	24
Empleadores (Bahrein)	25
Gobierno (Camerún)	26
Trabajadores (República Árabe Siria).....	27
Organización Árabe del Trabajo.....	28
Vicepresidente empleador de la Conferencia	30
Trabajadores (Turquía)	30

Gobierno (Viet Nam).....	31
Trabajadores (Arabia Saudita)	32
Gobierno (Azerbaiyán)	33
Trabajadores (Kazajstán).....	34
Gobierno (Israel)	36
Empleadores (Polonia).....	37
Trabajadores (Viet Nam).....	38
Gobierno (Djibouti)	39
Trabajadores (Azerbaiyán)	40
Empleadores (Maldivas)	42
Estado de Palestina	43
Gobierno (Turkmenistán).....	44
Gobierno (Mauritania)	45
Estado de Palestina	46
Trabajadores (Kuwait).....	47
Gobierno (Pakistán)	48
Trabajadores (Egipto).....	49
Gobierno (Kuwait).....	51
Trabajadores (Irlanda).....	52
Gobierno (Guatemala)	53
Gobierno (Vanuatu)	54
Trabajadores (Turkmenistán).....	55
Empleadores (Ecuador).....	56
Gobierno (Senegal)	57
Trabajadores (Rumania).....	58
Gobierno (República Unida de Tanzania)	59
Gobierno (Barbados).....	61
Trabajadores (República de Moldova)	62
Trabajadores (Cabo Verde)	64
Centro de Asuntos Laborales de la Organización de Cooperación Islámica	65
Consejo de Cooperación del Golfo.....	66
Organización Internacional de la Francofonía	67
Asociación Internacional de la Seguridad Social.....	68
Federación internacional de los Trabajadores del Transporte	69
Unión Internacional de los Sindicatos de Trabajadores de Industrias de la Construcción, la Madera, Materiales de Construcción	70

ISST-IOSH.....	71
Comisión Internacional de Medicina del Trabajo	72
Federación Árabe de Trabajadores del Petróleo, la Minería y la Industria Química.....	73
Confederación de los Trabajadores y de las Trabajadoras Municipales de la Internacional de Servicios Públicos de las Américas	74
Jueves, 5 de junio de 2025.....	75
Presidente de la Conferencia	75
Trabajadores (Somalia)	75
Gobierno (Kiribati)	77
Gobierno (Noruega)	78
Trabajadores (Israel)	79
Gobierno (Ecuador).....	80
Trabajadores (Francia)	82
Confederación Sindical Internacional	83
Gobierno (Bahrein)	84
Trabajadores (España)	85
Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia	86
Trabajadores (Iraq)	86
Gobierno (Santo Tomé y Príncipe).....	87
Trabajadores (Panamá).....	89
Gobierno (Etiopia).....	90
Gobierno (Granada)	91
Empleadores (Kenya)	92
Gobierno (Somalia)	94
Gobierno (Colombia).....	95
Gobierno (Ghana)	96
Trabajadores (Bahrein)	97
Gobierno (República Democrática del Congo).....	98
Trabajadores (Hungría)	99
Gobierno (Uruguay)	100
Trabajadores (Dinamarca)	101
Empleadores (Iraq).....	102
Gobierno (Suiza).....	103
Empleadores (Bangladesh)	104
Trabajadores (Noruega)	106
Gobierno (Haití)	106

Vicepresidente empleador de la Conferencia	107
Trabajadores (Kirguistán).....	107
Gobierno (Timor-Leste).....	108
Trabajadores (Jordania)	110
Gobierno (Mongolia).....	111
Empleadores (Etiopía).....	112
Trabajadores (Zambia)	113
Empleadores (Estado de Palestina)	115
Internacional de la Educación	116
Confederación General de Sindicatos.....	117
Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales	118
Asociación Internacional de Libre Pensamiento.....	119
Juventud Obrera Cristiana Internacional	120
HomeNet International.....	121
Confederación Internacional de Sindicatos Árabes.....	122
Vicepresidente empleador de la Conferencia	123
Viernes, 6 de junio de 2025	123
Trabajadores (México)	123
Empleadores (Irán (República Islámica del)).....	125
Gobierno (Belrús).....	126
Empleadores (Emiratos Árabes Unidos)	127
Gobierno (Eslovenia).....	128
Trabajadores (Etiopía).....	129
Gobierno (Zimbabwe)	130
Trabajadores (Argentina)	131
Gobierno (Bulgaria).....	132
Empleadores (Cuba).....	133
Gobierno (Kirguistán).....	134
Trabajadores (Belarús)	135
Empleadores (Guatemala)	136
Trabajadores (Irán (República Islámica del))	137
Trabajadores (Perú)	138
Gobierno (Austria)	140
Gobierno (Malawi)	141
Trabajadores (India).....	142
Gobierno (Colombia).....	143

Gobierno (Ucrania)	145
Gobierno (Finlandia)	146
Santa Sede.....	147
Gobierno (Hungria)	148
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia	149
Presidente de la Comisión	149
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia	150
Gobierno (Estados Unidos de América)	151
Gobierno (Alemania).....	151
Gobierno (Israel)	152
Estado de Palestina	152
Gobierno (Omán)	153
Presidente de la Conferencia	153
Gobierno (China).....	154
Empleadores (Uruguay)	155
Trabajadores (China).....	156
Gobierno (Eritrea)	157
Trabajadores (Filipinas).....	158
Gobierno (Sudán del Sur).....	159
Trabajadores (Costa Rica)	160
Empleadores (Guinea)	161
Gobierno (Sudán)	162
Trabajadores (Benin).....	163
Gobierno (Kenya)	164
Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia	166
Trabajadores (Colombia).....	166
Empleadores (Belarús).....	167
Trabajadores (Níger)	168
Confederación Sindical Internacional	169
UNI Global Union	170
Internacional de Servicios Públicos.....	171
Asociacion Latinoamericana de Abogados Laboristas	172
CLATE	173
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando	174
Organización de la Unidad Sindical Africana	176
StreetNet International.....	177

Asia Pacific Forum on Women, Law and Development	178
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)	178
Gobierno (Sudán)	178
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)	179
Gobierno (Sudán)	179
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)	179
Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia	179
Gobierno (Argentina)	179
Lunes, 9 de junio de 2025	180
Vicepresidente empleador de la Conferencia	180
Empleadores (Chipre)	181
Trabajadores (República de Corea)	182
Gobierno (Singapur)	183
Empleadores (China)	184
Gobierno (Qatar)	185
Trabajadores (Ucrania)	186
Gobierno (Omán)	187
Trabajadores (Singapur)	188
Empleadores (República de Corea)	190
Empleadores (México)	190
Gobierno (Nepal)	192
Gobierno (Mozambique)	193
Trabajadores (Polonia)	194
Gobierno (República Democrática Popular Lao)	195
Empleadores (Nepal)	196
Gobierno (Indonesia)	197
Gobierno (Namibia)	198
Empleadores (Argentina)	199
Empleadores (Qatar)	200
Empleadores (Brasil)	201
Trabajadores (Indonesia)	202
Gobierno (Burkina Faso)	203
Trabajadores (República Democrática Popular Lao)	204
Empleadores (Panamá)	205
Gobierno (Cuba)	206
Trabajadores (Sri Lanka)	207

Vicepresidente empleador de la Conferencia	208
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia	209
Empleadores (Malasia)	209
Empleadores (Indonesia)	210
Trabajadores (Nepal)	211
Gobierno (República de Corea).....	212
Empleadores (Singapur).....	213
Gobierno (Países Bajos)	215
Gobierno (Honduras)	216
Trabajadores (Suecia)	217
Trabajadores (Bahamas)	218
Gobierno (Uganda)	219
Empleadores (República Democrática Popular Lao).....	220
Gobierno (Trinidad y Tabago)	221
Empleadores (India).....	222
Gobierno (Benin).....	223
Gobierno (Níger)	225
Martes, 10 de junio de 2025	226
Presidente de la Conferencia	226
Gobierno (Filipinas).....	227
Trabajadores (Bangladesh)	228
Gobierno (Tailandia)	229
Gobierno (San Marino)	230
Empleadores (Israel)	231
Gobierno (Mauricio).....	232
Empleadores (Japón)	233
Trabajadores (Tailandia)	234
Gobierno (Brunei Darussalam)	235
Trabajadores (República Bolivariana de Venezuela)	236
Gobierno (Paraguay).....	237
Trabajadores (Japón)	238
Gobierno (Libia)	239
Gobierno (México)	241
Gobierno (Sudáfrica).....	242
Presidente de la Conferencia	243
Empleadores (Paraguay)	243

Empleadores (Federación de Rusia)	244
Gobierno (Suriname).....	245
Trabajadores (Bulgaria).....	246
Gobierno (Marruecos)	247
Gobierno (Uzbekistán)	248
Gobierno (República Dominicana)	249
Gobierno (Malasia)	250
Gobierno (Sierra Leona).....	251
Gobierno (Gabón)	253
Presidente de la Conferencia	254
Gobierno (Perú)	254
Presidente de la Conferencia	255
Trabajadores (Uzbekistán)	255
Gobierno (Fiji)	256
Gobierno (Sri Lanka)	257
Gobierno (Estados Unidos de América)	258
Gobierno (Bangladesh)	259
Empleadores (República Dominicana)	261
Gobierno (Seychelles)	262
Empleadores (Uzbekistán)	263
Gobierno (Nigeria)	263
Gobierno (Federación de Rusia)	265
Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)	266
Gobierno (Bahamas)	267
Trabajadores (Nueva Zelandia).....	268
Empleadores (Portugal)	269
Gobierno (Botswana).....	270
Trabajadores (Federación de Rusia)	272
Empleadores (Filipinas).....	273
Gobierno (Kazajstán).....	274
Empleadores (Bulgaria).....	275
Gobierno (Grecia).....	276
Empleadores (Tailandia)	277
Empleadores (República Bolivariana de Venezuela)	278
Vicepresidente empleador de la Conferencia	280
Gobierno (Camboya).....	280

Trabajadores (Ghana)	281
Trabajadores (Uruguay)	282
Gobierno (Guinea-Bissau)	283
Gobierno (Japón)	284
Gobierno (Jamaica)	285
Gobierno (Congo).....	287
Gobierno (Papua Nueva Guinea)	288
Gobierno (Samoa)	289
Trabajadores (Granada)	290
Trabajadores (Reino Unido)	291
Empleadores (Chile)	292
Trabajadores (Letonia).....	293
Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares.....	294
Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera	296
Federación Sindical Mundial	297
Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines.....	298
Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores.....	299
Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas.....	300
Unión Internacional de los Sindicatos de Pensionistas y Jubilados	301
Comisión Internacional Católica para las Migraciones	302
Organización de Entidades Mutuales de las Américas	304
MMM	305
Centro de Intercambios y Cooperación para América Latina	306
Alternativa Democrática Sindical de las Américas.....	307
Organización Mundial de Trabajadores	308
Miércoles, 11 de junio de 2025	309
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia	309
Trabajadores (Italia)	310
Gobierno (Irán (República Islámica del))	311
Gobierno (Chipre)	312
Gobierno (Malta)	313
Empleadores (España)	314
Trabajadores (Países Bajos)	315
Gobierno (India)	316
Gobierno (Tayikistán).....	318

Gobierno (Portugal)	319
Trabajadores (Malta)	320
Gobierno (Costa Rica)	321
Trabajadores (Barbados).....	322
Gobierno (Reino Unido)	324
Trabajadores (Zambia)	325
Gobierno (Cabo Verde)	326
Gobierno (Brasil)	328
Trabajadores (Paraguay)	329
Empleadores (Namibia)	330
Empleadores (Cabo Verde)	331
Gobierno (Perú)	332
Gobierno (Túnez)	333
Trabajadores (Portugal)	334
Gobierno (Argentina)	336
Gobierno (Polonia)	337
Trabajadores (Brasil)	338
Trabajadores (Chipre)	339
Empleadores (Túnez)	340
Trabajadores (Bélgica)	342
Gobierno (Côte d'Ivoire)	343
Trabajadores (Argelia).....	344
Trabajadores (Cuba).....	345
Gobierno (Angola).....	346
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia	347
Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia	347
Gobierno (Francia)	348
Gobierno (Italia)	349
Empleadores (Estados Unidos de América)	350
Gobierno (Panamá)	351
Trabajadores (Finlandia)	352
Gobierno (Argelia).....	354
Gobierno (El Salvador)	354
Gobierno (Togo)	356
Gobierno (Albania)	357
Trabajadores (Túnez)	359

Gobierno (Chile)	360
Trabajadores (República Dominicana)	362
Gobierno (Lituania)	363
Gobierno (Eswatini)	364
Gobierno (Zambia)	365
Empleadores (Pakistán)	366
Gobierno (Canadá)	368
Empleadores (Perú)	369
Gobierno (Rwanda)	370
Gobierno (Bolivia (Estado Plurinacional de))	371
Gobierno (Australia)	372
Gobierno (Belice)	373
Empleadores (Argelia)	374
Gobierno (Armenia)	375
Trabajadores (Guatemala)	376
Gobierno (Bélgica)	378
Gobierno (Macedonia del Norte)	379
Gobierno (Alemania)	380
Trabajadores (Bélgica)	380
Gobierno (Burundi)	382
Gobierno (República Centroafricana)	383
Empleadores (Malta)	384
Gobierno (España)	386
Trabajadores (Gabón)	387
Trabajadores (Líbano)	388
Trabajadores (Chile)	389
Empleadores (Gabón)	390
Trabajadores (Seychelles)	392
Trabajadores (Mauricio)	393
Confederación Europea de Sindicatos	394
Federación Internacional de Trabajadores del Hogar	395
Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos	396
Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa	397

► Miércoles, 4 junio de 2025

Sr Edgar Moyo

Presidente de la Conferencia

Buenos días. Buenos días distinguidas y distinguidos Delegados. Me complace sobremanera dar inicio a esta segunda sesión de Centésimo Décimo Tercera de la Conferencia Internacional del Trabajo. Hoy daremos inicio a la discusión general sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración para dos mil veinticuatro, dos mil veinticinco, Informe uno a y también debatiremos sobre la Memoria del Director General, cuyo título es, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Se trata del informe uno d. Les recuerdo que el programa de la plenaria para los días venideros, incluyendo la adopción de los resultados de las comisiones en plenaria lo tienen, de manera pormenorizada, en el programa de trabajo provisional y también en el programa diario. Ambos publicados en línea y a través de la aplicación EVENTS. Antes de dar inicio al debate les recuerdo los principios que rigen nuestra discusión en plenaria. En primer lugar, en cuanto al uso del lenguaje parlamentario. Hago un llamamiento a todos los que se pronuncien en plenaria para que intervengan con la dignidad adecuada para un discurso ante el órgano internacional que se encarga sobre cuestiones laborales y sociales. La libertad de expresión es una característica esencial de esta Organización. Para disfrutar de esa libertad en un espíritu de respeto mutuo, es esencial que todos los delegados acepten los procedimientos aceptados, utilicen un lenguaje parlamentario, se refieran solo a los temas que se están debatiendo y eviten plantear cualquier cuestión que sea ajena a tales asuntos. El respeto de estos principios es necesario si queremos que nuestra labor sea efectiva y lleve a buen puerto. En segundo lugar, en cuanto al asunto de la hora de inicio de las plenarias. Se ha llegado a un acuerdo en la mesa para empezar a la hora nuestras reuniones y seremos estrictos. Solo así podremos completar los debates en el tiempo asignado. Cuento con todos ustedes para que eso sea una realidad. En tercer lugar, me remito a la duración de los discursos en la Plenaria. Como sabrán, la duración está limitada en virtud del reglamento de la Conferencia. No se deben sobrepasar los cinco minutos. Se aplicará el límite en cuanto al uso de la palabra de manera firme. Les solicitamos, por favor, que nos ayuden a que se respete el tiempo de palabra. En aras de la transparencia, tendrán en la pantalla una cuenta atrás en todas las intervenciones. señalo que ese límite, en cuanto al uso de la palabra, no se aplica a las declaraciones de los portavoces de los Empleadores y los Trabajadores ya que, serán ellos quienes den inicio al debate general con las declaraciones de grupo. En cuanto a las mociones de orden y derecho de réplica, quienes deseen plantear una moción de orden, solicitar el derecho de réplica en la plenaria, no tienen que interrumpir las deliberaciones. Simplemente deben levantar su cartel. Un miembro del personal se dirigirá a ellos en la sala para dar curso a su solicitud. En cuanto al derecho de réplica, les pido que informen al miembro del personal respecto de qué intervención quieren hacer y el derecho de réplica tiene que referirse solo a la cuestión que se esté tratando. La intervención no sobrepasará los dos minutos y tendrá que hacerse en un lenguaje parlamentario respetuoso. En nuestra Organización no se permite el derecho de réplica a la réplica. Espero que estas modalidades puedan obtener el visto bueno de esta Conferencia. Gracias. Vamos a dar inicio al debate sobre la Memoria del Director General y sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración. Seguiremos la lista de oradores que tienen en la sala y que está

publicado en el programa diario. Me complace dar la bienvenida a todos los distinguidos oradores para nuestra sesión de hoy. Vamos a dar la palabra a los portavoces de Empleadores y Trabajadores para dar inicio al debate. Van a hablarnos de esos informes, de su opinión sobre los mismos y de la labor que tenemos ante nosotros. Empecemos con el Grupo de los Empleadores, Señor Thorns.

Sr Matthias Thorns

Presidente, Grupo de los Empleadores

Querido Presidente, queridos Vicepresidentes, distinguidos Delegados. La Memoria del Director General, llega en un momento en el que el sistema global económico institucional está sometido a muchas presiones. Estamos presenciando un cambio tectónico en el orden económico y de seguridad mundial que vendrá acompañado por un largo periodo de recalibración y eso añade nuevas capas de complejidad a la interacción entre poderosas fuerzas que transforman la economía y los puestos de trabajo. Fuerzas que tienen que sortear las empresas y el mundo del trabajo, el cambio tecnológico, el cambio relacionado con el clima y los desequilibrios demográficos. Recuperar el nexo entre empleo, derechos y crecimiento, no es solo una aspiración de carácter normativo. Son los cimientos para la cohesión social y para la estabilidad económica. La Memoria del Director General subraya que esas tres prioridades no se limitan entre sí, sino que pueden ser un trinomio poderoso. Se deja claro en la Memoria que hay que invertir en instituciones y tomar medidas para que ese trinomio se materialice porque eso no ha ocurrido en demasiados países y no podemos estar más de acuerdo los Empleadores. Las reformas insuficientes en el mercado laboral han entorpecido la creación de empleo, la productividad y el desarrollo sostenible y pensamos firmemente los empleadores que la actual crisis, es un momento para reformas audaces, ambiciosas. Hay que crear mercados laborales más dinámicos, más inclusivos, a través de la buena gobernanza, a través de instituciones del mercado laboral efectivas, con más acceso a las formas diversas de trabajo y modernizando los sistemas de educación y de formación. Eso es esencial para que las empresas y los empleados puedan aprovechar las oportunidades existentes. Delegados, estamos en un momento crucial para la OIT, no solo como parte vital del sistema multilateral, sino también como institución global con impacto a nivel local. Para cumplir con sus compromisos, la OIT se tiene que modernizar. Respaldamos firmemente el mensaje poderoso del Director General de este lunes. Ha dicho que la OIT se tiene que reformar, ser más eficiente, tiene que cambiar para ser más efectiva, para que su labor tenga más impacto. Este llamado al cambio es importantísimo. Los Mandantes y la Oficina, tenemos que garantizar que esta institución pueda responder a los desafíos emergentes centrándose en su mandato básico y en los ámbitos en los que su labor puede tener más repercusión. La OIT es la única organización tripartita y moldea las instituciones tripartitas y el mundo del trabajo, a través de su labor normativa y de política. Tiene un papel clave que desempeñar respaldando a los Mandantes a crear una situación en la que haya beneficios, tanto para el empleo, los derechos y el crecimiento. La OIT tiene que responder a las realidades cambiantes del mundo del trabajo y centrarse en cuestiones pertinentes incluyendo la repercusión de la tecnología y de la inteligencia artificial, la productividad, la economía informal, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las instituciones del mercado laboral y su gobernanza y también el desarrollo de competencias. Además, la OIT tiene que estar impulsada por los Mandantes. Hay que dar prioridad a los proyectos, programas e iniciativas que tengan mayor repercusión, sobre todo en el terreno, y eso de forma armónica con las

necesidades de los Mandantes, a los que hay que respaldar para aprovechar las oportunidades del libre comercio y de la inversión. El Director General subraya correctamente que el comercio tiene que redundar en beneficio de todos, pero las cadenas de suministro no son el problema. El problema es la mala gobernanza, las malas instituciones y marcos de política nacionales que no cumplen con su objetivo. La integración comercial y económica son pilares clave para fortalecer ese nexo entre empleo, derechos y crecimiento. El comercio y las cadenas mundiales de suministro impulsan el crecimiento mundial, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Debido al comercio internacional, países como China, Corea del Sur o Vietnam, han visto como progresaban, desde el punto de vista económico y social y han logrado que millones de trabajadores salgan de la pobreza y debido a los actuales conflictos comerciales se señala que en dos mil veinticinco, solo se crearan siete millones de puestos de trabajo. Es un contexto complejo. La OIT tiene que elaborar normas internacionales del trabajo y respaldar a los Mandantes nacionales a desarrollar instituciones nacionales efectivas que puedan aplicar las normas en la legislación y en la práctica en consulta con las organizaciones de Empleadores y Trabajadores más representativas. A este respecto, subrayo que los Empleadores no aceptan ninguna simplificación excesiva en cuanto al poder empresarial. La concentración en el mercado se tiene que abordar a través de las políticas de competencia, no a través de marcos ideológicos. Los marcos ideológicos no tienen que tener lugar en esta casa. Rechazamos los relatos que no hablan del papel fundamental de las Mipymes para crear Empleo Decente y para construir mercados laborales resistentes. El ex Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, dijo que es la ausencia, no la presencia de empresas, lo que condena a las sociedades al sufrimiento. En la Memoria se subraya la laguna persistente entre el aumento de los salarios y de la productividad. Un desafío complejo que no se puede abordar con mecanismos desconectados de la realidad económica. Hay que concentrarse en permitir el crecimiento de la productividad, sobre todo, a nivel de las empresas a través de inversiones específicas, innovación y competitividad. Los debates previos en la Conferencia han subrayado que la desigualdad de ingresos está muy vinculada con la divergencia de productividad entre empresas y sectores y también los efectos desiguales del cambio tecnológico. Las empresas varían mucho entre sí en cuanto a su capacidad, en cuanto a su estadio de desarrollo. Las empresas más pequeñas tienen que alcanzar más eficiencia, más acceso a las cadenas de suministro para aumentar su productividad, para reducir las lagunas en materia de desigualdad. Aumentar la participación de la mano de obra, los ingresos nacionales, tiene que ver, más que con políticas salariales, se necesitan condiciones propicias, mercados de productos competitivos, innovación, sistemas de formación y de capacitación efectivos y políticas que reafirmen la mano de obra, actividades donde haya más productividad. Luchar contra la informalidad tiene que ser crucial ya que el empleo informal, a menudo limita la productividad y los beneficios que trae consigo la misma. Delegados, el Grupo de los Empleadores está de acuerdo con que el diálogo social es la piedra angular de la gobernanza democrática y de la legitimidad de las instituciones, pero la fuerza del diálogo social depende de la fuerza de sus interlocutores, los Empleadores, los Trabajadores, tienen que tener organizaciones independientes que reciban un apoyo adecuado. En demasiados países, las organizaciones sociales se ven marginadas, tienen un reconocimiento limitado de las instituciones y cada vez se amenaza más su independencia, lo cual socaba su capacidad de representar, de forma efectiva, a las empresas y de contribuir al diálogo social. La injerencia política o los intentos de instrumentalizar el diálogo, traen consigo el riesgo de socavar la misma legitimidad que tratamos de recuperar. La OIT desempeña un papel fundamental respaldando a las organizaciones de Empleadores y Trabajadores para que sigan desempeñando su papel

en estos tiempos inciertos. Tomamos nota, también, del anexo de la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados sin dejar de tener en cuenta los ataques del siete de octubre, estamos muy preocupados los Empleadores, por la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Hay que respetar el derecho internacional humanitario. Hay que llegar a una resolución pacífica al conflicto para que haya oportunidades para el Trabajo Decente, crecimiento económico, la creación de empleo. Estamos plenamente de acuerdo con lo que se dice en la Memoria. La recuperación significativa solo se dará si se acaba la violencia y si se libera a todos los rehenes. El Director General nos recuerda que como comunidad internacional tenemos la responsabilidad colectiva de respaldar a Palestina para que pueda salir del abismo y tenemos en la OIT, un papel importante que desempeñar a ese respecto. Estamos dispuestos a trabajar con todos los mandantes para reconectar el empleo, los derechos y el crecimiento, pero eso no puede legislarse, tiene que construirse y solo se podrá construir si las empresas sostenibles son una parte importante de todos estos esfuerzos. Gracias.

Sra. Catelene Passchier

Presidenta, Grupo de los Trabajadores

Gracias Presidente, Vicepresidentes, Distinguidos Delegados. Nos reunimos en tiempos turbulentos y no solo porque tenga gripe y me cueste hablar, tengo problemas de garganta, mis disculpas por ello. Desafortunadamente y no por primera vez, desde hace años, nos hemos reunido durante crisis que se solapan y, sin embargo, no conseguimos impulsar las acciones colectivas necesarias para cambiar la marea del conflicto hacia la paz y de la desigualdad a la justicia. Gracias al Director General por su Informe y la claridad de sus análisis. Se hace eco del llamado de la CSI de que tengamos una democracia que no crea resultados, lo que estamos constatando es el colapso de la confianza, no solo entre las naciones, sino también entre los pueblos y sus gobiernos. El actual modelo de globalización ha fracasado en lograr sus promesas y, en vez de prosperidad, las personas han percibido desigualdad, inseguridad y han sufrido la erosión de sus derechos. La democracia, el multilateralismo y el derecho internacional han sido tomados como rehenes por los ricos y los poderosos y si alguna vez hubiera habido un triángulo que se fortalezca mutuamente de crecimiento económico, empleo y derechos ese vínculo ahora se ha roto y aquí, cito al Director General, recordemos la Constitución de la OIT y cito, “todos los seres humanos, sin importar su raza, credo, sexo, tienen el derecho de buscar, lograr, tanto su bienestar material y su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades”, fin de cita. Ese es el pegamento, como lo llama el Director General, esa es la humanidad que nos une, porque todos somos iguales en nuestras esperanzas y sueños, pero durante demasiado tiempo, el poder corporativo ha estado por encima de estos sueños extrayendo beneficios, dejando a las personas atrás, la desregulación ha cambiado el poder de las personas a actores corporativos no electos. La OIT debe reequilibrar este poder, lo cual significa derechos laborales, la ratificación y obligación de las normas internacionales del trabajo, normas vinculantes para las cadenas de valor mundiales y en esta Conferencia, esto supone apoyar el Convenio y Recomendación sobre el Trabajo Decente en las Economías de Plataformas. No hay motivo por el cual un trabajador de plataformas que facilite un servicio y que genera beneficio para una empresa para la que trabaja, tenga menos derechos de protección que otros trabajadores solo porque se emplee la inteligencia artificial o aplicaciones, lo cual difumina la línea entre la empresa y el trabajador, no olvidemos que al principio de la

revolución industrial, ningún trabajador tenía condición de empleo o de empleado porque las leyes laborales aún estaban por ser peleadas. Presidente, los trabajadores se enfrentan a una crisis del coste de la vida, mientras que los beneficios corporativos se incrementan sin freno. A pesar de décadas de crecimiento económico los salarios reales se han quedado estancados y la desigualdad se ha profundizado. ¿Cómo podemos asegurarnos en la OIT de que el trilema que nos presenta el Director General se convierta en un triángulo positivo? Se deben impulsar los salarios para los medios de vida para todos, se debe colmar la brecha en materia salarial de género, que son prioridades urgentes, lo cual significa fortalecer el salario mínimo y ampliar la negociación colectiva. Además, necesitamos un tratado mundial sobre la debida diligencia obligatoria y mecanismos de aplicación vehementes, sin ellos, la evasión fiscal, la compra de jurisdicción, permitirá una carrera hacia el fondo del abismo en materia reguladora y seguirá vaciando las capacidades que tienen nuestros Estados de proteger los derechos de nuestros pueblos. Cuando nos volvamos a reunir en Doha, debemos recordar que la deuda lastra y la austeridad impuesta ahoga a los fondos mundiales. Si no solucionamos la gobernanza mundial, la transición justa de la que hablamos seguirá siendo una fantasía. En el Informe, se declara que la carga de la transición cae de manera exponencial en ciertas poblaciones y regiones, incluidos los pequeños estados insulares ya que, los que más sufren la crisis climática a la que menos han concedido. Por ello la transición justa va de equidad y de justicia, no solo justicia medioambiental, sino también social y económica de error fraccionario e intergeneracional. El alejarnos de la industria destructiva extractiva, ese cambio debe ser justo, no puede ser una élite ecológica a la que le vaya bien mientras otros acaben en la precariedad. La OIT debe tener políticas industriales sostenibles que respeten los límites planetarios. Nos hace falta inversión pública en ciencia, innovación y servicios públicos de calidad, no son lujos, sino el cimiento de la dignidad, lo cual me lleva a federación. Resulta alarmante que los trabajadores migrantes casi no se les mencione en el Informe de la Dirección General. En el mundo de hoy la migración no es marginal, sino un factor central y mientras que el capital viaja con libertad, los trabajadores migrantes se enfrentan a abusos, criminalización y muerte. Se les niegan sus derechos y demasiado a menudo quedan excluidos de la protección. Los trabajadores migrantes merecen un trato igual y merecen protección. Debemos seguir recordándonos a nosotros mismos que, no puede haber Justicia Social sin paz y no puede haber Paz Duradera sin Justicia Social. Como confirma el índice de la Paz dos mil veinticuatro, tenemos el mayor número de conflictos armados en curso, en el mundo, desde la Segunda Guerra Mundial. En estas guerras, solo los traficantes de armas, en vez de invertir en destrucción, invirtamos en las personas, en los bienes públicos como, la salud, la educación, la energía, el transporte, la vivienda. Servicios que deben ser públicos, no privatizados ni carecer de financiación o ser objeto de contratos. Los servicios públicos son las mejores herramientas para la distribución de la riqueza y para restaurar la confianza en la democracia. Aplaudimos el Informe de la Dirección General pero, debemos señalar a su atención una gran omisión que es la ausencia total de la dimensión de género en cuanto al análisis y las acciones de seguimiento. La OIT, durante más de cien años ha estado en la vanguardia de la lucha por la igualdad de género, comenzando con un salario igual para hombre y mujeres y avanzando hacia el reconocimiento de la no discriminación como principios fundamentales del derecho al trabajo. En las últimas décadas hemos liderado el camino, hemos ido más allá de la igualdad, hemos reconocido que la igualdad de género, el género no es una cuestión que verse únicamente de mujeres, sino también, de hombres y que debe abordarse de manera holística, de manera transversal en todas las esferas políticas. El año que viene la CIT en su agenda, contará con un punto sobre la agenda transformadora sobre

Igualdad de Género, debe incluir una visión sobre cómo tal agenda se alinea con la política de la OIT sobre empleo, derechos y crecimiento y viceversa. Contamos con que la Oficina corregirá esta omisión en el seguimiento que dé al informe. Presidente los sindicatos desempeñan un papel crítico en la misión conjunta de la OIT, somos los defensores de la democracia, los derechos y la Justicia Social, pero los sindicatos necesitamos un entorno facilitador, lo cual va en primer término de la libertad sindical plena y el derecho a negociar colectivamente sin que haya obstáculos. Al principio de la Conferencia la CSI, lanzó, presentó, su índice de derechos mundiales, de dos mil veinticinco y las conclusiones, no son buenas, la CSI habla de un colapso de los derechos de los trabajadores, a nivel mundial, pero los sindicatos están luchando en continuar en Indonesia, se están organizando los trabajadores y venciendo en Australia, Méjico en Omán, se han dado avances en legislación laboral y en diálogo tripartito. Cuando se les trata como interlocutores sociales, los sindicatos podemos contribuir a los avances y al progreso. Cada año la Organización es testigo de la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, a través de un informe especial de la Dirección General, sin embargo, este año no solo constatamos un informe donde se acumulan las violaciones de derechos, sino un colapso de la humanidad. Es una instantánea honesta y triste la que nos dibuja el Informe del Director General. Gaza está en ruinas y no es una metáfora, no es simbolismo, sino físicamente, a nivel institucional, social. Son barrios enteros los que han quedado reducidos a polvo, más de cincuenta mil palestinos muertos, ciento diez mil heridos, miles que siguen aún desaparecidos bajo los escombros. Entre los muertos, trabajadores por miles, agricultores, profesores, enfermeras, enfermeros, trabajadores de la construcción, muertos mientras trabajaban o cuando intentaban sobrevivir. No es solo una catástrofe humanitaria, sino también laboral, de Justicia Social, un fracaso moral del sistema internacional. Reafirmamos nuestro vehemente apoyo a las demandas del Movimiento Sindical Internacional para responder a esta catástrofe laboral y humanitaria y menciono algunos puntos clave. Queremos un Alto el Fuego permanente e inmediato, un llamado a favor de esto para la liberación incondicional de todos los rehenes, de conformidad con el derecho internacional, demandamos acceso humanitario sin obstáculos en Gaza, que se deje de usar el hambre como arma de guerra, pleno apoyo a la UNRA y que se vuelva a asumir y continúe con su papel crítico para que los palestinos, los miles de trabajadores palestinos que han perdido su empleo, además puedan ser reinstalados y que reciban compensación. Además, instamos a que todos los Estados Miembros, aquí, en esta CIT, apoyen el reconocimiento del Estado de Palestina, como Estado no Miembro Observador como primer paso de importancia hacia la solución de los dos Estados, porque no puede haber paz sin justicia y no puede haber justicia sin reconocimiento. El Movimiento Sindical Internacional siempre ha estado del lado de aquellos que están oprimidos, desde la lucha contra el apartheid en Sudáfrica, hasta la lucha por la democracia en Chile o la resistencia contra la dictadura militar en Myanmar. Hoy es Palestina nuestra frontera moral y estamos al lado de los trabajadores palestinos que siguen organizándose, reconstruyendo y resistiéndose, incluso en medio de la ocupación y los bombardeos. Estamos del lado de los sindicalistas israelíes, activistas por la paz que se oponen a la destrucción que se está realizando en su nombre. Estamos a favor de los pueblos sin importar la nacionalidad o la etnia, aquellos que creen que todos los seres humanos tienen derecho a dignidad, trabajo y paz y, por consiguiente, presentamos las siguientes recomendaciones para la consideración de esta Conferencia. Para empezar, la OIT debe intensificar el seguimiento y el recabar datos, en materia de violaciones de derechos laborales en los territorios ocupados, incluido, de conformidad con el Convenio veintinueve sobre trabajos forzados. En segundo lugar, la OIT, debe movilizar apoyo urgente para los sindicatos palestinos, especialmente en

Gaza, para que puedan restaurar su operativa, proteger a los trabajadores y abogar por sus derechos. Tres, los Estados Miembros deben apoyar la plena aplicación y la financiación del Programa de Recuperación de la OIT asegurándose de que el Trabajo Decente, la educación y la protección social están en el centro de la reconstrucción y cuatro, la OIT debe dialogar con todos los Órganos de Naciones Unidas pertinentes para impulsar la rendición de cuentas, de conformidad con el derecho internacional y garantizar así que la ocupación, la expansión de los asentamientos y la discriminación sistémica se aborden, no solo como problemas políticos, sino como violaciones de derechos laborales. Por último, esta Organización debe enviar un mensaje unívoco y claro, no hay paz sin Justicia Social y no hay justicia sin libertad para el pueblo palestino y, para concluir y frente a la guerra que va en aumento en el mundo y los conflictos, cada vez más frecuentes, no podemos sino aplaudir la resiliencia de nuestros compañeros y compañeras que, frente a todo, siguen luchando por la Justicia Social y por la paz. Gracias.

Doctor Vedat Isikhan

Gobierno (Turquía)

Distinguidos Ministros, Delegados, estimado Presidente. Vaya mi más sentido agradecimiento al Director General de la OIT por su muy puntual Informe sobre empleo, derechos y crecimiento. Demuestra que los vínculos que se están debilitando, entre el crecimiento, el Empleo Decente y los derechos laborales, plantean una amenaza grave a la Justicia Social y a la estabilidad mundial, como bien se resalta en el informe. El crecimiento, por sí solo, no es suficiente. Este debe traducirse en vidas dignas que, además, sea mejor y a través también del respeto a los derechos fundamentales. Turquía tiene un modelo de desarrollo que lleva por título, Visión Turquía del Siglo, donde se enfatiza vehementemente, como ha hecho nuestro Presidente Recep Tayyip Erdoğan, que debe construirse la fortaleza de nuestro pueblo mediante la priorización de la producción, el empleo y la cohesión social. Nuestra Estrategia Nacional para el Empleo, refleja dicho compromiso en curso. La estrategia, que se ha desarrollado con la participación de todas las partes interesadas del Mundo del Trabajo, hemos estructurado cuatro políticas clave. La doble transformación, el empleo inclusivo, la protección social y el desarrollo rural. En este marco, lo que se busca es fortalecer el vínculo entre los empleos, los derechos y el crecimiento, en el entorno de la vida laboral evolutiva. Además, hemos comenzado a aplicar programas de mercado de trabajo activos para promover empleo inclusivo y mejorar la productividad de la fuerza laboral y como resultado de estos esfuerzos, la tasa de desempleo en Turquía cayó a ocho coma dos por ciento, en el primer trimestre de este año, lo cual supone el menor nivel de las últimas dos décadas. De hecho, se han generado dos millones y medio de puestos de trabajo en los últimos tres años en nuestro país. La ratificación de Turquía de todos los convenios fundamentales de la OIT y sus mejoras continuas de la legislación laboral, demuestran el compromiso que tenemos en nuestro país con el objetivo del Trabajo Decente para todos. Actualmente, estamos acelerando el proceso de ratificación del Convenio de Trabajo Marítimo y el Protocolo de dos mil catorce sobre trabajo forzado. A nivel nacional, apoyamos las iniciativas mundiales como, por ejemplo, la Coalición Mundial para la Justicia Social y la Alianza Ocho Punto Siete. Las apoyamos de manera activa y contribuimos a la promoción del Trabajo Decente así, a través del intercambio de expedientes. La posición única que tiene Turquía como cruce de caminos entre continentes, culturas y crisis también supone que tenemos responsabilidades significativas, a la hora de promover la paz, la estabilidad y la justicia en nuestra región.

Somos hogar de millones de sirios, desde hace más de una década. Tenemos el orgullo de habernos puesto del lado correcto de la historia y de haber realizado los valores humanitarios. Damos apoyo a la nueva Administración en Siria en los esfuerzos que están desplegando para reconstruir una sociedad más resiliente, así como un estado, bajo el liderazgo de nuestro Presidente, Recep Tayyip Erdoğan, Turquía ha dado pasos valientes para avanzar, tanto en términos diplomáticos, como para resolver conflictos. Hemos emprendido un papel de mediación activo en la guerra entre Rusia y Ucrania y hemos facilitado con éxito el final del conflicto entre Somalia y Etiopía. Apoyamos firmemente la realización inmediata de una solución de dos estados que permita a los palestinos vivir en paz y dignidad. Un enfoque que también se enfatiza en el Informe del Director General. La crisis económica y social en Palestina, específicamente en Gaza, ha alcanzado niveles críticos, marcados por una pobreza que se ha profundizado, un elevado desempleo y condiciones de vida que se han deteriorado tras décadas de ocupación y bloqueos. En este contexto, acogemos favorablemente el proyecto de decisión en relación con la participación de Palestina en las reuniones de la OIT en condición de observador e instamos a que todos los países apoyen esta decisión porque nos parece que esta decisión es un paso significativo hacia la consecución de los derechos inalienables del pueblo palestino y que allanará el camino para su plena membresía aquí en la OIT. Una vez más, instamos a que la comunidad internacional se ponga del lado del pueblo palestino en su búsqueda legítima de una paz duradera y justa. Que se frene el genocidio en Gaza, que se frene el genocidio en Gaza, detener el genocidio en Gaza y con esto, les envío un respetuoso saludo a todos. Gracias.

Sr Kalhed Albakkar

Gobierno (Jordania)

En nombre de Alá, compasivo y misericordioso. Estimado Presidente de la CIT, estimado Director General de la OIT, Excelencias, Señores y Señoras Ministros. Que la paz de Alá, esté con ustedes. Me complace estar aquí hoy en esta Centésimo Décimo Tercera sesión de la CIT, en la que abordaremos temáticas de elevada importancia, en relación con el empleo, los derechos y el crecimiento. Un diálogo social, bien focalizado, responsable, es algo de gran importancia y que resulta estratégico a día de hoy y, de hecho, más que nunca. La nueva situación en el mundo, nos impone la necesidad de gestionar los retos en materia de desarrollo, pero desde todos sus aspectos y debemos gestionar problemáticas como el empleo, el desempleo en sus muchas dimensiones y en este contexto de diálogo social tripartito. El mundo hoy, se enfrenta cada vez a situaciones más complicadas, cada vez más graves, más que nunca y esto atañe a la salud, la sociedad, la geopolítica, la economía, el empleo. La inestabilidad, en general, en el mundo y específicamente en Oriente Medio, está generando profundas cicatrices en el Mundo del Trabajo y por ello resulta importante para nosotros, hacer frente al difícil reto de conseguir soluciones aceptables en términos generales y amplios, para construir un futuro mejor en medio de este marasmo de inestabilidad económica, política y social. Apoyamos lo que se dice para esta sesión, empleo, derechos, crecimiento, porque son los factores que darán forma a ese derecho al que aspiramos. Un futuro prometedor en el que tengamos una economía como crecimiento sostenible que cree empleo, un entorno laboral atractivo, que equilibre los derechos de los trabajadores por un lado y que de apoyo a la inversión sostenible por el otro. Según una serie de decretos reales en nuestro país, hemos iniciado un proceso de modernización de nuestra economía, en torno al eslogan de “Un Futuro Mejor”, que se va a hacer mediante tres estrategias. Primero, tenemos la aceleración del crecimiento,

desencadenando todo el potencial económico que tenemos para que podamos, así, mejorar los modos de vida de todos nuestros conciudadanos, cosa que queremos conseguir con la sostenibilidad como guía y norte. El trabajo que el tripartismo ha venido haciendo en Jordania busca lograr el Trabajo Decente y también dar apoyo a la inversión, a través de una serie de incentivos gubernamentales cuyo objetivo es bajar el coste de la producción y de los insumos, al tiempo que, busca mejorar el modo de vida de los trabajadores. La idea es, también, minimizar los riesgos y, además, respetar plenamente las normas internacionales del trabajo. Así mismo, hemos incrementado los niveles del salario mínimo y hemos creado un sistema exhaustivo para la seguridad social y la cobertura sanitaria. Al tiempo, facilitamos, no solo formación, sino también mejora de las capacidades y formación de los trabajadores. En este sentido, vaya nuestro agradecimiento a los interlocutores sociales y socios internacionales de la OIT, por el gran trabajo asociativo que hemos venido haciendo para ayudar a crear, por ejemplo, la base de datos sobre el mercado laboral de nuestro país y también para crear el Observatorio Laboral en Jordania como cimientos para organizar nuestro mercado laboral nacional. Así mismo, nos han ayudado a dar las últimas pinceladas a la automatización del sistema de inspecciones laborales y nos ha permitido desarrollar también, políticas de comunicación, mucho más efectivas, en materia de riesgos laborales, cosa que, estamos haciendo, por cierto, frente a retos ingentes. En el campo del empleo, por cierto, los Decretos Reales también han brindado apoyo a los objetivos en materia de productividad, lo cual nos está permitiendo establecer mejor nuestros mercados laborales y además, generar empleo para las mujeres. Para concluir, deseo reafirmar el compromiso de Jordania para con sus acuerdos internacionales y los convenios de los que somos parte y nuestro pleno compromiso, también con la consecución plena de las normas internacionales del trabajo donde el tripartismo sea equilibrado y sostenible. Concluyo, dando las gracias a la OIT por sus esfuerzos y aportaciones y nos deseo pleno éxito para esta Conferencia. Esperamos que los resultados vayan en beneficio de los interlocutores sociales y del tripartismo y vaya mi más sentido saludo para todos ustedes. Gracias.

Sr Luca Cirigliano

Trabajadores (Suiza)

Presidente, Excelencias, damas y caballeros. El Director General ha realizado un análisis meridianamente claro. El mundo atraviesa crisis profundas, clima, inflación, cuestiones sociales, hombres y mujeres que se sienten abandonados, numerosas son las preocupaciones, el coste de la vida se está incrementando, la ausencia de seguridad social, empleo inestable, sueldos que no resultan suficientes para vivir con dignidad. ¿Cuáles son las conclusiones de todo esto? La pérdida de derechos, la crisis democrática, la polarización y la peor forma de las crisis sociales que son las guerras. Myanmar, Ucrania, Gaza, Palestina, Sudán, la lista es amplia. El número de guerras y de conflictos asciende a cincuenta y seis en dos mil veinticuatro, cifra que nunca había sido tan elevada desde mil novecientos cuarenta y seis. Ahora bien, no todo debería ser una fatalidad porque, precisamente, en la Organización, Internacional del Trabajo, se creó para esto, para superar las crisis, gracias a la Justicia Social y al Trabajo Decente. Trabajo Decente y Justicia Social precisamente, para resolver conflictos, porque el Trabajo Decente es el cimiento de toda sociedad. Cuando una sociedad explota empobrece, causa enfermedad. Ahí, los cimientos de la sociedad se rompen y, es ahí también, cuando dan inicio las guerras y a solo unos pocos kilómetros de aquí, Rusia ataca a civiles, trabajadores ucranianos, niños, principales víctimas de ataques, secuestros,

asesinatos. En los territorios ocupados, nos encontramos con situaciones de trabajo forzoso y violencia y, sin embargo, aquí la OIT debe desempeñar un papel angular, que es el de documentar todos estos crímenes. El Informe de la OIT refleja bien la realidad de la guerra según la perspectiva de los trabajadores y estos informes nos permiten entender mejor las situaciones que se están dando, precisamente, de conformidad como se expresa en la Declaración de Filadelfia y ahí donde hay guerra, una sociedad no prospera, sino que se convierte en más bárbara aún. En Palestina, también hay guerra, los ataques terroristas de Hamás, el siete de octubre, fueron un acto de barbarie contra civiles israelíes inocentes. La respuesta de Israel ha sido una respuesta militar ingente que ha sido condenada por las asociaciones de Derechos Humanos. El Tribunal de Justicia Internacional ha incoado procedimientos contra miembros del Gobierno Israelí y contra miembros de Hamás. Ahí donde ocurren las guerras, la cohesión social perece y parafraseo al autor suizo Thomas Urliman “El mundo se acaba dónde empieza la guerra”, pero hay una salida y lo alumbra claramente el Informe del Director General. El Mundo del Trabajo puede ser el embrión de la curación ahí donde los trabajadores encuentran dignidad, hay esperanza. Para esto hacen falta interlocutores sociales fuertes, sindicatos, Trabajadores, Empleadores, Gobiernos, que tengan en consideración los derechos fundamentales y los derechos colectivos, porque el trabajo no es una mercancía, el trabajo es algo que toca a las personas y no se debe destruir el Contrato Social. Será la última ocasión en la que intervenga aquí en la CIT, me habría gustado pronunciar un discurso más positivo en relación con el futuro y aunque no esté siendo optimista, tampoco soy pesimista y ¿Por qué? Porque las soluciones las conocemos y desde hace tiempo. Ahí donde existen acuerdos de asociación sociales, podemos esperar contar y tener democracia social y el Director General lo ha afirmado “nos hace falta un nuevo cimiento para este contrato social y no habrá más recetas”. Gracias.

Sr Mohamed Gobran Abdelhalim

Gobierno (Egipto)

En nombre de Dios Clemente y Misericordioso, Señor Presidente, Señor Edgar Moyo, Ministro de Trabajo de Zimbabue, Presidente del Consejo de Administración, Señor Director General. Para empezar, felicito al Señor Moyo por su elección para presidir esta Conferencia. Queridos participantes, es todo un honor presentar las observaciones de la red pública de Egipto ante esta Augusta Asamblea en un tiempo incierto, en cuanto a la economía, la cual se está enfrentando a desafíos sin parangón debido al incremento de las tensiones geopolíticas, debido también al cambio climático, lo cual viene ligado con una repercusión negativa que padecen todos los países del mundo y es necesario forjar asociaciones que contribuyan a alcanzar la Justicia Social y a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. También para reforzar el papel de las instituciones internacionales para que respalden a los países en desarrollo en aras del desarrollo socioeconómico para atraer inversión directa, aumentar las oportunidades de trabajo y la sostenibilidad. Damas y caballeros, hemos leído con atención la Memoria del Director General para esta Conferencia, cuyo título es “Empleo Derechos y Crecimiento, Fortalecer el Nexo”. Se dan ideas sobre cómo reforzar ese nexo entre empleo, derechos y crecimiento económico y cómo hay que enfrentar los cambios tecnológicos y otro tipo de cambios, así como su repercusión en el mundo laboral concentrándose en los cambios democráticos. En cuanto a la protección social, es importante la misma, en cuanto a la relación entre empleo, derechos y crecimiento económico. Hay, cada vez más desafíos relacionados con la deuda y con los recursos

limitados que tienen a su disposición los gobiernos. En la Memoria se formulan recomendaciones a ese respecto. Tenemos desafíos en la actualidad que repercuten en la economía mundial y nuestro Gobierno está aplicando reformas estructurales con miras a alcanzar la estabilidad, invirtiendo en infraestructuras y también en la economía productiva, en la agricultura, en la industria y en el desarrollo de los servicios logísticos y avanzando, en materia de exportación. También trabajando en el marco de la economía de plataformas. Hemos aplicado reformas en los últimos tiempos y el desempleo pasó del veinte por ciento en dos mil catorce a, aproximadamente, el tres por ciento este año. Crear un clima propicio para la inversión es fundamental. Garantizando la protección social y respetando las normas internacionales del trabajo y haciendo que los jóvenes desarrollen sus competencias, dando prioridad al proceso legislativo, la presidencia de mi país ha puesto en marcha un proceso para redactar una nueva ley del trabajo, un nuevo código de trabajo para alcanzar la Justicia Social en todos los niveles de producción. Una ley que fue objeto de un debate largo y tendido y que recibió el apoyo de la OIT. Así mismo, se creó el Consejo Supremo de Consulta Social y el Gobierno sigue ofreciendo protección social, sobre todo, en lo que se refiere a la informalidad. También hemos hecho que aumentase el salario mínimo y nuestro Ministerio va a poner en marcha dos estrategias nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, se va a aprobar una nueva ley que sirva para proteger a las trabajadoras y trabajadores domésticos. En un momento en el que se ha concedido a Palestina la condición de observador, hay que señalar que los ciudadanos de Palestina están siendo atacados de manera brutal. Tienen que abandonar sus hogares debido a la maquinaria bélica de Israel. Se les está sometiendo a una situación de hambruna. Hacemos un llamamiento, también para que haya un Alto el Fuego inmediato y que se abran los pasos fronterizos para que entre la ayuda humanitaria. No podrá haber una paz completa en Oriente Medio, a no ser que se ponga coto a esa operación militar brutal que pone en peligro la seguridad y la estabilidad de la región. Es necesario que se establezca el Estado de Palestina con Jerusalén Oriental como capital, a partir de las fronteras previas al sesenta y siete y hacemos un llamamiento a que finalicen todas las agresiones contra los territorios árabes ocupados. Esperemos que esta Organización aumente su respaldo a los mandantes tripartitos en los territorios árabes ocupados y en Líbano y en Siria y el caso de Palestina es una cuestión humanitaria. Hay que salvar a los niños, a los hombres y a las mujeres en Palestina. Que Dios esté con ustedes.

Sr Akansel Koç

Empleadores (Turquía)

Muchísimas gracias. Querido Presidente y Vicepresidentes de la Conferencia, querido Director General, Distinguidos Delegados. En nombre de los Empleadores de Turquía y de la Confederación Turca de Asociaciones de Empleadores, permítanme saludarles. Gracias a la OIT por reunirnos en estos tiempos difíciles. Esta Conferencia es un espacio fundamental para el diálogo social para moldear las políticas del Mundo del Trabajo y hacer que sean inclusivas. La colaboración entre los interlocutores sociales es la clave para construir un futuro mejor. Esa es nuestra condición. La Memoria del Director General, habla este año de un asunto crucial, subraya que no podemos tratar de forma separada el empleo, los derechos y el crecimiento y como Empleadores, hacemos nuestra esta visión, pensamos que, la misma, solo podrá ser una realidad si se crea un entorno propicio para que las empresas creen puestos de Trabajo Decente. La Justicia Social no existirá sin inversión productiva, sin mercados competitivos, sin modelos de negocio sostenibles. Los empleadores están dispuestos a ser parte de la

solución. Hay que ayudar a las empresas a crecer y hacer que más trabajadores lo hagan con un puesto de trabajo formal. Como socio en la Coalición Mundial de Justicia Social, estamos comprometidos para la consecución de sus objetivos. Hemos puesto en marcha programas de desarrollo de competencias y de reciclaje de competencias que tienen repercusión en el terreno. También estamos ahondando en nuestro proceso de colaboración con Naciones Unidas y con la Unión Europea para alcanzar estas prioridades clave. Más de dos mil millones de trabajadores, es decir, más de sesenta por ciento de la fuerza de trabajo global, se encuentra en una situación de empleo informal. Reducir los costos laborales distintos a los salarios es esencial para apuntalar los esfuerzos de formalización. En dos mil veintidós, Turquía introdujo una reforma histórica, eliminando todos los impuestos, en lo que se refiere a quienes obtienen el salario mínimo y esto refleja un exitoso proceso de colaboración entre el Gobierno y los sindicatos. El desempleo juvenil y la falta de equiparación entre la oferta y la disponibilidad de mano de obra, sigue siendo fundamental. Un veintidós por ciento de los jóvenes en la actualidad, ni estudian, ni trabajan y en cuanto a las mujeres jóvenes, esa cifra asciende al veintiocho por ciento, así que, vamos a invertir en programas de desarrollo de competencias para respaldar a los jóvenes y a las mujeres. La OIT estima que un sesenta por ciento de los puestos de trabajo, a escala internacional, pueden verse afectados por la inteligencia artificial. Estamos respaldando a los Empleadores para que aprovechen la tecnología en aras de que los trabajos sean más productivos, más seguros. Vemos el diálogo social, no como un mero principio, sino como una estrategia para lograr que haya confianza y cada año celebramos un Foro de Diálogo conjunto con los trabajadores, con el Gobierno y con otras partes interesadas del ámbito internacional. Le damos las gracias a la OIT por brindarnos apoyo, en cuanto a esa iniciativa. La economía mundial se está transformando. Los cambios tecnológicos, climáticos, demográficos, están cambiando el Mundo del Trabajo, como demuestran los estudios de la OIT. El cambio climático podría acabar con ochenta millones de puestos de trabajo para el año dos mil treinta. Al mismo tiempo, con la transición verde se podrían crear cien millones de nuevos puestos de trabajo y estos cambios traen consigo riesgos, pero también oportunidades para crear nuevos puestos de trabajo y mejores condiciones. Mitigar el riesgo es posible si se asume un compromiso conjunto, gracias a nuestro Ministro de Trabajo y de Seguridad Social y a nuestras contrapartes en los sindicatos por el proceso de cooperación que hemos forjado. Al finalizar, quisiera rendir un homenaje a las niñas, mujeres y civiles inocentes que han perdido su vida en los distintos conflictos que asolan al mundo, siendo Gaza uno de los ejemplos más trágicos. Esperamos que esos conflictos finalicen pronto. Doy las gracias a todos y a cada uno de ustedes por su compromiso para construir un futuro mejor.

Sr Fassoun Coulibaly

Gobierno (Mali)

Señor Presidente de la Conferencia, Señoras y Señores, Miembros de la Mesa, queridos Delegados, Señor Director General. El examen de su Memoria, ""Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo"", nos hace reflexionar sobre el núcleo de la OIT, sobre la Justicia Social. Como señala usted en su Informe, la Justicia Social pasa por reforzar el nexo entre el empleo, los derechos y el crecimiento. Así mismo, el diálogo social cuando se realiza de forma correcta y cito "Permite a los ciudadanos expresar su opinión sobre las cuestiones que les afectan, no solo padecerlas, sino ser parte de la solución" y eso refuerza la democracia social. El crecimiento económico tiene que compartirse mejor, hay que crear empleos de mejor calidad fortaleciendo al mismo

tiempo el derecho de los trabajadores. Eso, a nuestro juicio, permitirá reforzar el nexo entre empleo, derechos y crecimiento. Ha llegado el momento de enfrentarse a los desafíos que asolan el mundo del trabajo, entre otros, las injusticias persistentes y la inseguridad reinante en el mercado de trabajo. Al abrazar la Vision Mali dos mil sesenta y tres y nuestra estrategia nacional de desarrollo sostenible dos mil veinticuatro dos mil treinta y tres, nuestro Gobierno se ha comprometido a reforzar el capital humano creando empleos decentes y de calidad. En lo que atañe a la política de empleo y de formación profesional, estamos haciendo esfuerzos para que los jóvenes se incorporen al mundo económico a través de la iniciativa empresarial. Hemos elaborado un proyecto para las mujeres y los jóvenes en las zonas rurales y urbanas que asciende a cinco mil setecientos millones de francos CFA, aproximadamente y hemos abierto en dos nuevos centros de formación ultramodernos, hemos puesto en marcha la Asociación Inserción, gracias al apoyo de la cooperación suiza para dar formación a cuatro mil jóvenes de las zonas rurales y es un proyecto que asciende a cinco mil trescientos millones de francos CFA. Hemos puesto en marcha, también el proyecto FIE dos, hemos puesto en marcha un proceso de análisis para elaborar una estrategia nacional de transición de la economía informal a la formal con el respaldo de la OIT. Así mismo, hemos firmado un acuerdo con la Unión Europea para financiar el proyecto Formación Profesional para los Jóvenes que asciende a diecisiete millones de euros y beneficiará a seis mil cuatrocientos sesenta jóvenes entre quince y treinta y cinco años. El diálogo interno, en Mali, para la paz y la reconciliación nacional que se celebró del seis al diez de mayo del año pasado, recomendó adoptar una carta nacional en aras de la paz y la reconciliación nacional. En esa carta se transmite la visión de una nación soberana, reconciliada, tolerante y en paz, con un Estado cuyos cimientos sean un proceso de gobernanza democrática, justa y equitativa. Con el compromiso de los interlocutores sociales, se firmó el veinticinco de agosto de dos mil veintitrés un pacto de estabilidad social y de crecimiento con la presidencia de Su Excelencia el General del Ejército Assimi Goita, Presidente del proceso de transición y Jefe de Estado. Ese pacto sigue poniéndose en práctica. La celebración de elecciones sectoriales, dotar de carácter operativo al Consejo Nacional de Diálogo Social, son esas algunas de las medidas que hemos tomado. Así mismo, la política nacional de seguridad y salud en el trabajo y su plan de acción conexas dos mil veinticinco, dos mil veintinueve serán adoptados por el Gobierno para ofrecer a los trabajadores una protección inclusiva. La operatividad del régimen del seguro de salud universal permitirá garantizar progresivamente que toda la población esté cubierta contra los riesgos que supone la enfermedad. La tasa de cobertura de los riesgos ligados a las enfermedades se sitúa en torno al veintidós por ciento, es decir, cinco millones de personas gozan aproximadamente de cobertura. Todavía tenemos el desafío de ofrecer cobertura a un setenta y ocho por ciento de personas que trabajan en el sector agrícola y la economía informal. La formalización de las empresas en la economía informal es necesaria para que llegue la cobertura social a quienes trabajan para ellas. Tenemos que respetar nuestros compromisos para alcanzar el objetivo de la justicia social. Es una responsabilidad que todos tenemos. Gracias por su atención.

Sr Faya François Bourouno

Gobierno (Guinea)

Señor Presidente. Es todo un honor intervenir en esta Asamblea. En primer lugar, le felicito por su elección. Gracias encarecidas al Señor Director General por su Memoria, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Nos recuerda, el Director General que la Justicia Social es esencial para una paz duradera. Gracias encarecidas a la OIT por

el respaldo técnico que nos brinda constantemente, gracias al cual, hemos fortalecido la capacidad de los Mandantes tripartitos y hemos fortalecido nuestro marco de gobernanza. Los estudios actuariales realizados nos indican el camino hacia una protección social sostenible, diversificada. Estamos participando en el Acelerador Mundial para el Empleo, también estamos tomando medidas hacia una transición justa. Es una asociación estratégica que aplaudimos desde el cinco de septiembre de dos mil veintiuno y con el impulso dado nuestro presidente Mamady Doumbouya, hemos puesto en marcha una revolución nacional que gira en torno a tres ejes, social, económico y político. Tenemos un proyecto de desarrollo social Simandou dos mil cuarenta. Desde el punto de vista social, el Pacto Nacional de Estabilidad Social, servirá para reafirmar la cohesión social institucionalizando el diálogo social tripartito, algo fundamental para la gobernanza. Se va a revisar el código de trabajo y la cuestión del seguro de salud universal nos va a ofrecer cimientos para tener pisos de protección social equitativos Simandou dos mil cuarenta ha puesto en marcha una transformación profunda de nuestro modelo de desarrollo. Queremos pasar de una economía que se centra en la exportación de materias brutas primarias, hacia una estructura industrial diversificada que gira en torno a las cadenas de valor mineras y agroindustriales. El proyecto minero Simandou ha generado más de sesenta mil empleos directos con una inversión de veinte mil millones de dólares estadounidenses y es la espina dorsal de un corredor industrial verde. Esta dinámica concretiza nuestros objetivos de industrialización creando una de las mayores refinerías de oro en el continente y con una refinería de aluminio en Boffa. El capital humano es clave en nuestra estrategia de desarrollo económico y social. Como podemos ver, gracias a la creación de la Academia Simandou para los puestos de trabajo del sector ambiental, entre otros, atendiendo a las necesidades del mercado laboral. Desde el punto de vista político queremos un Estado de Derecho sólido que se base en instituciones robustas, creíbles e independientes, respetando la igualdad de oportunidades y la Justicia Social. Pero, estos esfuerzos se están realizando en un contexto marcado por perturbaciones profundas en el mercado de trabajo debido a la inteligencia artificial. Resulta indispensable dotarse de herramientas adecuadas que permitan transformar el uso de la inteligencia artificial en oportunidades para promover el Programa de Trabajo Decente. Reforzar las competencias y que los empleos sean decentes, hemos asumido un compromiso completo hacia el Trabajo Decente y eso se traduce en la adopción del Convenio Colectivo del Sector Minero y de las Canteras, un sector clave. Tenemos también un programa hasta dos mil veintinueve en pro del Trabajo Decente, para aumentar la cobertura de salud para fomentar la formalización y hacer que la SST sea un hecho fundamental. Desde agosto de dos mil veinticuatro, el seguro de salud beneficia a los trabajadores de la función pública y a los jubilados. En un mundo en el que la libertad sindical está en una encrucijada, nosotros fomentamos el Diálogo Social tripartito como una vía esencial para un crecimiento inclusivo. Queremos llegar a una Guinea unida, justa, próspera. Estamos comprometidos a colaborar estrechamente con la OIT para que desde el puerto de Moriva y hasta el monte de Simandou, todos los guineanos vana como se reconocen sus esfuerzos en el mundo laboral, como se les protege para que todos nuestros ciudadanos tengan esperanza. Muchas gracias.

Sr Ahmad Alrajhi

Gobierno (Arabia Saudita)

Muchas gracias Señor Presidente, en nombre de Dios, el Clemente, el Misericordioso, Excelencia Director General de la OIT, Presidente de la Conferencia,

Excelencias, damas y caballeros. Permítanme para empezar, felicitarle por su elección, Señor Presidente, para dirigir esta Conferencia. Felicidades también a los Vicepresidentes, deseo que esta Conferencia llegue a buen puerto. Así mismo, damos las gracias al Director General de la OIT por el papel desempeñado desde la última Conferencia. Aplaudimos su Informe cuyo título es "Empleo, Crecimiento, Fortalecer el Nexo". Damas y caballeros, el Mundo del Trabajo se enfrenta a un proceso de transformación drástico marcado por el progreso tecnológico, los cambios demográficos, por el cambio climático y por otras transformaciones que repercuten en la naturaleza del trabajo, en la calidad de los puestos de trabajo y en los derechos de los trabajadores. Reafirmamos lo que dice en su Memoria el Director General al hablar sobre los riesgos y oportunidades en esta época de transformación tecnológica. Se habla también en la Memoria de la amenaza de algunos puestos de trabajo. Hay crecimiento debido a la revolución tecnológica, se espera que en dos mil treinta eso cree ciento treinta y tres millones de puestos de trabajo, pero también es una amenaza porque puede reemplazar puestos de trabajo históricos debido a la automatización. Es importante, por lo tanto, prestar atención a las cuestiones de la economía digital y la importancia de alcanzar un entorno de trabajo que sea sostenible donde no haya explotación, alcanzando un equilibrio entre la innovación, la tecnología y la preservación de los puestos de trabajo tradicionales. Así mismo, hemos adoptado estrategias globales para enfrentarnos a los distintos desafíos en el mundo del trabajo para salvaguardar los derechos de los trabajadores, entre otras iniciativas, para mejorar las relaciones contractuales, para permitir la libertad de circulación a los trabajadores, para que puedan obtener visados de entrada, de salida y cuatro millones de trabajadores se han beneficiado de este programa. También hemos prestado atención a que se paguen los salarios a tiempo y de manera completa. Tenemos un sistema de protección de los salarios, en el marco del cual, se realizan inspecciones periódicas. Queremos que todos los trabajadores en el Reino de Arabia Saudita gocen de todos sus derechos. También estamos luchando contra el desempleo, está en su tasa más baja de la historia. Tres coma cinco por ciento y nuestro Gobierno ha puesto en marcha iniciativas para empoderar a las mujeres y crear mercados de trabajo que sean atractivos para hombres y mujeres y alcanzar una mayor tasa de participación de las mujeres. Queremos avanzar en dos mil veinticuatro la tasa de participación femenina al treinta y cinco por ciento. Tenemos estructuras tripartitas que fomentan el diálogo entre los interlocutores sociales, hemos organizado catorce foros de diálogo social hasta finales de dos mil veinticuatro para debatir sobre los desafíos en el mercado laboral. En lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, hemos hecho muchos esfuerzos concretos para garantizar que los trabajadores gocen de este derecho y en cuanto a los accidentes de trabajo, doscientos cuarenta y dos por cien mil trabajadores han mejorado las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes. Hemos llegado a un treinta y nueve por ciento en el índice de mejoras. Eso en el dos mil veinte y setenta y tres por ciento en dos mil veinte alcanzando nuestra visión dos mil treinta. Nuestro Gobierno, da la máxima prioridad a los derechos humanos, así que, estamos sumamente preocupados por el deterioro constante de disfrute de derechos por parte de los trabajadores palestinos. Se están viendo sometidos a privaciones. Reiteramos nuestro firme apoyo a la causa palestina. No habrá estabilidad en Oriente Medio sin una solución justa, duradera, que se base en las resoluciones internacionales. Reafirmamos que no se podrán alcanzar estas metas si no hay solidaridad y cooperación en el ámbito internacional. Se podrán alcanzar a través del diálogo, el intercambio de prácticas óptimas. Para finalizar, le deseo a esta Conferencia, todos los éxitos posibles y que el Señor esté con ustedes. Muchas gracias.

Sr Mohammed Attia Elfayoumi

Empleadores (Egipto)

En nombre de Dios Clemente y Misericordioso. Excelencia Presidente de la Conferencia, Excelencia Director General, damas y caballeros. Es todo un placer saludarles desde este estrado. Le deseo a la Organización muchísimos éxitos en esta su Centésimo, Décimo Tercera Conferencia. Hemos leído con suma atención, la Memoria del Director General cuyo título es "Derechos, Empleo y Crecimiento, Fortalecer el Nexo", también hemos analizado la visión que contiene ese Informe que habla de la importancia de tomar medidas que refuercen el Trabajo Decente para crear más puestos de trabajo. A este respecto, el Gobierno de nuestro país ha puesto en marcha un proceso legislativo para enfrentarse a los cambios económicos y a las distintas crisis que arrastra la actualidad del mundo y eso con la participación de Gobiernos, Empleadores y Trabajadores, con un proceso de diálogo social constructivo que se base en el intercambio de ideas en aras de los Objetivos de Desarrollo y que redunde en beneficio de los Mandantes Tripartitos. El Estado egipcio ha elaborado leyes que reglamentan el mundo laboral, en particular, el nuevo Código de Trabajo. Una medida hacia un entorno de trabajo que sea justo, estimulante, sostenible. Antes se adoptó una ley sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y la Ley de Inversiones que pretende actuar de incentivo para atraer inversiones para facilitar el comercio transfronterizo y ofrecer las garantías necesarias a los inversores. Así mismo, se ha creado el Consejo Supremo de Consulta Social, una de las herramientas para el proceso de consultas en aras de llegar a una sociedad, cada vez más justa. Y por último y desde este estrado internacional quiero decirle al mundo que se sesenta y cuatro mil mártires han sido asesinados a sangre fría y con conocimiento de las fuerzas militares israelíes de ocupación y ciento setenta y cinco mil personas han quedado heridas, más del sesenta por ciento de los cuales son mujeres y niños, Empleadores, Trabajadores. El ejército de ocupación israelí no solo está atacando objetivos militares, sino escuelas y hospitales, impidiendo que las personas accedan a comida. Yo afirmo que las autoridades ocupantes israelíes están cometiendo un holocausto, crímenes de guerra análogos a los perpetrados por los nazis en la Segunda Guerra Mundial. Muchos son conscientes de que son numerosos los países que están financiando estas acciones para que este holocausto se cometa contra el pueblo palestino. ¿No ha llegado la hora de que las personas con conciencia y honor frenemos esta tropelía? Y aún más se lo agradeceré cuando se conviertan en socios para poner punto y final a esta injusticia y que Dios Clemente y Misericordioso nos brinde su apoyo y lo frene. Gracias.

Sr Alexei Buzu

Gobierno (República de Moldova)

Damas y caballeros, Distinguidos Delegados. Comienzo remitiéndome al discurso de apertura del Director General sobre los tiempos turbulentos que atraviesa el multilateralismo. Estamos atravesando un realineamiento de gran calado. Parte de él forzado, parte de él muy necesario. Espero que tengamos la sabiduría, la valentía y la determinación de elegir correctamente. Moldavia, damas y caballeros, es un país pequeño con recursos limitados que, sin embargo, ha acogido a un millón de ucranianos que han huido de la guerra, muchos se han quedado y ya no son solo refugiados, sino nuestros vecinos, colegas, los compañeros de clase de nuestros hijos e hijas. Seguimos plenamente comprometidos con proteger su dignidad, derechos y acceso a empleo y servicios. Moldavia sigue del lado de Ucrania, siempre estaremos del lado del valiente

pueblo de Ucrania. A pesar de las presiones de la guerra, la inflación, los golpes energéticos, hemos conseguido proteger los ingresos de nuestros trabajadores. El salario mínimo ha seguido creciendo y de hecho, el salario medio se ha multiplicado por dos en los últimos cuatro años, lo cual no ha ocurrido por casualidad, sino que refleja una elección cuidadosa de nuestro Gobierno de dialogar con los interlocutores sociales. Estas siguen siendo las piedras angulares de nuestra futura reforma. También en dos mil veinticuatro tuvimos el mayor nivel de empleo entre mujeres en una década. Tampoco ha ocurrido por casualidad, que ha sido el resultado de un camino que hemos decidido emprender como país invirtiendo en cuidados a niños y niñas, diversificando las opciones de cuidados para los progenitores y apoyando activamente que más mujeres entren en el Mundo del Trabajo y tengan Trabajo Decente y, sin embargo, como en otros lugares del mundo, la informalidad sigue planteando un reto insistente en mi país. Los avances, sin embargo, también son reales. El trabajo no declarado se redujo por primera vez en tres años en dos mil veinticuatro, la inspección laboral del Estado descubrió más trabajo informal que en la última década combinada. Seguiremos centrándonos en la informalidad, como se hace también en esta Conferencia, cosa que acogemos favorablemente. Seguimos complementando estos esfuerzos con una reforma en curso de la Oficina Nacional de Empleo. Este año ha conseguido su mayor tasa de efectividad en la última década, prestando así ayuda a mujeres, hombres, personas jóvenes y más personas con discapacidad también, para que consigan empleo y trabajen. Tengo el privilegio de prestar mis servicios como Ministro en una época histórica para mi país porque somos candidatos para convertirnos en miembros de la Unión Europea y hemos estado avanzando con constancia hacia la integración. Si acuden a mi Ministerio cualquier día, verán un equipo trabajando arduamente con determinación para lograr este objetivo. Mis colegas extraordinarios del Ministerio, están en esa línea del frente trabajando arduamente en favor de nuestros conciudadanos a diario y quiero que el mundo entero sepa lo orgulloso que estoy de ellos. Muchísimas gracias pues, a ustedes queridos colegas y les hablo aquí hoy, me dirijo a ustedes, como alguien que conoce, que incluso las mejores reformas nacionales necesitan un cimiento internacional sólido para tener éxito y así la OIT dispone de ese cimiento. Una plataforma en la que los países puedan aprender los unos de los otros, implantar normas y darse apoyo en tiempos de crisis. Por eso, nos preocupan las presiones financieras crecientes a las que se enfrenta la OIT. El papel de esta Organización para promover la Justicia Social y proteger a los trabajadores es más importante hoy que nunca. Las reformas de eficiencia importan, pero deben contar con el apoyo de una financiación predecible y estable. Apoyamos la visión planteada por el Director General de avanzar de manera resuelta y conseguir que la organización sea efectiva y eficiente. Finalizo diciendo que Moldavia puede ser un país pequeño pero nuestro compromiso no lo es. Estamos comprometidos con el Trabajo Decente, los valores europeos y un futuro firmemente anclado en la Justicia Social. Continuemos pues, esta labor juntos. Es un trabajo vital. Gracias.

Sr Ali Haidar Ahmed

Gobierno (Maldivas)

En nombre de Dios Clemente y Misericordioso. Señor Presidente, Señor Director General de la OIT, damas y caballeros. La paz de Dios esté como ustedes. Buenos días a todos. Es un honor dirigirme a ustedes hoy aquí en nombre del Gobierno de las Maldivas. Enhorabuena al Director General por su muy bien fundado Informe, ""Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo"", es una reflexión llamativa, muy puntual,

sobre los retos a los que nos enfrentamos colectivamente en esa búsqueda de Trabajo Decente y Justicia Social para todos. Nuestro Gobierno en Maldivas está firmemente comprometido con proteger los derechos de los trabajadores, la promoción de la Justicia Social y el impulso de un mercado laboral sostenible y activo. En los últimos años hemos dado pasos concretos para alinear nuestras políticas nacionales con la visión de la OIT reafirmando así, que el crecimiento económico debe estar vinculado a la protección de los derechos sociales y a la creación de empleos decentes. Tenemos el orgullo de compartir que hemos ratificado una legislación sobre las relaciones industriales y también sobre salud y seguridad en el trabajo. Durante los primeros años de nuestro nuevo Gobierno el Doctor Jons Mui. Así queremos crear un entorno laboral donde todos los individuos puedan desarrollarse y realizarse. Porque creemos que un buen desarrollo en este mercado laboral será clave para el desarrollo de nuestra nación y con la participación democrática y remitiéndonos a la Memoria del Director General, nos hemos sumado a la Coalición Mundial de la OIT por la Justicia Social y hemos aprobado la ratificación de las enmiendas de del uno, ocho, siete a la Constitución de la OIT, lo cual es buena prueba de nuestra creencia en el multilateralismo y de la responsabilidad compartida, a la hora de dar forma a un orden laboral mundial justo. Además, nuestro Gobierno había logrado, de forma constructiva, tanto con Empleadores, como con Trabajadores. Hemos celebrado consultas a nivel político, acuerdos y convenios colectivos, así trabajamos para que todas las voces de todos los interlocutores sean escuchadas y que los resultados sean equitativos y sostenibles en materia de políticas laborales. Un paso clave en estas reformas ha sido la aplicación de los acuerdos para aquellas personas que reciben becas esponsorizadas por el Estado y asistencia financiera para la formación profesional y técnica. Estos acuerdos garantizan el compromiso de servir a la nación, fortalecer la capacidad de seleccionar, al tiempo que nos permite conseguir un retorno sobre inversiones sostenibles, un modelo que presta su apoyo a nuestras necesidades en materia de desarrollo inmediatas y la visión largoplacista en materia de trabajo. Como bien resalta el Director General, somos conscientes de ese nexo, de ese vínculo que se está debilitando entre empleo, derechos y crecimiento. Así, en nuestro país, estamos comprometidos con darle la vuelta a esta tendencia invirtiendo en las personas, en las instituciones y en un contrato social que a todos nos vincula. Estoy aquí hoy, también para extender nuestro más sentido agradecimiento a la OIT por su liderazgo en la promoción de la Justicia Social y el Trabajo Decente en todo el mundo además, gracias a nuestros socios a nivel nacional, local, internacional, por su colaboración y compromiso con nuestros objetivos colectivos porque juntos, buscamos elaborar un futuro donde se valore a todo trabajador, se le confiera el poder para vivir una vida con dignidad y propósito, avancemos juntos con una visión conjunta en el compromiso sólido en pro del Trabajo Decente y la Justicia Social y con esto, que el Señor esté con ustedes. Gracias.

Sr Francis Atwoli

Trabajadores (Kenya)

Muchas gracias Presidente de la Centésimo Décimo Tercera Conferencia Internacional del Trabajo, Director General de la OIT, damas y caballeros, Excelencias. Para empezar, aprovecho la oportunidad para darles la enhorabuena a los dos Vicepresidentes nombrados para esta Centésimo Décimo tercera CIT. Gracias al Director General también por su Informe que busca volver a focalizar la atención de los Mandantes sobre las amenazas que amenazan a nuestros sindicatos y a los miembros del tripartismo. En el Informe se explora la relación que se está debilitando entre el

empleo, los derechos y el crecimiento y su compromiso con la paz, la estabilidad y seguridad en el mundo del trabajo y nos invita a reflexionar profundamente y a comprometernos con la necesidad del fortalecimiento de los tres pilares que se plantean en la Memoria. Desde nuestra Organización en Kenia, estamos de acuerdo con el Director General en que muchas personas, en el mundo, hoy se sienten desilusionadas, desprotegidas, desconectadas, de las decisiones que se toman por ellos. Desconfían de las instituciones y ya no se sienten parte de las sociedades en las que viven. Un desarrollo que socaba la cohesión social. Las transformaciones que están afectando al mundo del trabajo van de la revolución tecnológica, a los cambios de demográficos, al cambio climático y el comercio y la globalización tampoco han ayudado en estas vertientes y, si bien estos cambios son imperativos, los impactos sobre la población trabajadora y sus familias ha aumentado, se ha profundizado en la brecha entre países, comunidades y personas con el debilitamiento de las organizaciones laborales. Además, el fortalecimiento del nexo entre empleo, derechos y crecimiento es algo que vuelve a decirse, ahora bien, ¿Cómo conseguimos lograr resultados en cuanto a este Mandato? Cuando se funda nuestra Organización en mil novecientos diecinueve, nos preocupábamos en que el crecimiento económico se trasladara, creara, Empleos Decentes para tener libertad sindical, salarios decentes, entornos laborales decentes y seguros y, si bien hemos constatado avances, a la hora de conseguir estos objetivos, los resultados son mixtos y varían entre regiones, países, individuos. En Kenia, en África, los cambios demográficos han generado un crecimiento de la población joven y está generando dificultades y fracasos en las instituciones para facilitar Trabajo Decente y buenos medios de vida. Hay personas que siguen bloqueadas en empleo de baja calidad. La primavera árabe, generó, además, un entorno de intervenciones militares e inestabilidad política en muchos países, las protestas se han manifestado de forma amplia y trasladan esa desilusión, esa ausencia de inclusividad en la mayoría del pueblo trabajador del mundo y de la imposibilidad de beneficiarse de una parte justa de los resultados de su trabajo. En cuanto a Kenia, en nuestra Organización también constatamos que muchas personas trabajadoras son conscientes de que, a pesar de que haya factores impulsores clave como la tecnología, el cambio climático, el comercio, la globalización y son oportunidades, también plantean retos que nos afectan de manera diferente a todos. La problemática actual sigue siendo la manera en la que se gestiona todo esto porque, en Kenia Presidente, al igual que en muchos países en desarrollo del sur mundial, el crecimiento económico continuado, no se ha traducido en un crecimiento continuado de trabajos decentes. Seguimos teniendo millones de personas desempleadas en nuestro país y también que tienen empleo informal, en Kenia, el ochenta por ciento de hecho, lo cual, ha incrementado el nivel de la migración y de la movilidad de nuestros jóvenes, que se han ido a otros países con regímenes migratorios no muy estructurados. La violación de estos trabajadores migrantes sigue acaeciendo a diario, lo poco adecuados que son los mecanismos de protección y la poca seguridad que tienen en los corredores migratorios. Todo esto, deberíamos mejorarlo. Gracias Presidente.

Sr Mohamad Haidar

Gobierno (Líbano)

Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la OIT, Distinguidos Delegados, Excelencias, representantes de los Gobiernos, de los Empleadores y de los Trabajadores. Tengo el gusto de hacer uso del turno de palabra en nombre de Líbano, la patria de la resistencia, para hablarles de los desafíos a los que se enfrenta el Mundo

del Trabajo en nuestro país, en un contexto de crisis mundial que tiene un gran impacto sobre los Trabajadores, las instituciones y las comunidades, en su conjunto. He leído con interés la Memoria del Director General, “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”. El título tiene gran alcance, se muestra la relación entre la Justicia Social y el Desarrollo Sostenible e incluye un bien fundado examen de la problemática del desempleo, las crisis, la evolución demográfica y la crisis medioambiental y climática, lo cual refleja retos que vivimos a diario, sobre todo en los países en los que nos enfrentamos a crisis múltiples como Líbano. Desde septiembre, en Líbano sufrimos una agresión israelí brutal que ha generado destrucción a gran escala sobre las infraestructuras. Ha generado el desplazamiento de miles de familias y ha repentinizado la actividad económica. El sector del empleo ha pagado un alto precio. Miles de Pymes han echado la persiana, decenas de miles de trabajadores han perdido su empleo. Agricultores y artesanos, han sufrido el golpe directo de la situación, en particular en algunas regiones. La reconstrucción resulta prácticamente imposible, no tienen acceso a la zona, a la región, debido a los ataques israelíes. La potencia ocupante es objeto de una Resolución del Consejo de Seguridad, diecisiete cero uno, por la que se le insta a que abandone la agresión. Sin embargo, dicha agresión israelí sigue, continua y ello, a pesar de la existencia de dicha resolución. Decía que la potencia ocupante sigue infringiendo los contenidos de dicha resolución con ataques terrestres y aéreos, siguiendo atacando a civiles y violan gravemente el derecho internacional humanitario de la Convención de Ginebra y las cartas que protegen los Derechos Humanos y los derechos de los trabajadores en tiempo de guerra y en tiempo de paz. Desde esta tribuna, instamos a que la OIT y todas las Organizaciones de Naciones Unidas, condenen estas graves violaciones, protejan a las comunidades impactadas a que fortalezcan la resiliencia de nuestros conciudadanos y a que se permita a nuestros trabajadores restablecer, tanto su estabilidad, como dignidad. Y a pesar de esta amarga situación, el Ministerio de Trabajo, ha iniciado un programa de reformas. De hecho, hemos actualizado los sistemas de inspección. También los hemos reformado, hemos activado y creado un sistema de presentación de denuncias, hemos introducido una medida para revisar los sueldos, hemos introducido mejoras a la Seguridad Social, en un contexto financiero y operativo, que se enfrenta a retos de talla. Además, hemos aprobado una legislación para el trabajo flexible y esto, lo hemos hecho en cooperación con la OIT. Por otro lado, nos parece que la migración segura es un importante componente de cualquier política laboral. De ahí, que estemos trabajando y fortaleciendo el trabajo con los países amigos, hermanos, mediante acuerdos bilaterales para proteger a los trabajadores migrantes y así, abrirles nuevos horizontes, también a los trabajadores libaneses. De ahí que esperemos que este mensaje común, esta consecución común, creamos que no se pueda valorar sin solidaridad internacional firme y que esto se traslade a la práctica mediante iniciativas y programas que contribuyan a garantizar la reconstrucción y el empleo en zonas rurales. Ello deberá contar con financiación centrada en los Trabajadores que se han visto impactados y que así cuenten con formación que les permita responder a las nuevas necesidades del mercado y, en nombre de las comunidades afectadas, les invitamos a convertirse en socios en nuestra lucha y a restaurar la paz en nuestro país, el Líbano, nuestra patria, esa patria de resistencia. Esperamos que de esta CIT salgan recomendaciones que contribuyan a mejorar la situación de los Trabajadores y con esto, gracias a todos ustedes.

Sr Abdulghani Alsayegh

Empleadores (Arabia Saudita)

En nombre de Dios, clemente y misericordioso. Que la paz del Señor esté con ustedes. Distinguido Presidente de la Conferencia, Distinguido Director General, Excelencias, damas y caballeros. Que la paz de Alá esté con ustedes. Me corresponde el honor de felicitar al Presidente y a los Vicepresidentes, por sus respectivos nombramientos para esta CIT. Enhorabuena, gracias y buenos días a sus equipos. Gracias también al Director General por su incansable esfuerzo para redactar su Memoria, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". El Informe ha ignorado el papel de los Empleadores y los retos a los que se enfrentan. Emito, pues, una reserva y, sin embargo, es un Informe íntegro, y también es muy puntual e importante en estos tiempos que corren, porque traslada una visión que es esa visión entre realización y ambición. En uno de sus capítulos, la Memoria nos invita a examinar los principios históricos triangulares entre el empleo, los derechos y el crecimiento. Cuenta con importantes asuntos en la Memoria sobre temáticas de larga data que, quedan aquí presentadas bajo un nuevo prisma donde la flexibilidad entre esos factores triangulares, marcarán diferencias. Tengo el gusto de hacer uso de la palabra ante ustedes, damas y caballeros, para compartir lo que hemos logrado como Empleadores en nuestro país, Arabia Saudita. Esos logros han contribuido a mejorar el mercado laboral y han contribuido a fortalecer tanto la producción como el Desarrollo Sostenible. Sabrán ustedes que hemos conseguido cumplir con nuestra misión para que Arabia Saudita acoja la Copa del Mundo y la Exposición Universal, así como otras atracciones que probablemente contribuyan a generar también empleo. Hemos realizado aportaciones para conseguir en dos mil veinticuatro una caída histórica del desempleo que asciende al tres por ciento en nuestro país. Además, hemos incrementado la participación de las mujeres en el Mundo del Trabajo y ya hemos superado los objetivos que nos habíamos marcado para dos mil treinta. Hemos fortalecido el Diálogo Social y hemos redactado un documento que presta apoyo a nuestros compañeros Empleadores de la PYMES. La idea es garantizar la protección de estos últimos en caso de que se den crisis, de forma que los Trabajadores y Empleadores puedan acceder a sus derechos con rapidez. Queremos proteger a las PYMES y ayudarles a relanzar su actividad. Hemos comenzado el año organizando y participando en la Conferencia Sobre el Mercado de Trabajo en Riad y en otra Conferencia de Naciones Unidas en la materia, donde acudieron más de dos mil participantes de todo el mundo. Durante este acto nos aseguramos de que las partes interesadas de los Mandantes del tripartismo, acudieran y tomaran parte para desarrollar las mejores recomendaciones posibles de las prácticas últimas, a nivel internacional y adaptarlas a nuestro mercado nacional. Y concluyo con una cita del preámbulo del Informe del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados desde dos mil veinticuatro. "Antes de que comenzara la guerra no había suficiente empleo, los trabajadores ya se veían privados del mismo en aquella época. Hoy ya no hay empleo de ningún tipo, el mercado de trabajo ha colapsado en un contexto de masacres, ataques y hambruna". Fin de cita. Distinguidos Delegados, damas y caballeros, dos mil veinticuatro ha sido un año de muertes, dos mil veinticinco lo ha sido aún más, los hombres, los niños, han perdido su derecho a la vida, a la humanidad. Las mujeres también han perdido su derecho a la humanidad y a la esperanza. Nos enfrentamos a un gran reto en esta Organización y debemos poner la vida de las personas en primer término. El derecho a la vida por delante del derecho al trabajo. ¿Quién vencerá, la vida o el trabajo? La Comisión de Expertos debe responder a estos cuestionamientos y ver a qué parte de la historia comencemos. Y con esto, finalizo celebrando el Eid con ustedes que celebramos en todos los países árabes, es el Eid al adha, es una fiesta que celebramos en nuestros países y queremos desearles éxito, prosperidad y seguridad a todos los que aquí están presentes y al mundo en general. Que la paz del Señor esté con ustedes.

Sr El Miloudi El Mokharek

Trabajadores (Marruecos)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Buenos días a todos ustedes. Que la paz del Señor esté con ustedes. Señor Presidente, Señor Director General de la OIT, damas y caballeros, miembros de la Centésimo Décimo Tercera CIT, me dirijo a ustedes en nombre de la Union Marroquí del Trabajo y de los Trabajadores. Les traigo sus deseos de éxito para las labores de esta Conferencia en su Centésimo Décimo Tercera Sesión. Para empezar, vaya mi felicitación para el Señor Gilbert Houngbo, Director General de la OIT, por la visión que nos ha transmitido y por su Memoria, donde ha resaltado el vínculo existente entre empleo, derechos y crecimiento. Conocemos el impacto muy negativo que tienen las crisis multi dimensionales sobre el mundo del trabajo y sobre los derechos de los trabajadores. Además, somos conscientes de las graves consecuencias de las crisis derivadas de las lógicas capitalistas y financieras aberrantes que, desde aquellos treinta gloriosos, utilizan el trabajo como fuente de crecimiento y no de realización. Constatamos las repercusiones desastrosas, prácticamente en todo el mundo tanto sobre el empleo como forma específica del trabajo como sobre los derechos y la cohesión social. Por ello, hoy más que nunca resulta imperativo restablecer el valor del trabajo humano para garantizar un crecimiento sostenible y para controlar mejor esta transformación acelerada del mundo del trabajo a favor del Trabajo Decente, el respeto de los derechos y de la Justicia Social. La situación actual es alarmante. Las perspectivas de futuro son complejas por los cambios en curso, cambios, en algunas ocasiones, creados por la crisis financiera, económica, geopolítica. Con este telón de fondo, a menudo se transgreden los derechos de los Trabajadores, el desempleo aumenta, el empleo vulnerable informal se encuentra en niveles considerables, la precariedad aumenta, sobre todo, por la economía de las plataformas. Nos encontramos en el parlamento mundial del mundo del trabajo y solo a través del mismo podremos enfrentarnos a estos ingentes desafíos. El futuro del trabajo se ve amenazado por la revolución tecnológica, por la dictadura de lo digital y de la inteligencia artificial por sus efectos en el empleo, en los derechos de los trabajadores y hay que tener en cuenta su repercusión en materia de aumento de la precariedad, aumento de la pobreza, de la desigualdad. Hay desafíos en materia de protección social, hay que garantizar la igualdad de género, luchar contra la discriminación, dar importancia constante a la libertad sindical y al diálogo social, aspectos esenciales en la OIT. Son desafíos a los que se tiene que enfrentar la OIT. Necesitamos un compromiso tripartito para tomar un nuevo camino, llegar a nuevas respuestas en el marco del sistema de Naciones Unidas. Nuestra actividad tiene que tener más repercusión en los tratados sobre el comercio y en los acuerdos de libre comercio para reforzar, al mismo tiempo, la acción normativa de la OIT. Señoras y señores, paso ahora a la situación de los trabajadores y del pueblo palestino y aplaudo la Memoria del Director General en lo que se refiere a los territorios árabes ocupados. Desde hace setenta y siete años, el pueblo palestino padece los ataques y la violencia, los crímenes del estado israelí. Desde hace más de seiscientos días, la población de Gaza, los niños, las mujeres, las personas mayores, se ven sometidas, de manera cotidiana, a una situación horrorosa, inhumana. Se ven afectados por un genocidio perpetrado impunemente por el Gobierno y el ejército israelíes. Es un proceso mortífero, genocida, que trata de alcanzar la destrucción total de Gaza y de su población y que ha provocado más de cincuenta y tres mil muertos de los cuales el setenta por ciento son niños y mujeres. Esta situación tiene que acabar, Naciones Unidas tiene que asumir su responsabilidad para hacer que se respete el derecho internacional para imponer un alto el fuego inmediato para que se levante el

bloqueo humanitario, para que se ponga en marcha un plan de reestructuración para Gaza. Para finalizar, queridos representantes de todos los países, queridos Empleadores, Gobiernos, Trabajadores, les recuerdo que las trabajadoras y los trabajadores marroquíes sentimos el máximo apego para con este Parlamento Mundial del Trabajo. Además, subrayamos la necesidad de reforzar el papel de nuestra OIT en el sistema multilateral para que siga aplicando, de forma leal, lo dispuesto en la Declaración de Filadelfia de mil novecientos cuarenta y ocho y con eso, traer consigo la esperanza de que algún día haya una Justicia Social universal. Muchas gracias por su atención.

Sr Abdulrahman Al Awar

Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)

Muchísimas gracias. Excelencia Señor Presidente de la Conferencia, Excelencia Señor Director General de la OIT, Excelencias, señoras y señores, que la paz del Señor esté con ustedes. Gracias al Director General y a su equipo por esta completa Memoria que transmite una visión con la que coinciden los Emiratos Árabes Unidos con el objetivo de tener un mercado de trabajo, equilibrado, flexible, con el ser humano en un papel central. Gracias a esta visión, en nuestro país hemos convertido los desafíos globales en oportunidades de desarrollo, fomentando la eficiencia económica, alcanzando la justicia y promoviendo el respeto de las normas internacionales del trabajo. Hemos adoptado un modelo de diversificación económica puntero. Ahora, los sectores ajenos al petróleo contribuían un setenta y cuatro por ciento al PIB y hemos aumentado el crecimiento este año, con una tasa del cuatro por ciento según el Banco Mundial y esto, a través de una visión económica global fomentando el crecimiento de la economía del conocimiento, partiendo de la transformación tecnológica, invirtiendo constantemente en el capital humano, en empoderar a los seres humanos. Con este telón de fondo se ha clasificado a nuestro país como un país de elevado nivel de desarrollo en un informe del PNUD y nos situamos en el puesto número quince de los ciento noventa y tres países abarcados por ese informe y eso reafirma lo correcto de nuestra visión de desarrollo, a través de un sistema que nos lleva a avanzar en materia de salud, educación, nivel de vida, haciendo que Emiratos Árabes Unidos sean punteros en los esfuerzos hacia la sostenibilidad, en el desarrollo de competencias y también queremos que las oportunidades lleguen a todos. Según el Informe sobre el Desarrollo Humano, nuestro país ocupa el tercer lugar en cuanto a los flujos de llegada netos de migraciones por nuestro atractivo. Eso refleja nuestra capacidad de atraer competencias en el sector tecnológico y hemos reafirmado, además, la importancia de continuar realizando cambios estructurales en el mercado de trabajo en el futuro cercano. Con el objetivo de proteger los derechos de los Trabajadores y, por supuesto, también lograr un equilibrio con los derechos de los Empleadores como parte de una iniciativa global para todo el sector laboral de Emiratos Árabes Unidos, siempre con el objetivo de salvaguardar los derechos salariales, contar con un sistema de protección de los salarios y de la SST. Así mismo, hemos reforzado nuestro mercado de trabajo con un doce por ciento más de trabajadores a finales de dos mil veinticuatro y con un treinta por ciento más de empresas. Hemos atraído cada vez más competencias atractivas. Han aumentado las competencias a este respecto un trece por ciento, la mayoría gracias a los jóvenes y aumentado la participación femenina en el mundo laboral, situándose en torno al veinte por ciento y eso reafirma nuestra posición en el índice de competitividad global en los primeros puestos. En cuanto a la capacidad de atraer competencias, gracias a las políticas flexibles que hemos adoptado y porque hemos reafirmado la importancia de

atraer esas competencias y de mantenerlas en nuestro territorio. Seguimos comprometidos para con la aplicación de los convenios ratificados de la OIT, vamos a seguir cooperando con la Organización en materia de inspección de trabajo y SST. No cejamos en nuestros esfuerzos para promover un entorno de trabajo seguro y saludable y para integrar a los más vulnerables en el mercado laboral, incluyendo a los jóvenes, a las mujeres, las personas con discapacidad, a través de políticas y leyes que creen oportunidades de Trabajo Decente. Damos mucha importancia a promover prácticas de empleo justas, a proteger los Derechos de los Trabajadores y pensamos que la cooperación regional internacional es básica para promover las inversiones centradas en los seres humanos, para el desarrollo de competencias. Hemos organizado el diálogo laboral y tenemos la secretaría permanente del mismo y vamos a respaldar a los interesados en el proceso de desarrollo. Le deseamos a esta Conferencia todos los éxitos posibles. Que el Señor esté con ustedes.

Sra Hind Aboud Kabawat

Gobierno (República Árabe Siria)

Excelencias, colegas y amigos. Hoy es un día significativo para Siria. Por vez primera, después de catorce años de guerra, no estamos aquí simplemente para seguir los debates, sino para participar en los mismos, para dialogar, para asumir compromisos. Hemos pasado por desafíos colosales, pero estamos determinados a avanzar con claridad, con transparencia y, sobre todo, con confianza en nuestros ciudadanos. En el Ministerio de Asuntos Sociales y de Trabajo pensamos que la recuperación pasa primero por la dignidad. Porque cada Trabajo Decente creado, hace que un niño no abandone la escuela, reduce la tensión, nos acerca a la paz. Los trabajadores sirios han demostrado cuál es su valía en distintos lugares del mundo, en Alemania, en Turquía, en Irak, en Egipto, en la región del Golfo y en otros lugares y no se han dedicado meramente a sobrevivir, han construido esas sociedades, han contribuido a las mismas, han florecido, incluso cuando viven en campos de refugiados. A pesar de años de guerra y de desplazamiento estamos convencidos en el potencial de la fuerza de trabajo siria para liderar el proceso nacional de recuperación pero, esta construcción y esta deconstrucción no puede hacerse a su costa, tiene que hacerse con ellos. Nuestro principal recurso no es el petróleo ni la industria, son nuestros ciudadanos, competentes, resilientes, incluyendo a las personas con discapacidad que están dispuestas a contribuir si se les brinda el apoyo adecuado. Hace poco visité una serie de centros de desarrollo rural, me senté a hablar con mujeres de distintos contextos y mujeres artesanas, con las manos rugosas de años de esfuerzos, de tratar de sobrevivir. Esa es la muestra de la resiliencia de estas mujeres que, han elegido tomar el futuro en sus manos. Están haciendo todo lo posible para que no les falte nada a sus hijos, a sus mayores, a sus comunidades. Y los trabajadores sirios necesitan apoyo emocional, físico y económico. Por eso, estamos poniendo en marcha audaces reformas en el mercado laboral. Queremos actualizar las leyes obsoletas, ampliar la formación y el desarrollo de competencias en el lugar de trabajo, fomentar la flexibilidad en el trabajo, reforzar, al mismo tiempo, la protección contra el trabajo infantil. Estamos creando centros de formación profesional. Gracias a la OIT por todo su apoyo para que los sirios tengan las herramientas necesarias para reconstruir su país. Se están empezando a digitalizar los servicios laborales a través de distintas plataformas para que los servicios se acerquen a los ciudadanos, para que les lleguen de forma más rápida, para que sean más accesibles. Hacemos un llamamiento a las empresas del sector privado a participar en estas plataformas para garantizar su plena integración en

el sistema nacional de empleo. Se están organizando reuniones de diálogo en todas las regiones de nuestro país para que se sienten en la misma mesa los Trabajadores, los Empleadores, la comunidad y la sociedad civil, con el objetivo de llegar a soluciones compartidas. Se está reestructurando la institución nacional de seguridad social para que se puedan prestar servicios más efectivos a los ciudadanos. También se está reactivando la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se están examinando los mecanismos de inspección del trabajo para garantizar que no se queden los derechos en los libros, en las estanterías, sino que sean una realidad en el terreno. Expresamos nuestra solidaridad hacia el pueblo palestino, hacemos un llamamiento a la comunidad internacional para que se inste a la paz, a que se levante el bloqueo que sufre la comunidad palestina inmediatamente. Reafirmamos también nuestro compromiso para con los sirios que viven en Golán sirio ocupado, que siguen viviendo bajo control israelí. Sus Derechos Laborales, sus Derechos Humanos, no pueden caer en el olvido. Colaboren con nosotros, ayúdenos a reconstruirnos a través de la colaboración, no imponiendo condiciones, inviertan ustedes en nuestra fuerza de trabajo, en nuestras instituciones, en el futuro que estamos creando. Venimos a esta Conferencia con determinación, con una visión y preparados para ponernos manos a la obra. Que la recuperación de Siria sea un éxito compartido. Empecemos por las cuestiones laborales y avancemos juntos a partir de ahora. Gracias.

Sr Sameer Nass

Empleadores (Bahrein)

Muchísimas gracias Señor Presidente por concedernos la palabra. Excelencias, señoras y señores, queridos participantes, que la paz de Dios esté con ustedes. Es para mí un placer saludarles en nombre de la comunidad empresarial del reino de Bahréin. Es un placer poder participar en esta Conferencia cuyo lema es “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”. Es una Conferencia que se celebra en un momento clave, teniendo en cuenta los cambios económicos y geopolíticos a escala internacional. Cambios que se están acelerando y teniendo en cuenta también la existencia de una serie de crisis que repercuten en los mercados y también en la tasa de empleo. Por lo tanto, es importantísimo entablar un diálogo constructivo, tripartito para lograr economías flexibles y sostenibles. Queridos participantes, la comunidad empresarial en Bahréin es consciente de lo ingente de los desafíos que arrastra el mundo en la actualidad. El aumento de la tasa de desempleo en algunas regiones, un aumento del ritmo de la transformación tecnológica con nuevas pautas de trabajo que requieren competencias distintas y modelos productivos flexibles, pero esos desafíos no hay que verlos como obstáculos, sino como oportunidades para renovar los modelos económicos y para incentivar la creación de empresas pioneras en el sector privado, para crear puestos de trabajo, para reforzar el proceso de crecimiento y aplaudo el papel activo desempeñado por la OIT respaldando los objetivos de Justicia Social para alcanzar resultados equilibrados. El Reino de Bahréin está tratando de ofrecer un marco legislativo flexible que permita florecer a las empresas y que preserve, al mismo tiempo, los derechos de los Trabajadores y que atienda las necesidades de la nueva economía. Nuestra visión dos mil treinta, trata de hablar sobre esas pautas centrándose en el fomento de la competitividad, de la justicia, de la sostenibilidad y la Cámara de Comercio de nuestro país, cuenta con una plataforma de cooperación internacional para debatir sobre el futuro de nuestra economía, con el objetivo de crear puestos de trabajo sostenibles y aprovecho esta oportunidad para dar las gracias encarecidamente a Su Excelencia el Director General por participar en un simposio sobre esa cuestión en

nuestro país y por su amable visita al Reino de Bahréin, lo cual refleja lo profundo que es el proceso de colaboración entre la comunidad empresarial de Bahréin y la OIT. Con la inversión en capital humano se alcanza el crecimiento, se crean puestos de trabajo a través de la inversión en la educación, en la formación, en el desarrollo de competencias, se podrá llegar a una sociedad basada en el conocimiento, además de la adopción de políticas laborales para fomentar la innovación, ofreciendo al mismo tiempo, un entorno que sea propicio para la protección de la propiedad intelectual. Dando lugar a la puesta en práctica de ideas a través del crecimiento productivo y eso nos alcanzará, solo a través de las leyes. Se necesita capacitación, formación, fomentar el espíritu empresarial y ofreciendo entornos propicios, justos, flexibles, para la actividad de los empleadores. Si hablamos de justicia social, señoras y señores, no podemos ignorar las difíciles conducciones humanitarias y laborales en los territorios ocupados palestinos. Eso nos obliga a todos a hacer esfuerzos para proteger los derechos de los trabajadores para que puedan gozar de sus legítimos derechos. Valoro la posición adoptada por la OIT, es decir, conceder la condición de observador a Palestina, reconociendo los derechos de sus ciudadanos para que la Justicia Social sea una realidad en esta Organización. Es necesario defender al pueblo palestino. Merece justicia y los trabajadores protección. En el Reino de Bahréin se están haciendo esfuerzos para llegar a un mercado de trabajo productivo que beneficie a todos y necesitamos para ello diálogo internacional, con el ser humano en el centro del proceso de desarrollo. Que Dios esté con ustedes.

Sr Grégoire Sébastien Owona

Gobierno (Camerún)

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, Señor Director General, Excelencias, señoras y señores. Intervengo ante esta Augusta Asamblea y le felicito encarecidamente Señor Presidente, a usted y a los miembros de su Mesa por su elección y también por la forma que tiene usted de dirigir nuestras deliberaciones. Señoras y señores, el lema de esta importante Conferencia, demuestra el interés que nuestra Organización tiene por la promoción de la Justicia Social, por la protección de los Derechos Humanos y por el proceso de desarrollo a escala mundial. Camerún abrazando una visión de desarrollo económico y social considera que es necesario abrazar también la visión de esta Organización que coincide con la nuestra y reiteramos que estamos comprometidos a tomar medidas en aras del respeto de derechos, en aras de la Justicia Social y para fomentar el diálogo social para lograr obtener los beneficios que puede aportar el trinomio, empleo, derechos y crecimiento, siempre a través de la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo ante el creciente desempleo, ante los nuevos desafíos internacionales. El Presidente de la República de Camerún, Su Excelencia Paul Biya en su discurso del diez de febrero de este año, dirigido a la juventud, reveló las nuevas iniciativas puestas en marcha para fomentar la inserción en el mercado laboral de los jóvenes, de las personas en situación de vulnerabilidad y de las mujeres, para atender a las necesidades del mundo del trabajo que se encuentra en un proceso de cambio constante. Esas iniciativas tiene en cuenta el surgimiento de la economía digital, el crecimiento potente de la inteligencia artificial, los distintos peligros biológicos, el aumento de la informalidad y otros desafíos con los que se encuentran los agentes del mundo laboral y el Gobierno de Camerún da una importancia máxima a un Diálogo Social inclusivo a través de plataformas de diálogo como la Comisión Nacional Consultativa del Trabajo, las Comisiones Mixtas Paritarias Sectoriales o el Comité Nacional de Concertación y Seguimiento del Diálogo Social. Estos marcos para el diálogo, han traído consigo buenos resultados como, por ejemplo, el

aumento del salario mínimo y la negociación de convenios colectivos sectoriales. También, la prevención y la resolución pacífica de conflictos sociales como, por ejemplo, en lo que se refiere a la huelga de los trabajadores del personal docente, de los de la salud, cuyo resultado fue llegar a un consenso en el que se tuvieron en cuenta sus reivindicaciones. Damas y caballeros, el nexo entre el empleo, los derechos y el crecimiento es una obviedad. Es evidente que un crecimiento económico robusto es una condición previa sine qua non para crear puestos de Trabajo Decente, a través de un diálogo tripartito y transparente, con miras a que exista un clima de confianza para mejorar el bienestar de los asalariados y para fomentar un proceso de desarrollo económico sostenibles, lo cual es necesario para garantizar la estabilidad tanto social como sociopolítica. Camerún es fiel a su compromiso de alcanzar el Trabajo Decente e inclusivo y no escatimamos en nuestros esfuerzos para promover el empleo y la incorporación en la vida socioeconómica fomentando, en particular, la transición hacia el sector formal y hemos creado un ministerio que se va a ocupar únicamente de esa cuestión. Teniendo en cuenta la situación actual, se han tomado medidas de planificación de empleo y a este respecto, podemos señalar, en particular, la puesta en marcha progresiva de la Oficina de Gestión del Empleo y las Competencias, identificando las necesidades en materia de empleo, en materia de formación profesional y también subrayando las oportunidades para hacer negocios en los distintos entes municipales del país. Nuestra visión de desarrollo está contenida en la estrategia nacional dos mil veinte dos mil treinta. Queremos fomentar el progreso social promoviendo el respeto de los Derechos de los Trabajadores. Estamos convencidos de que las deliberaciones que se van a mantener en esta Conferencia Internacional del Trabajo, nos indicarán qué ámbitos son prioritarios y qué medidas tomar. Vamos a estar muy atentos para ver qué resoluciones salen en esta Conferencia. Así mismo, respaldamos la política impulsada por el Director General, respaldamos un presupuesto por programa que tenga en cuenta los valores culturales y alentamos a que todos respalden firmemente la Coalición Mundial para la Justicia Social. También ello en aras de garantizar una paz mundial duradera.

Sr Fawaz Al Ahmad

Trabajadores (República Árabe Siria)

Distinguido Director General de la OIT, Señor Presidente de la Conferencia, Excelencias y representantes de los Gobiernos, Empleadores y Trabajadores del mundo. Damas y caballeros, queridos participantes. En mi nombre y en el de la República Árabe Siria, tengo el honor de dar la enhorabuena a la Presidencia y Vicepresidencias y Presidencias de las Comisiones, por sus nombramientos y desearles pleno éxito y que logremos decisiones y textos que fortalezcan los Derechos de los Trabajadores del mundo y desempeñen su labor y su parte en el Desarrollo Sostenible del mundo. Gracias al Señor Hounbo por su Memoria para esta Centésimo Décimo Tercera CIT. La Memoria, que lleva por título "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" y en particular, los contenidos del anexo, donde se presta atención a la situación de los trabajadores que sufren la situación de ocupación, son dignos de mención. Les hablo en nombre de los trabajadores sirios libres. Por primera vez, acudo aquí a traer la esperanza de los trabajadores que han sufrido más de catorce años de tiranía y de dictadura contra una nación donde se han destruido empresas, frabricas, infraestructuras, que ha generado que decenas de miles de trabajadores profesionales huyan, para reconstruir sus dignidades y que hoy, quieren reconstruir su país. También, los trabajadores sirios han sufrido la destrucción sistemática que ha golpeado sus

alimentos, medicinas, agua, trabajos y sacrificaron así, estos, sus vidas y sus propiedades para lograr la victoria, lo cual ha permitido que el Estado Sirio recuperara gran parte de sus territorios e iniciara la reconstrucción en numerosos sectores. Y aquí queremos realmente dar las gracias a cada Estado, hermano, compañero, que ha estado del lado del pueblo sirio. Arabia Saudita, Turquía y otros y las decisiones de los Estados Unidos y la Unión Europea de levantar las sanciones económicas contra Siria, lo cual consideramos, es un paso que supone un pivote que permitirá integrar la economía siria en la economía mundial y supondrá un faro a favor de la recuperación económica, lo cual garantizará una transición justa hacia un futuro mejor para nuestro país. Estamos dando pasos para avanzar de una economía de guerra a una economía de paz. Estamos desarrollando nuestras capacidades nacionales mejorando nuestro talento y así, adaptar las capacidades de nuestros trabajadores a las necesidades de nuestro mercado laboral y que las comunidades más impactadas, mujeres, niños, personas jóvenes, personas con discapacidades, aquellos que más han sufrido, se puedan integrar en el mundo del trabajo. A través de nuestra Federación Sindical Nacional, queremos integrar además a las microempresas y a las PYMES a estos procesos para que puedan brindar, no solo protección social, sino también Trabajo Decente que garantice la estabilidad y la dignidad de los Trabajadores. Cualquier iniciativa acuerdo o asociación que fortalezca el papel que desempeñan los trabajadores sirios para reconstruir nuestro país y conseguir crecimiento y estabilidad será bienvenido. Seguimos, con gran interés, los puntos del orden del día para esta Conferencia y esperamos poder contribuir al trabajo en aras de la limitación de la informalidad y también nos interesa mucho el trabajo de la Comisión sobre el Trabajo Decente en la Economía de las Plataformas. Así, instamos a la OIT a que sea consciente de las especificidades de Siria ya que es un estado que sale de una crisis compleja. Esperamos que pueda facilitar que nuestros sindicatos desempeñen un papel constructivo de cara a la reconstrucción. Enfatizamos la necesidad de que se facilite asistencia técnica y apoyo a nuestros programas de formación profesional para ayudar a preparar a nuestros profesionales y también que se nos ayude a preparar nuestra legislación laboral. Rechazamos las violaciones que sufren nuestros trabajadores y en los Altos del Golán e instamos a que los Miembros aquí presentes y las organizaciones internacionales se pongan frente a los principios de ocupación que van contra los principios básicos de los Derechos Humanos, porque la Justicia Social que todos esperamos lograr, no se puede conseguir sin la soberanía nacional que respete los derechos de los pueblos y de los trabajadores y les brinde una vida digna y esta Organización Internacional con su núcleo del tripartismo no debe, ni politizarse, ni practicar el doble rasero. Instamos además a que a Palestina se le confiera la condición de observador y apoyamos la lucha del pueblo palestino para hacer valer y conseguir sus legítimos derechos. Termino, dando las gracias a la Oficina Regional de la OIT en Beirut y a la Oficina de Damasco, por el apoyo técnico que han brindado a nuestro amado país Siria. Gracias.

Sr Faiez Almutairi

Organización Árabe del Trabajo

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Señor Presidente de la Conferencia, Distinguidos Delegados, damas y caballeros. Que la paz del Señor esté con ustedes. Así mismo, vaya nuestra enhorabuena a la Mesa, a la Presidencia de la Conferencia, los representantes de los grupos, a los miembros de las diversas mesas de las comisiones, enhorabuena a ellos por sus nombramientos respectivos y les deseamos pleno éxito. Felicitamos al Director General por su Memoria que lleva por título "Empleo, derecho y

crecimiento: fortalecer el nexo". Nos ha brindado así, una visión estratégica y un buen análisis para renovar el contrato social. De conformidad con un desarrollo económico mundial y también sobre la base del respeto de los derechos fundamentales en el sector del trabajo. Así se garantiza un trabajo digno y una vida digna. Además, hablando del nexo, se resalta como se ha debilitado el mismo. Se nos comentan cuales son las oportunidades que nos brindan, la revolución tecnológica, los cambios demográficos, el cambio climático, los retos que ellos suponen también. Debe fomentarse también el Diálogo Social para reconstruir la confianza y construir estados e instituciones que sean resilientes. Todo esto se menciona en los contenidos de la Memoria señalando, por cierto, los vínculos económicos y sociales y el impulso a estos dos últimos conceptos de manera sostenible, lo cual está en la línea de lo que se busca en la Cumbre Social de dos mil veinticinco que acogerá Catar. En nuestra región hemos adoptado modelos económicos más flexibles, pero también más interesantes para con los modelos que más prometedores resultan. Lo he planteado en mi informe enviado a la quincuagésima Conferencia del Mundo Árabe sobre el Trabajo. Buscamos que sea un medio, el trabajo, para lograr el desarrollo. Nuestro informe, iba acompañado de una declaración de principios de los mandantes tripartitos para darle aplicación dentro del marco de sus propias políticas nacionales para diversificar sus economías y así fortalecer la inclusión social. En la cumbre árabe que se celebró recientemente en Irak, se proclamó una declaración de principios, por parte de la Conferencia Árabe del Trabajo en su quincuagésima sesión sobre el futuro de los recursos humanos dentro del contexto de la revolución tecnológica. En esta cumbre se ha adoptado un llamado para que se desarrollen políticas educativas y formativas que tengan en consideración la transformación digital y los factores exigidos por el mercado del trabajo. Además, hemos adoptado una estrategia árabe para desarrollar la mano de obra. Se trata este, de un documento de referencia. En la cumbre se ha resaltado el compromiso de los países árabes con la adopción de políticas activas en el mercado de trabajo para garantizar el Trabajo Decente y el crecimiento equitativo. Dentro del marco de nuestra organización obraremos por dar aplicación a estos documentos. Damas y caballeros, me pregunto cómo podemos hablar aquí hoy de Justicia Social, cuando somos testigos de la tragedia humana a la que se enfrenta el pueblo palestino. Se están socavando sus derechos más fundamentales a diario, vulnerando toda norma internacional, desplazando a los trabajadores y el pueblo palestino y poniéndoles restricciones de tipo económico y social, cometiendo actos que infringen cualquier principio, cualquier valor, cualquier carta internacional, está siendo puesta en tela de juicio. Lanzamos un llamado para que se alcance un alto el fuego inmediato, se reabran todos los pasos fronterizos, se vuelva a poder enviar ayuda humanitaria sin condiciones. En la Franja de Gaza, las familias se enfrentan a la muerte en todo momento, familias que lanzan gritos de auxilio, piden un pedazo de pan, una gota de agua, una dosis de algún tipo de medicamento, pero todo en vano desafortunadamente y por ello aplaudo el informe del Director General, ya que, ha dedicado una sección a la situación que atraviesan los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Además, nos propone un programa para el empleo en el estado de Palestina. Sin embargo, deploramos que no se haya dedicado ninguna reunión específica al debate de esta temática o que este punto se haya incluido como punto permanente en el orden del día de la Conferencia para responder así, a las demandas legítimas que, desde siempre, hemos formulado desde nuestro grupo. Damas y caballeros, les invito a que participen en el Encuentro Internacional por la Solidaridad con los Trabajadores y el Pueblo Palestino y también con los trabajadores de los otros territorios árabes ocupados. Será un encuentro que se celebrará en el palacio de las naciones en la sala veinte a las diecinueve horas, las siete

de la tarde. Sería un honor contar con su presencia y deseamos que esta CIT, alcance pleno éxito. Que la paz del Señor les acompañe.

Sr Hamidou Diop

Vicepresidente empleador de la Conferencia

Damas y caballeros, vamos a comenzar nuestra reunión vespertina. ¿Están todos listos? Señoras y señores Delegados. Sean bienvenidos a esta tercera reunión plenaria de la Ciento Trece Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta tarde, continuamos el debate general dedicado a la Memoria del Director General y del Informe del Presidente del Consejo de Administración a la CIT. Como ya dijera esta mañana nuestro Presidente, les ruego, durante este debate, se ciñan al empleo de un lenguaje parlamentario, al respeto de las horas de inicio de las reuniones, así como, a la duración de las intervenciones que, recuerdo, no han de superar los cinco minutos. Así mismo, deseo recordar lo dicho sobre las mociones de orden y los derechos de réplica. No es necesario interrumpir los debates cuando una Delegación desea presentar una moción de orden o ejercer su derecho de réplica. Bastará entonces, levantar su cartel. Un miembro de la Secretaría se acercará a dicha Delegación para atender su solicitud. En caso de derecho de réplica, les ruego informen claramente al respecto a los miembros de la secretaría en cuestión. Les recuerdo que un derecho de réplica debe ceñirse al tema en cuestión. La duración de la respuesta no debe ser superior a los dos minutos y tiene que pronunciarse respetando el lenguaje parlamentario. Nuestra Organización no puede conceder una respuesta al derecho de réplica. Pasamos, a continuación, a la lista de oradores, tal y como se ha publicado en el programa oficial. Cedo el uso de la palabra a la primera delegación que figura en mi lista de oradores. Se trata del Señor Atalay, Delegado de los Trabajadores de Turquía. Se trata de una grabación.

Sr Ergün Atalay

Trabajadores (Turquía)

Muchas gracias Señor Presidente, distinguidos Delegados. Mis más respetuosos saludos. Vivimos en momentos en que los Trabajadores de todo el mundo se enfrentan a extremas vicisitudes por pandemias, guerras, inflación y crisis. Como es habitual, la carga de la crisis económica recae sobre los trabajadores, empleados públicos, jubilados y los grupos de bajos ingresos. Por ello pedimos que se introduzcan, para los trabajadores, sistemas adelantados de protección social, durante tales periodos. El Informe de la OIT señala que los mercados del trabajo aún no se han recuperado lo suficiente. El desempleo entre los jóvenes y la desigualdad en los ingresos están en niveles muy elevados. Esta situación que amenaza el sustento y el futuro de las familias trabajadoras es insostenible para los empleados y los inversores. Los adelantos tecnológicos y los procesos injustos de transición traen consigo nuevos desafíos. Los obstáculos a la sindicación, el empleo informal, el trabajo de subcontratas y la inseguridad en el trabajo, socavan el Trabajo Decente. El aumento del costo de vida, la leva de inflación, los impuestos altos y los salarios, están empujando a los trabajadores aún más a la pobreza y a la desesperación. En muchos países, el salario mínimo ya no cubre los gastos básicos para vivir y se considera un salario de pobreza. Los trabajadores se ven obligados a trabajar horas extra para llegar a fin de mes. Esto no les deja sitio, ni para una vida social, ni para sus familias. Uno de cada cinco trabajadores, a nivel global, trabaja en el sector informal. En trabajo informal es uno de los mayores obstáculos a la

sindicación y a los sistemas saludables de seguridad social. Es necesario adoptar medidas concretas para acabar con el empleo informal, mejorar las oportunidades de empleo para los jóvenes y las mujeres, proteger a los trabajadores migrantes y garantizar la justicia social. Mientras las empresas están alcanzando beneficios record, se están ignorando los derechos de los trabajadores. Todos los interlocutores de la OIT, deben priorizar una distribución equitativa de los ingresos y aportar contribuciones a la Justicia Social. Estimados Delegados, hemos organizado manifestaciones en Turquía para defender la equidad en los sistemas impositivos en la distribución de los ingresos, oponiéndonos a salarios de pobreza y al trabajo de subcontratas. Nuestro Ministro de Trabajo, está hoy aquí presente. Todos los sectores tienen expectativas depositadas en nuestro Gobierno. Durante seis meses, se están celebrando negociaciones para acuerdos colectivos que abarcarán a seiscientos mil empleados públicos. Sin embargo, aún no se ha presentado una propuesta que llevamos tiempo esperando. En esta situación difícil, en nombre de la Justicia Social, los Gobiernos y los Empleadores, deben escuchar más a los trabajadores y no obligarles a manifestarse. Cada año, incontables Trabajadores de todo el mundo pierden la vida por accidentes prevenibles en el trabajo y por enfermedades. El derecho al trabajo en un entorno seguro, es un derecho humano fundamental, garantizar esto es nuestra responsabilidad compartida. El establecimiento de sindicatos en muchos países se ve obstaculizado mediante presiones y amenazas de despidos. En nuestro país, los obstáculos jurídicos y administrativos a los derechos de sindicación para los empleados públicos, tienen que ser examinados y eliminados, incluyendo el derecho a la huelga y a entablar negociaciones colectivas. Es menester adoptar medidas urgentes para enfrentar las vicisitudes económicas que enfrentan los Trabajadores, los funcionarios públicos y los jubilados. En Palestina, los bombardeos y asesinatos, han acabado con la vida de sesenta mil personas, diecinueve mil de ellas niños, incontables mujeres y civiles. Doscientos doce periodistas, trabajadores sanitarios y representantes de la sociedad civil también han sido asesinados. Se han destruido hospitales, hogares, centros de trabajo, escuelas, lugares de culto. Cada año se están vendiendo miles de millones de dólares en armas para alimentar la guerra y el terror. Mientras tanto, los sindicatos de todo el mundo enfrentan una lucha por defender la democracia, los derechos fundamentales y las libertades. Hoy, una vez más, desde esta plataforma, instamos a la comunidad internacional a que escuche los gritos de los niños y de las madres en Palestina y que se ponga fin a esta masacre.

Sr Manh Khuong Nguyen

Gobierno (Viet Nam)

Excelentísimo Señor Presidente, Excelentísimo Señor Director General de la OIT, distinguidos Ministros, jefes de delegación, damas y caballeros. En nombre de la Delegación Gubernamental de la República Socialista de Vietnam, deseo transmitir nuestros saludos al Señor Presidente, al Señor Director General, a sus Excelentísimos Ministros y a las distinguidas Delegaciones. Distinguidos Delegados, han pasado casi cuatro decenios desde que nos adentráramos en un amplio ejercicio de renovación normativa. En este periodo, Vietnam ha transicionado de ser una nación infra desarrollada a ser un país en desarrollo de ingresos medios manteniendo una tasa, relativamente elevada, de crecimiento económico. Vietnam ocupa el puesto cuarenta de las principales economías, es una de la principales veinte naciones comerciantes, a nivel mundial y está en el puesto noventa y tres de ciento noventa y tres países y territorios en el índice de desarrollo humano. En este viaje transformador, Vietnam siempre ha dado prioridad a la Justicia Social y al progreso considerando a su pueblo como el eje

central, el motor, el recurso más valioso y el objetivo último del desarrollo. Como consecuencia, los ciudadanos se benefician crecientemente de un crecimiento económico inclusivo. Así se refleja en los más elevados niveles de ingresos y de empleo, en la reducción significativa de la pobreza multidimensional, en la ampliación de la cobertura de seguro social, en la mejora de las políticas de asistencia social y en un mayor acceso a los servicios públicos esenciales. Como bien se indica en la Memoria del Director General, “Empleos, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”, Vietnam incluye el desarrollo inclusivo y sostenible en el centro de nuestra estrategia nacional, todo anclado en los vínculos entre el empleo, los Derechos Laborales y el crecimiento económico. En respuesta a los grandes cambios mundiales impulsados por los adelantos tecnológicos y científicos, la innovación, el cambio demográfico, el cambio climático y la globalización, Vietnam ha adoptado una estrategia ambiciosa de desarrollo dos mil treinta. Una visión que abraza un desarrollo rápido, sostenible, inclusivo, anclado en la ciencia, la tecnología y la transformación digital. Busca también un armonioso equilibrio entre los adelantos socioculturales y económicos, la protección ambiental, la resiliencia climática, una mejor gestión de desarrollo social y una ampliación democrática, defendiendo el tiempo, la disciplina y el estado de derecho. Hoy me complace compartir con los presentes algunos importantes cambios legislativos en Vietnam. La Ley Revisada de Seguros Sociales, promulgada en el parlamento nacional en junio de dos mil veinticuatro, incluye enmiendas para ampliar la cobertura, mejorar los derechos y las prestaciones, alentar una mayor participación y garantizar la seguridad social a largo plazo. Esta ley entró en vigor el uno de julio de este año, marcando así un gran hito en nuestro sistema de seguridad social. La Ley Revisada de Sindicatos, adoptada en noviembre de dos mil veinticuatro, tiene como objeto fortalecer, aún más, los Derechos de los Trabajadores, también el papel de los sindicatos y promover un desarrollo sostenible socioeconómico. El proyecto de ley revisado sobre el empleo se está deliberando en el parlamento este mes. Esta ley abordará temas como el Trabajo Decente, la calidad del empleo, el desarrollo de los recursos humanos, la mejora del mercado del trabajo y la armonía con los compromisos internacionales. En este periodo de sesiones, reafirmamos nuestro pleno apoyo a los valores universales de la OIT. Estamos decididos a fortalecer nuestro marco jurídico para atender los cambiantes desafíos del futuro del trabajo. Apoyamos la iniciativa de la OIT para adoptar nuevos instrumentos acerca de prevenir los riesgos biológicos en el lugar de trabajo, promover el Trabajo Decente en la economía digital e impulsar estrategias innovadoras para enfrentar el empleo informal y facilitar la transición hacia la economía formal. Vietnam espera impaciente trabajar estrechamente con los Estados Miembros de la OIT al configurar un futuro del trabajo más equitativo, más seguro y más inclusivo. Al mismo tiempo, agradecemos profundamente, el apoyo continuado de la OIT, especialmente en tiempos en que las tendencias globales siguen reconfigurando el panorama del trabajo y del empleo. Deseo todo lo mejor a los participantes. Muchas gracias.

Sr Nasser Aljaryad

Trabajadores (Arabia Saudita)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Excelencia Presidente de la Conferencia, Excelentísimo Señor Director General, damas y caballeros, jefes de Delegación, Miembros de Delegación. Para comenzar, me complace transmitirle, Señor Presidente, mi más sincera felicitación por haber sido elegido a la presidencia, también quiero felicitar a los Vicepresidentes a quienes deseamos lo mejor en la conducción de estas deliberaciones. También me complace elogiar al Director General por su Memoria

presentada a esta Conferencia y que lleva por título, “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”. Reafirmamos su compromiso en lo que se refiere a que, alcanzar la Justicia Social depende de fortalecer el nexo entre empleos, derechos y crecimiento. La Memoria subraya también que es importante fortalecer esta relación alcanzando rendición de cuentas, participación y equidad. También agradecemos los esfuerzos orientados a mejorar la situación de los trabajadores en Palestina y los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Es importante desplegar los mayores esfuerzos para apoyar a los trabajadores árabes en la zona. Condenamos los crímenes perpetrados por las fuerzas de ocupación israelí contra los trabajadores palestinos y contra personas puesto que, esto constituye una clara violación del derecho internacional. Pedimos a la comunidad internacional que cumpla con la responsabilidad de acabar con estos ataques en Palestina. Necesitamos prestar hoy, una gran atención a los Derechos de los Trabajadores a la luz de los cambios globales. Esta necesidad se ve exacerbada por los patrones actuales y también por el aumento del uso de plataformas digitales y el desarrollo de la IA. Mi país, el Reino de Arabia Saudita, ha sido testigo, en los últimos años, de una gran transformación social en el marco de su visión veinte treinta, que tiene como objeto diversificar las fuentes de ingreso, mejorar el papel del sector privado y empoderar a las mujeres y a los jóvenes. Esta transformación se ha visto acompañada de un programa integral de reforma social incluyendo reformas legislativas para mejorar la situación. En consecuencia, los comités de trabajadores han impulsado la adopción de leyes y políticas mediante el diálogo social tripartito para abrir oportunidades de Trabajo Decente y proteger los derechos de los trabajadores nacionales y expatriados, sin discriminación. Así se recoge en los logros tangibles que se han alcanzado. Se está trabajando para seguir mejorando la relación contractual para los trabajadores expatriados, velando por sus derechos también en el mercado saudí del trabajo. Estas leyes tienen un gran impacto. Han permitido mejorar la situación laboral de los expatriados en el Reino. Reconocemos que hay grandes proyectos en mi país, que están impulsando el crecimiento económico y es necesario trabajar con diligencia junto con los interlocutores sociales para poder contar y aplicar, con mecanismos que garanticen la plena participación de los trabajadores. Me refiero, por ejemplo, a asegurarnos de que estos proyectos cumplan con las normas internacionales del trabajo, se apliquen las mejores prácticas en seguridad y salud en el trabajo, existan salarios decentes, así como, condiciones de centros de trabajo para todos los trabajadores incluyendo a trabajadores nacionales y expatriados, de conformidad con los ODS. El Comité Nacional de los Trabajadores, defiende los derechos de todos los trabajadores en el país. El Comité también representa a otros trabajadores del Golfo, a otros comités, a otros sindicatos. Recientemente, por ejemplo, hubo una reunión con el objetivo de coordinar las distintas metas y desarrollar y apoyar las economías del Golfo. Damas y caballeros, aún enfrentamos un amplio abanico de desafíos, pensamos que el Diálogo Social y los esfuerzos concertados, sin duda, nos ayudarán a superar las crisis y potenciar el crecimiento económico del país. Para concluir y en nombre de todos los trabajadores, quiero decirles a todos los trabajadores del mundo, feliz ajstaid, muchas gracias.

Sr Anar Aliyev

Gobierno (Azerbaiyán)

Estimado Presidente, distinguidos participantes en esta Conferencia. En primer lugar, deseo dar las gracias al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, el Señor Gilbert Houngho por su Memoria. Esta Memoria abre amplias

oportunidades para la elaboración de un enfoque pragmático ante los cambios que pueden darse en el sector del trabajo en el contexto de los desafíos como, la inteligencia artificial y la sostenibilidad ambiental. A pesar del impacto adverso de los procesos económicos y políticos, a nivel regional y global, mejorar el bienestar social de la población de Azerbaiyán, sigue siendo la base de un sólido estado social. En los últimos años, en nuestro país, se han aplicado cinco importantes paquetes de reforma social en beneficio de cuatro millones de ciudadanos. Como resultado, el salario mínimo ha aumentado por tres y la pensión mínima por casi tres, durante este periodo. También se ha observado un aumento significativo en el promedio salarial y en el promedio de las pensiones a nivel nacional. Los fondos designados a las prestaciones sociales y a las pensiones, se han multiplicado por cinco. Con la adopción de la Estrategia de Empleo para Azerbaiyán, hasta dos mil treinta, la protección social de los empleados y de quienes buscan un empleo, se ha fortalecido. Se han ampliado también el alcance de las medidas de empleo activo y se ha introducido un nuevo modelo de servicios de empleo. Gracias a estas iniciativas en los últimos años, la tasa de desempleo se encuentra en un cinco coma tres por ciento. Los centros DOST, establecidos para alcanzar transparencia en los servicios sociales, se han convertido en nuestro buque insignia. Estos centros ofrecen ciento sesenta y un servicios desde una única plataforma y resulta alentador observar que la tasa de aprobación de estos servicios se sitúa en el noventa y ocho coma cuatro por ciento. Mucho se ha avanzado también en la digitalización de los servicios relacionados con la protección social, el empleo y el trabajo. De los ciento cincuenta y nueve servicios blindados en nuestro Ministerio, ciento cincuenta y uno, es decir, el noventa y cinco por ciento, son plenamente electrónicos. De estos, sesenta se dispensan de manera pro activa. La participación activa de los interlocutores sociales en estas reformas es muy importante. Nuestras decisiones se evalúan y se aplican en base al principio tripartito que sustenta la OIT. La visita del Director General a Azerbaiyán, en abril de este año y su reunión con el Presidente de Azerbaiyán, el Señor Aliyev, son muestra del alto nivel de cooperación internacional en el ámbito del trabajo y del empleo. También se han aplicado con éxito dos programas nacionales de Trabajo Decente, entre el Gobierno de Azerbaiyán y la OIT. Confiamos en que el próximo programa será firmado prontamente para enfrentar juntos, nuevos desafíos en el ámbito del trabajo. Damas y caballeros, Azerbaiyán trabaja para impulsar el desarrollo humano en sintonía con los ODS. En año pasado, Bakú, celebró la COP veintinueve al más alto nivel. Como consecuencia, en Bakú, muchos resultados se alcanzaron en la agenda climática global. La COP veintinueve alcanzó un gran éxito y se recuerda como el hito de Bakú. El programa de retorno está también avanzando en nuestros territorios liberados. Se están creando oportunidades económicas y de empleo en estas regiones. Deseo el mayor de los éxitos para esta Conferencia al promover, a nivel mundial, la Justicia Social y el Trabajo Decente. Gracias.

Sr Satybaldy Dauletalin

Trabajadores (Kazajstán)

Es un gran honor para mí y para la Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán (FPRK) tomar hoy la palabra en nombre de los trabajadores de nuestro país y nuestra región. Observamos un crecimiento económico constante, una apertura al mundo cada vez mayor y el compromiso declarado del Estado con los principios de las normas internacionales del trabajo. Todo ello brinda un espacio para un cambio positivo. Y nosotros, los sindicatos, consideramos que nuestro cometido radica en ser un asociado constructivo en este proceso, dotado de la capacidad de proponer

soluciones sostenibles y equilibradas. Estimados colegas, el mundo del trabajo atraviesa en la actualidad una fase de transformaciones tectónicas fundamentales. La Memoria del Director General de la OIT refleja fielmente esto: la relación entre empleo, derechos y crecimiento económico no solo requiere consideración, sino también gestión estratégica. Nos enfrentamos al hecho de que, cada vez en mayor medida, el crecimiento económico no va acompañado del correspondiente aumento de trabajos de calidad. Observamos una tendencia preocupante: el crecimiento económico no impulsa el crecimiento del empleo de calidad. Esta «brecha de empleo» no es tan solo una anomalía económica, sino una señal de la ruptura del contrato social. Es más importante que nunca que el diálogo social se convierta en un elemento fundacional de la confianza democrática, en lugar de un mero procedimiento formal. En la era de la transformación digital, deberíamos evitar un escenario de «neoliberalismo tecnológico», en el que los beneficios se concentren en manos de unos pocos y los riesgos sean asumidos por la mayoría. La voz de los trabajadores debe ocupar un lugar central en la estrategia de desarrollo. Los sindicatos no son solo defensores de los intereses de determinadas categorías de trabajadores. Son asociados institucionales para un futuro sostenible. Asia Central también se enfrenta a una serie de desafíos comunes: elevados niveles de empleo informal; una protección deficiente de los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores de plataformas; una cobertura de la protección social limitada, y la necesidad de llevar a cabo una actualización en profundidad de la legislación laboral. No obstante, estamos convencidos de que Asia Central puede llegar a ser una región en la que el trabajo decente constituya la piedra angular del crecimiento sostenible. Y, en este sentido, Kazajstán puede desempeñar un papel importante en la promoción del trabajo decente en Asia Central. La Federación de Sindicatos está dispuesta a participar de forma activa, en el diálogo, en las iniciativas de la OIT y en la puesta en común de mejores prácticas con nuestros asociados de la región y del resto del mundo.

Estimados colegas, en nombre de la FPRK, presentamos tres propuestas fundamentales que consideramos serán de utilidad no solo para nosotros, sino también para otros países en transición:

1. Introducir un mecanismo de evaluación obligatoria del impacto en el mercado de trabajo cuando se elaboren políticas económicas y de inversión. No debería adoptarse ninguna iniciativa de envergadura relativa a proyectos de infraestructura o acuerdos comerciales sin evaluar previamente su impacto en el trabajo decente.
2. Elaborar normas internacionales del trabajo relativas a la inteligencia artificial y el trabajo en plataformas. Esta normativa no debería ser solo una declaración marco, sino que debería plasmarse en un documento normativo de pleno derecho de la OIT, análogo al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) o el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
3. Apoyar a los sindicatos en el proceso de transformación. Pedimos a la OIT que considere la posibilidad de establecer un Centro Regional de Innovación para los sindicatos de Asia Central en Kazajstán, cuya labor se centre en la digitalización y la revitalización, en colaboración con nuevas categorías de trabajadores.

Estimados colegas, tenemos ante nosotros una oportunidad única. Si la dejamos pasar, desperdiciaremos la oportunidad de lograr un futuro justo. Si la aprovechamos, significa que conservamos la fe en el trabajo como fuente de dignidad, libertad y desarrollo. La Federación está dispuesta a formar parte de esta senda: colaborar,

aprender, compartir experiencias y, junto con ustedes, luchar por el trabajo decente y la justicia para todos. Damos las gracias sinceramente a la OIT y, personalmente, al Sr. Hougbo por su liderazgo, su apoyo y por crear una plataforma en la que la voz de los trabajadores se escucha, no como una mera formalidad, sino de forma genuina.

Sr Yoav Ben Tzur

Gobierno (Israel)

Señor Vicepresidente, jefes de las Delegaciones internacionales, señoras y señores. Es un honor para mí estar ante ustedes hoy y participar en la Ciento Trece Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Desde mi punto de vista, la OIT es una de las Organizaciones más importantes, si no, la más importante, puesto que, maneja el recurso más importante que es el motor de las ruedas de la economía. Concretamente, el capital humano. Sin el capital humano, no existe la economía y sin una economía no existe desarrollo, no hay tecnologías, no hay atención sanitaria y no hay progreso social y cultural dado que la economía es la energía que impulsa todo esto y, por eso es nuestro deber, deber de la comunidad internacional, preservar y mantener la OIT como una Organización independiente, no política, una que se centra en el capital humano, en la economía y en la fuerza de trabajo, que se menciona como fuerza motriz de todo progreso. La necesidad de salvaguardar los objetivos de la Organización, libre de cualquier consideración política a la luz de los cambios dramáticos que ocurren en el mercado laboral. Muchas profesiones han desaparecido, otras han visto grandes cambios debido a avances tecnológicos, el movimiento del capital humano, de empleo a empleo, ha sido mucho más frecuente. En el pasado un empleado pasaba veinte o treinta años o más en una carrera. Hoy es pocos años, muchas decenas de los otros cambios rápidos que existen, requieren que se conforme todo con normas internacionales y convenciones para proteger los derechos de los trabajadores a la vez que se garantiza la flexibilidad para cumplir las necesidades del mercado. Cualquier implicación de la Organización en cualquier cuestión fuera del mercado de trabajo, traicionaría su noble fin causaría un daño al desarrollo rápido en la economía mundial y en los derechos de miles de trabajadores en todo el mundo. Delegados, el Estado de Israel, actualmente vive uno de los periodos más difíciles desde su creación. Durante décadas, los líderes del país han hecho todo, absolutamente todo para evitar guerras innecesarias. Han luchado por la paz, a través de negociaciones. Incluso, al coste doloroso de concesiones territoriales. También han emitido permisos de trabajo a cientos de miles de palestinos en Israel, incluso a riesgo de amenazas a la seguridad y a veces han costado vidas israelíes. Además, han transferido miles de millones de dólares a la autoridad palestina con la esperanza de que la estabilidad económica llevaría a la estabilidad política. Pero mientras que hemos ofrecido nuestra mano en paz, nuestros enemigos han explotado los recursos que se les han ofrecido, incluyendo ayuda internacional, con el desarrollo rápido de túneles, adquisición de armas, comercio de terroristas y la diseminación de incitación entre las generaciones más jóvenes. En el siete de octubre de dos mil veintitrés, miles de terroristas invadieron territorio israelí, entraron en los hogares de civiles, arrastraron a hombres y a mujeres, padres, madres, niños y adolescentes, de sus camas, cometiendo atrocidades impensables. Violaron, robaron, asesinaron y raptaron a doscientas cincuenta y una personas, incluidos niños muy pequeños, con una crueldad inimaginable. Ahora les pregunto a ustedes. ¿Qué habrían hecho ustedes? ¿Cómo habrían respondido ustedes si sus ciudadanos hubieran sido violados, asesinados y raptados? Israel es un país que respeta la vida en paz y ha actuado, exactamente como cualquier otro país. No hemos elegido esta guerra, se nos

impuso. Esos asesinos, no nos han dejado otra elección que eliminar completamente a Hamas y a sus cómplices. Este es nuestro deber, es el deber de nuestro país, es el deber de cualquier país que desea preservar la vida. Cualquier intento de socavar nuestro derecho a luchar y derrotar a las organizaciones terroristas no es más que un premio al terrorismo, no solo para Israel, sino para el resto del mundo que está observando y viendo mensajes contradictorios de algunos líderes mundiales. La duda ante las atrocidades del siete de octubre, a la luz de los agravios sufridos por la familia Vives, la madre Siri, Ariel de cuatro años y Quirz de nueve años, doscientos cincuenta hombres y mujeres, jóvenes, ancianos, fueron torturados en el cautiverio de Hamás y todavía hay cincuenta y seis de ellos que siguen siendo torturados por los asesinos de Hamás. Quizás se pregunten ustedes ¿Cómo puedo tratar cuestiones políticas aquí, después de que acabo de decir que tenemos que mantener esta Organización fuera de la política? Pero esto no es política, esto es una obligación moral y humana de la comunidad internacional en todo foro, en cada reunión y en cada conferencia. Alzar la voz de aquellos que siguen estando torturados en este momento y claramente exigir su inmediata puesta en libertad. Condenar y denunciar todos los actos de terror y apoyar plenamente el derecho de las naciones de defender a sus ciudadanos, respetando el derecho internacional, como hace Israel a lo largo de esta guerra, muchas veces al coste de poner en riesgo las vidas de nuestros soldados. Si actuamos de esta manera, garantizaremos un mundo más justo y mejor, un mundo de vida, prosperidad y progreso. Quien hace paz en sus altos lugares. Que la paz esté con ustedes.

Sr Michal Maksymiuk

Empleadores (Polonia)

Señor Presidente, Director General, distinguidos Delegados. Es un honor dirigirme a esta Conferencia en nombre de la Delegación de Empleadores de Polonia. Damos las gracias al Director General, Gilbert Houngho, por su esclarecedora Memoria. Tenemos que restablecer la conexión entre el empleo, los derechos y el crecimiento. Esto, no solo es una necesidad económica, es una cuestión de confianza, dignidad y estabilidad. El mundo del trabajo cambia y debemos garantizar que el cambio traiga inclusión y no exclusión. Para cumplir este desafío, necesitamos un diálogo social más firme, que sea real y no simbólico. Este diálogo debe formar las políticas en tanto construya la confianza y como no dejar nadie atrás. Voy a hablar de los desafíos a los que hacemos frente en Polonia. En primer lugar, el cambio demográfico. En esta sociedad que envejece, en dos mil treinta los ancianos serán más que los niños. Esto pone una presión sobre nuestro sistemas laboral, sanitario y de pensiones. Tenemos que apoyar el envejecimiento activo, mejorar el sistema de atención y garantizar que los trabajadores no sean apartados, que se vean apoyados y que permanezcan como parte del mundo del trabajo. En segundo lugar, el efecto y la introducción de la automatización y la inteligencia artificial. Las nuevas tecnologías están transformando los entornos de negocios y de trabajo. La inteligencia artificial y la automatización abren nuevas perspectivas y las nuevas tecnologías también tienen un efecto sobre el mercado laboral y las competencias y por ello, tenemos que instar a la adaptación de nuestros sistemas de formación y educación a los requisitos que imponen esas tecnologías. Principalmente, con una educación dual, permitiendo una combinación de educación teórica con formación de capacidades técnicas en la fuerza de trabajo. Lo que necesitamos es aprendizaje a lo largo de toda la vida que ayude a la gente a actualizar sus competencias y que permita que una persona pueda pasar de una profesión a otra. Tenemos que educar a los trabajadores no únicamente para los empleos de hoy, sino

para permitir estar a la altura de los cambios del mañana. La inclusión digital, la adaptabilidad y las capacidades centradas en el ser humano son esenciales. Esto no solamente es una tarea para las escuelas. El desafío de educación conlleva responsabilidades para los Gobiernos, Empleadores y Trabajadores. Tercero, el Diálogo Social. Tenemos que fortalecer el diálogo tripartito en Polonia para que la voz de los Empleadores y los Trabajadores tenga un impacto real sobre las decisiones económicas y sociales. El sistema de diálogo social tiene que ser más efectivo y reflejar mejor las circunstancias de la vida real con reglamentación, permitiendo que los interlocutores sociales activamente conformen las políticas nacionales. Creemos que la confianza, las alianzas y el diálogo abierto se constituya los cimientos de un desarrollo económico estable porque si no sus actores vamos a hacer frente a una incertidumbre y menos oportunidades equilibradas para el futuro. Señor Presidente, la OIT se fundó en nombre de la Justicia Social y la cimentación de la paz. Firmemente apoyamos este principio, hoy más que nunca. En unos tiempos en los que los conflictos, las tensiones geopolíticas y la fragmentación social amenazan la estabilidad en muchas partes del mundo. La paz debe verse como un Derecho Humano fundamental y como el Desarrollo Sostenible, el Trabajo Decente y la Transición Justa en un mundo afectado por la guerra y división y por ello reafirmamos nuestro compromiso con el Trabajo Decente, los derechos fundamentales el crecimiento inclusivo y la paz, como condición esencial para todas ellas. Apoyamos el llamamiento del Director General para renovar el contrato social. Uno que haga que las personas estén en el centro. Señoras y señores, en nombre de los Empleadores polacos, confirmo nuestra disposición a trabajar con el Gobierno, los sindicatos y los socios internacionales para construir un mundo del trabajo que se a justo, inclusivo y apto para el futuro y quiero dar las gracias a todos los participantes activos en la Conferencia y aprecio las contribuciones y los conocimientos básicos y perspectivas de los diferentes temas que hemos discutido. Muchísimas gracias.

Sr Duy Hieu Ngo

Trabajadores (Viet Nam)

Distinguidos Delegados. En nombre de la Confederación General de Trabajadores de Vietnam y de los dos millones de miembros del sindicato vietnamita, quiero dar las gracias al Presidente y a los Delegados presentes en la CIT Ciento Trece, con los mejores deseos de los trabajadores de Vietnam. El sindicato de Vietnam apoya plenamente los puntos del orden del día en la Conferencia de este año, en particular el Informe del Director General, sobre el empleo, derechos y crecimiento, potenciar la conexión y los esfuerzos, establecer nuevas normas sobre la protección contra peligros biológicos en el entorno de trabajo y el Trabajo Decente en la economía de plataformas. En Vietnam crear condiciones sostenibles y decentes para los empleadores se ha convertido en una prioridad máxima para los mandantes tripartitos sirviendo con fuerza motriz en los Derechos Humanos y promoviendo el crecimiento sostenible, económico hacia la Justicia Social. Todo esto está cimentado en el desarrollo centrado en el ser humano independientemente del género, edad, etnicidad, credo, religión y estatus. Para lograr esto, en los últimos años, el sindicato de Vietnam se ha implicado activamente para mejorar la situación laboral expandiendo la seguridad social con las condiciones de trabajo y protegiendo los derechos e intereses de los trabajadores en línea con las normas internacionales del trabajo. Los sindicatos, desde la base, se han centrado y han jugado un papel clave en el Diálogo Social con el fin de promover el derecho al trabajo, salarios decentes y mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, tenemos muchos desafíos para conseguir crecimiento sostenible para defender los intereses de los

trabajadores, sobre todo en el contexto de las evoluciones tecnológicas, el cambio climático, la movilidad del trabajo, la globalización e incremento del empleo informal y en respuesta a ello la Confederación General de Trabajadores de Vietnam, continuamente han reforzado su estructura y agenda de acción. Al mismo tiempo hemos fortalecido la capacidad de los representantes sindicales, hemos expandido la participación y hemos promovido el rol representativo de los sindicatos a todos los niveles. A lo largo del último año hemos sindicado a más de uno coma dos millones de miembros, las negociaciones colectivas se han intensificado con tres mil setecientos setenta y siete nuevos acuerdos que se han firmado y permiten que los trabajadores beneficien más de las políticas de empresa, concretamente la Ley Sindical de dos mil veinticuatro, adoptada por la Asamblea Nacional, incluye un número de puntos con respecto a los requisitos para sindicarse y ofrecer crítica social de los sindicatos suplementando conductas prohibidas como discriminación, injerencia y manipulación de las reuniones de las actividades sindicales. Estas nuevas disposiciones fortalecen la función del sindicato promoviendo las relaciones laborales en Vietnam. En este proceso compartimos la experiencia internacional y construimos la capacidad de los Mandantes tripartitos de Vietnam. En esta ocasión queremos dar las gracias por el apoyo que se nos ha prestado y queremos pedir la asistencia técnica de la OIT en el futuro para cumplir la función representando los intereses de los miembros sindicales y trabajadores. Distinguidos Delegados, creo que bajo el liderazgo del Presidente, esta Conferencia tendrá mucho éxito con nuevas iniciativas como cumplir necesidades de desarrollo y con resultados sustanciales de ir mejorando las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo.

Sr Omar Abdi Said

Gobierno (Djibouti)

Señor Presidente de la Conferencia, Señores Ministros, países Miembros de la OIT, Señor Director General de la OIT, Señores Delegados. En primer lugar, voy a hablarle, Señor Presidente, como Miembro de su Mesa para felicitarles. Es un placer intervenir hoy en nombre del Gobierno de la República de Yibuti en ocasión de esta sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Permítanme, en primer lugar, reafirmar nuestra vinculación sin ambages, a los valores y principios fundadores de la Organización Internacional del Trabajo, concretamente, el diálogo tripartito, la Justicia Social y la promoción del Trabajo Decente para todas y todos. Las temáticas centrales que nos reúnen hoy, la elaboración de nuevas normas internacionales relativas a la protección de los trabajadores contra los peligros biológicos, la situación del Trabajo Decente en la economía de plataformas digitales y el desarrollo de informes innovadores para facilitar la transición de la economía informal hacia la formalización, tiene un eco especialmente importante en las preocupaciones nacionales de nuestro país y en las realidades concretas a las que hacemos frente sobre el terreno. Señoras y señores, la cuestión de los peligros biológicos en el entorno profesional nos trae a la memoria la dolorosa pandemia de Covid diecinueve y cuanto, la preservación de la salud y la seguridad en el trabajo constituyen un imperativo categórico y no negociable. Esta prueba colectiva ha revelado la vulnerabilidad de nuestros sistemas de protección y la necesidad imperiosa de potenciar dispositivos preventivos. En esta perspectiva, nuestro Gobierno, a través del Ministerio de Salud Pública ha puesto en práctica un programa nacional ambicioso de formación continua, destinado a los profesionales de la salud y que tiene concretamente que ver con la manipulación de agentes biológicos patógenos. Paralelamente se han realizado inversiones importantes para la adquisición de equipos

de protección personal de primera generación destinados a los trabajadores de primera línea que son los centinelas de nuestra seguridad sanitaria colectiva. Señoras y señores, acogemos positivamente y con satisfacción, la aprobación de los trabajos consagrados a las dificultades en la transición progresiva de la economía informal hacia la formal. Esta problemática fundamental se sitúa en el corazón de esta acción pública voluntarista y de la política de desarrollo económico y social. En Yibuti, la economía informal representa todavía una proporción significativa de nuestro tejido económico y para poder hacer frente a este desafío estructural, hemos concebido y hemos aplicado una serie de medidas, estrategias complementarias, con el objetivo de ampliar la cobertura de protección social para facilitar considerablemente, los procedimientos de inscripción para las pequeñas unidades económicas y alentar a su inclusión progresiva y sostenible en el sector formal. Señoras y señores, en esta dinámica, la caja nacional de la seguridad social juega un papel importante en la cobertura social para los trabajadores de la economía informal en el marco de nuestra estrategia nacional de formalización. El objetivo es claro, garantizar un nivel mínimo de protección para todos los trabajadores sea cual sea su estatuto. También, la CNS ha ofrecido una ventana única para los trabajadores de la economía informal para facilitar información sobre sus derechos y obligaciones. Creemos firmemente que la integración progresiva de estos trabajadores en el tejido formal, es una condición sine qua non para garantizar condiciones de trabajo decentes y promover un crecimiento inclusivo. Señoras y señores Delegados, en materia de protección social y tras el impulso visionario y determinado de Su Excelencia, el Señor Ismael Omar Guelleh, Presidente de la República, varias reformas estructurales de gran calado, se han llevado a cabo con éxito. Concretamente, la mensualización efectiva de las pensiones en enero de dos mil veinticinco y esto constituye un avance histórico y esta medida ha permitido mejorar considerablemente y de forma sostenible, la vida cotidiana de nuestros jubilados, garantizando la regularidad, la fiabilidad y previsibilidad de las contribuciones que contribuyen sustancialmente a la preservación de su dignidad y a la potenciación de su seguridad financiera. La República de Yibuti sigue implicada, con decisión, al lado de la OIT y el conjunto de Estados Miembros para solidariamente y conjuntamente, hacer frente a los diferentes desafíos en el mundo del trabajo. Además de la ratificación reciente del Convenio ciento noventa con respecto a la eliminación de la violencia, Yibuti participa activamente y de forma constructiva en las iniciativas regionales ambiciosas de la OIT cuyo objetivo es promover el Trabajo Decente. Señoras y señores, en este sentido, no podemos dejar de mencionar la trágica situación que vive el pueblo palestino. Condenamos con firmeza la violencia continua y las violaciones graves de Derechos Humanos, concretamente el derecho a la vida, a la libertad y al Trabajo Decente. Hacemos un llamamiento a la comunidad internacional y, en particular, a la OIT, a redoblar sus esfuerzos para apoyar a los trabajadores palestinos víctimas de ocupación, bloqueo y privaciones sistemáticas. La paz sostenible solo puede lograrse con Justicia Social y la Justicia Social empieza por el reconocimiento pleno y entero de los derechos del pueblo palestino. Quiero reafirmar solemnemente que la República de Yibuti continuará obrando con determinación, constancia y convicción para la construcción de un mundo del trabajo más justo, más equitativo y más sostenible. Muchísimas gracias.

Sr Sahib Mammadov

Trabajadores (Azerbaiyán)

Excelencias, Distinguidos Delegados, Representantes de Gobiernos empleadores y trabajadores, Damas y Caballeros. En nombre de la Confederación Sindical de

Azerbaiyán y de los Trabajadores de Azerbaiyán deseo transmitir nuestro más sincero agradecimiento a la OIT por convocar esta importante sesión de la CIT. Estamos en una encrucijada, el mundo del trabajo se transforma con rapidez, abriendo nuevas oportunidades y vulnerabilidades. El auge de la economía de plataformas, la persistencia del empleo informal y los crecientes riesgos ante el cambio climático, los peligros biológicos exigen medidas colectivas y coordinadas. Para los interlocutores sociales de Azerbaiyán, la OIT es un aliado estratégico y confiable. Azerbaiyán ha ratificado cincuenta y nueve convenios de la OIT y nuestra Confederación supervisa activamente su aplicación a nivel nacional. Acogemos con agrado la agenda de esta Conferencia ya que es oportuna y esencial. Permítaseme transmitirles nuestras opiniones y actividades sobre varios temas clave; primero los peligros biológicos, la pandemia de la COVID diecinueve nos ha recordado que la salud no es solamente un derecho humano básico sino también la base del mundo del trabajo. En Azerbaiyán, los sindicatos apoyan los esfuerzos desplegados para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, junto con el Gobierno y los empleadores estamos aplicando evaluaciones de riesgos biológicos en sectores tales como el alimentario, el químico y el sanitario. También, estamos aplicando protocolos de bio-protección para las industrias de alto riesgo y defendiendo la práctica preventiva como la estándar. Si bien el Convenio de la OIT ciento cincuenta y cinco aborda varios peligros, la emergencia de nuevos riesgos biológicos exige de medidas más especializadas. Nuestra Confederación ha tenido un papel esencial para facilitar la ratificación del Convenio ciento cincuenta y cinco de la OIT a nivel nacional. Apoyamos la adopción de un convenio específico sobre la protección de los peligros biológicos en el lugar del trabajo para fortalecer la protección de los trabajadores a nivel global. En segundo lugar, el trabajo decente en la economía de las plataformas, la digitalización está redefiniendo el empleo y el trabajo de las plataformas está cada vez más generalizado. Pensamos que la adopción de nuevas normas globales en la OIT es crucial para crear un marco jurídico que proteja los derechos de los trabajadores de las plataformas en este entorno cambiante. Con el apoyo de la OIT, nuestra Confederación ha preparado un estudio de ochenta páginas que lleva por título Desafíos de la Industria cuatro punto cero, en la Economía de las Plataformas. Para examinar la estructura de la labor de las plataformas y de las relaciones sociales y laborales que se dan en ella. Nuestro objetivo es que los trabajadores de plataformas gocen de los mismos derechos y protecciones como los trabajadores de sectores tradicionales. En base a ello, hemos entablado un diálogo con principales empresas de plataformas para explorar garantías sociales para sus trabajadores. Al mismo tiempo, tenemos un paquete sindical, social, voluntario que ofrece asistencia jurídica, formación y micro-seguros. El trabajo al respecto es complejo pero con el apoyo de la OIT, arrojará resultados. En tercer lugar, abordar el empleo informal. La informalidad es un desafío generalizado con consecuencias sociales y económicas amplias. Trabajamos con el Gobierno para promover la transición al empleo formal en el país mediante nuestra iniciativa, voluntarios y mediante el centro de asistencia jurídica y protección laboral, sensibilizamos acerca de los beneficios y de las protecciones del trabajo formal entre los trabajadores. Finalmente, el empleo ético de la Inteligencia Artificial. Subrayamos la necesidad de normas centradas en la persona que rijan la IA en el lugar del trabajo. El veintiocho de abril de dos mil veinticinco conmemora el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo y también el ciento veinte aniversario del primer acuerdo colectivo. Con ese motivo, la Confederación celebró la conferencia nacional en Baku, que llevó por título El Impacto de la Digitalización y de Inteligencia Artificial en el Lugar del Trabajo. Este evento abordó aplicaciones prácticas de la IA y de sus consecuencias para el bienestar y los derechos de los trabajadores. Estas aplicaciones fueron trabajadas a fondo en la conferencia.

Distinguidos participantes, para concluir, si bien el mundo del trabajo está cambiando rápidamente, nuestro objetivo principal no ha cambiado. Garantizar que el trabajo no sea solamente una fuente de ingresos si no la base de la dignidad humana. Nosotros los sindicatos de Azerbaiyán estamos convencidos de que se puede alcanzar el trabajo decente, incluso en momentos de perturbación y de transformación digital pero se requiere de una firme voluntad política y moral. Nuestra Confederación seguirá siendo un fiel interlocutor de la OIT al crear un futuro en el que cada trabajador esté protegido, sea escuchado y respetado sin que nadie quede rezagado. Muchas gracias por su atención.

Sr Mohamed Ali Janah

Empleadores (Maldivas)

Distinguidos Delegados, damas y caballeros, Excelencias, es un honor dirigirme a la Conferencia Internacional del Trabajo de este año en nombre de los Empleadores de la República de Maldivas. Queremos elogiar a la OIT por haber dado prioridad a una agenda que refleja las realidades cambiantes y urgentes del mundo del trabajo. Centrarse en la protección de los trabajadores frente a los peligros biológicos, abordar el trabajo decente en la economía de las plataformas y promover la transición de la economía informal a la formal es algo oportuno y necesario. Como pequeño estado insular en desarrollo, Maldivas se enfrenta a vulnerabilidades singulares, geográficas, económicas y ambientales. Sin embargo, los desafíos que enfrentamos distan de estar aislados. Las cuestiones destacadas en la agenda de este año resuenan en nuestro contexto nacional y en nuestros anhelos por un mercado del trabajo más equitativo en cuanto a la protección de los trabajadores frente a los peligros biológicos. Nuestra experiencia con la pandemia de la COVID diecinueve, puso de relieve la necesidad crítica de tener normas internacionales en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo. Los trabajadores de primera línea, sobretodo en el sector del turismo, la sanidad, el saneamiento y la logística cargaron con el gran peso de la exposición. Muchos carecieron de formación o de equipos personales de protección. Para nosotros, los riesgos biológicos no son algo abstracto, son realidades que hemos de enfrentar mediante compromisos compartidos y cooperación global. Maldivas apoya la adopción de normas internacionales que protejan los trabajadores y su salud en todos los entornos, independientemente del sector o del tipo de contrato. El aumento del trabajo en plataformas de nuestro país refleja una tendencia global. Vemos como cada vez más jóvenes y mujeres trabajan en plataformas de trabajo digital, desde el diseño freelance y servicios de distribución al transporte y a otro tipo de actividades. Si bien esto ha abierto nuevas oportunidades económicas, también ha expuesto a los trabajadores a la informalidad, la imprevisibilidad y a la falta de protección. Estos trabajadores suelen verse excluidos en garantías de salario mínimo, mecanismos de reparaciones y sistemas de protección social y así apoyamos sin reservas normas internacionales del trabajo que reconozcan y protejan los derechos de los trabajadores de las plataformas permitiendo al tiempo la innovación y el crecimiento inclusivo. La transición del empleo informal al formal es una prioridad acuciante, Maldivas, una gran parte de esa fuerza de trabajo especialmente en la construcción, la pesca, el trabajo doméstico y servicios de pequeña escala opera fuera del sistema formal. Esto limita el acceso a la protección social, el salario decente y a condiciones de trabajo seguras. La formalización no es solamente una cuestión de justicia, sino un imperativo de desarrollo nacional. Pensamos que la formalización debe ser más atractiva, más sencilla y ello pasa por simplificar el proceso de inscripción para las empresas y para los individuos, por ejemplo, contar con una

ventanilla única o servicios de apoyo a nivel de consejo insular, evitando pedir múltiples documentos o repetidos viajes a la capital Malé. Garantizar protección social que pueda ser portátil para que los beneficios, como las pensiones, seguridad sanitaria, bajas por enfermedad puedan seguir a los trabajadores en sus contratos, empleos, etcétera y utilizar contratos digitales de base móvil que se puedan crear, firmar y almacenar en aplicaciones electrónicas. Esto es muy importante también para islas remotas. Un trabajador de la construcción o un ayudante doméstico debe poder recibir un contrato jurídicamente vinculante que recoja su salario, sus horas de trabajo, sus derechos, de manera digital y segura. Queremos que Maldivas sea un país digitalizado en dos mil treinta, por ello pedimos a la OIT que defienda estas estrategias en esta transición. Sin embargo, para pequeños estados insulares como el nuestro, la ambición tiene que ir de la mano del apoyo. Pedimos asistencia técnica y creación de capacidad para reforzar nuestras instituciones y nuestros marcos regulatorios. Nuestro compromiso con el trabajo decente tiene que estar apoyado en herramientas y recursos necesarios para aplicar lo que todos acordamos en estas salas de asambleas. Para concluir, en nombre de mi país y en el mío propio, reafirmo nuestro compromiso compartido con un futuro del trabajo que sea seguro, inclusivo y resiliente. Ya se produzca el empleo en un resort, en un buque de pesca, en una plataforma digital o en un hospedaje gestionado por una familia. Maldivas está dispuesta a contribuir en beneficio de todos en ese sentido, gracias.

Sra Enas Dahadha Attari

Estado de Palestina

Muy buenas tardes Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la OIT, Excelencias, Distinguidos jefes de Delegación, damas y caballeros. En primer lugar, quiero transmitirles los saludos de Palestina, tierra de la resiliencia, también el Presidente Mahmud Abás, el Gobierno Palestino, sus líderes y su pueblo y también de las voces de los trabajadores palestinos que claman por protección, justicia social y un fin de la opresión. Los civiles de la franja de Gaza están siendo asesinados diariamente y estas políticas se están utilizando como un instrumento de guerra. Nuestro Primer Ministro declaró la franja de Gaza como una zona de hambre. La seguridad alimentaria no existe y esto está afectando a toda la población. Esto constituye un crimen humanitario deliberado, manifestado en las imágenes de las personas que ruegan comida, los cuerpos esqueléticos de los niños, las imágenes de desplazados, apartados de sus seres queridos. Cincuenta y dos mil mártires han muerto, la mayoría de ellos niños, mujeres, ancianos, algunos de ellos han sido enterrados, otros siguen bajo las ruinas. El número de heridos supera los ciento veintitrés mil, el número de personas con discapacidad se ha doblado, más de setenta mil. El número de huérfanos llega a cuarenta mil, más de un ochenta por ciento de la infraestructura y gran parte de la industria hídrica se ha destruido y esto está generando una gran crisis del agua. Todo esto es un intento desesperado por generar desplazamiento forzado. El asalto israelí en las ciudades de la ribera occidental continua, especialmente en la zona del norte. Se están demoliendo casas, se está destruyendo sistemáticamente la infraestructura, las personas están siendo desplazadas, miles de mártires y hay decenas de miles de palestinos sin hogar. La zona ha quedado fragmentada y el movimiento de bienes, personas y trabajadores, ha quedado restringido con el establecimiento de más de novecientos puntos de control militar. Gran parte de los trabajadores se ven privados de sus puestos de trabajo, no pueden volver. Doscientos mil trabajadores palestinos han sido despedidos desde el inicio de la guerra y esto se ve acompañado de un descenso

en la ayuda al pueblo palestino. Hay incautaciones que continúan, hay grandes presiones políticas sobre el Gobierno al cual se está intentando debilitar. El Gobierno no puede cumplir con sus obligaciones, no puede pagar los salarios de sus trabajadores y todo esto es deliberado y está impactando en la situación económica y social. Está impactando en el sector del trabajo, puesto que, el desarrollo económico y social es hoy, prácticamente imposible. Las tasas de desempleo han aumentado a un ritmo sin precedentes, un cincuenta y dos por ciento en Palestina y esto genera pobreza. Lamentablemente, todo esto está ocurriendo sin una rendición de cuentas efectiva, sin que se rindan cuentas ante la justicia, sin respetar los tratados del derecho internacional o las resoluciones de las Naciones Unidas. Israel, por segunda vez consecutiva, se niega a dar entrada a una misión de constatación de los hechos afiliada a la OIT y esto es un intento deliberado por ensombrear la verdad y por rechazar la transparencia y esto despierta muchos interrogantes en cuanto a lo que intenta esconder esta operación en lo que se refiere también al derecho internacional. Enfrentar estos desafíos, enfrentar la realidad, es esencial. Nunca hemos negado nuestra responsabilidad para con nuestro pueblo. Hemos establecido intervenciones de emergencia para proporcionar servicios de asistencia a nuestro pueblo en la Franja de Gaza. También hemos llevado a cabo intervenciones, en la ribera occidental, para aliviar las repercusiones del ataque israelí en nuestras ciudades y campamentos. Seguimos trabajando con interlocutores para regular el mercado de trabajo mediante el Diálogo Social y actualmente, nos estamos centrando en enmendar el código de trabajo y en establecer nuevos códigos. Damos servicios de apoyo al trabajo, con el apoyo de donantes para crear oportunidades de Trabajo Decente para todos los grupos, mediante nuestras distintas oficinas. También estamos apoyando programas para las pequeñas y medianas empresas. Damas y caballeros, desde este podio y a la luz de todo lo expuesto, le exhortamos a que nos den todo el apoyo posible para apoyar urgentemente al sector del trabajo, tan atacado en estos últimos diecisiete meses. También quiero extender mi más sincero agradecimiento a la OIT y a todos los que nos están apoyando, a todos los que nos están proporcionando asistencia para alcanzar el estatus de observador. Para concluir, instamos a la comunidad internacional a que actúe para que se acabe el genocidio librado por la ocupación israelí en la Franja de Gaza y la ribera occidental. Pedimos que se permita la entrada de ayuda humanitaria, de conformidad con los mecanismos previamente aceptados. Pedimos que se lleve a cabo, un proceso político basado en una solución de dos estados. Nuestro objetivo último, como palestinos, es claro y explícito; alcanzar nuestros derechos legítimos, entre ellos; principalmente, el derecho a la libre determinación estableciendo un estado independiente soberano con Jerusalén Este como nuestra capital. Viviendo en nuestro hogar, en nuestra tierra, en paz, seguridad, disfrutando de estabilidad y de Justicia Social y ello no se puede alcanzar sin poner fin a la ocupación. Gracias.

Sr Muhammetseyit Sylapov

Gobierno (Turkmenistán)

Muchas gracias. Señor Director General, distinguido Presidente, damas y caballeros. En primer lugar, deseo saludarles en nombre de mi Delegación, con motivo de esta Conferencia Internacional del Trabajo. También quiero darles las gracias por darme la oportunidad de intervenir. Gracias, así mismo, por su apoyo inquebrantable a favor de la Justicia Social, el Trabajo Decente y la cooperación internacional. Turkmenistán celebra la Memoria del Director General, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo", Memoria que supone una base indispensable para

mejorar la situación en materia del trabajo precario, la desigualdad social, etcétera. La Justicia Social es una base necesaria para restablecer el nexo entre los empleos, los derechos y el crecimiento. Mi país apoya, sin reservas, el enfoque de la OIT y estamos adoptando medidas para abrir nuevas oportunidades de empleo, principalmente en el ámbito de gran potencial y todo con el objetivo de mejorar los ingresos equitativos, las garantías, las normas del trabajo, la integración de los principios en las normas del trabajo, etcétera. Nuestra política tiene como objeto generar condiciones de Trabajo Decente y de Justicia Social, manteniendo nuestra colaboración con la OIT y apoyando, al mismo tiempo, los programas y los enfoques pragmáticos de esta Organización en el objetivo de garantizar el Trabajo Decente. Esto, es un importante objetivo a nivel nacional. El Diálogo Social se reconoce como un mecanismo efectivo para la consecución de políticas gubernamentales. Estamos convencidos de que el respeto de estos derechos es la base del crecimiento sostenible y de la estabilidad social. El crecimiento económico también tiene que estar acompañado de protección social y el respeto al trabajo. Estamos convencidos de que, integrando el crecimiento económico, la Justicia Social y el respeto a los derechos de los trabajadores, podemos alcanzar el Desarrollo Sostenible y el bienestar del pueblo. Turkmenistán está dispuesto a cooperar activamente con la OIT y con otras organizaciones internacionales para lograr estos objetivos e intercambiar también experiencias en el ámbito de las políticas de trabajo. Colaborando juntos podremos enfrentar los desafíos y alcanzar un futuro más equitativo. Distinguidos participantes, colegas, para concluir, permítaseme transmitirles mi convicción de que Turkmenistán seguirá concediendo una gran importancia a la Justicia económica y social y ello, para alcanzar los derechos y las libertades fundamentales. Muchas gracias.

Sr Mohamed Soueidatt

Gobierno (Mauritania)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Señor Presidente, Señor Director General de la OIT, señoras y señores. Es un placer participar hoy en las labores de la CIT en esta Ciento Trece Sesión y aprovecho esta oportunidad para felicitar al Presidente y a los Miembros de la Mesa, por haber sido elegidos a sus cargos durante esta Conferencia. También, hago extensivo mi agradecimiento al Señor Director General. Estimado amigo, gracias por la Memoria presentada a este periodo de sesiones que contiene un perspicaz análisis sobre los empleos derechos y crecimiento: fortalecer el nexo. Habla del cambio climático, de las dinámicas de comercio y hablan también del impacto de todo esto en los interlocutores sociales y del equilibrio de poder en las instituciones. Estos elementos, son esenciales para dar una respuesta colectiva a estos desafíos. Ante estos cambios, la República Islámica de Mauritania, recuerda su compromiso para promover la situación de los trabajadores, de conformidad con la visión de Su Excelencia, Presidente de nuestro país. En este sentido, apoyamos los esfuerzos orientados a mejorar la situación económica y social de los trabajadores promoviendo sectores sociales y promoviendo la SSD, ampliando el piso de protección social. En el marco de esta transformación, queremos recordar lo siguiente; el aumento sin precedentes del salario mínimo representa un gran aumento, lo cual mejora la vida digna de los trabajadores y permite edificar una sociedad más equitativa y más justa. También se ha multiplicado por dos la pensión de jubilación y se han mejorado las condiciones de acceso a la seguridad social. Hemos creado un Consejo Nacional Consultivo Empresarial y también estamos trabajando para cubrir todo el territorio en lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo. Tenemos un foro permanente

también, para el diálogo y la protección de los derechos. Estamos trabajando con ahínco para mejorar la vida de los trabajadores, por ello, queremos organizar foros públicos y sociales en base a estudios en torno a temas como el salario mínimo para que esté en consonancia con el costo de la vida. También, como decía, estamos trabajando aumentando las pensiones, mejorando la seguridad social, estamos digitalizando los procedimientos y estamos aplicando políticas más eficaces de seguridad y salud en el trabajo. Estamos actualizando los datos sociales para poder analizar el nexo entre las políticas y las realidades, así como, las brechas existentes. Estamos impulsando un programa nacional orientado a preservar la dignidad de los trabajadores intentando alcanzar un equilibrio entre el crecimiento económico y la Justicia Social. Damas y caballeros, junto con otros países, nos enfrentamos a desafíos por la migración irregular. En dos mil diecinueve ratificamos el Convenio ciento cuarenta y tres de la OIT sobre la protección de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias. Una etapa esencial para mejorar nuestra situación. Hemos, también, adoptado medidas para que esta migración irregular se convierta en una oportunidad para nuestra sociedad. En este sentido, hay que promover los acuerdos bilaterales y regionales para regular el flujo migratorio y para impulsar programas para los retornados y repoblar sobre todo las zonas menos densas. Alcanzar los ODS requiere de solidaridad internacional, por ello, hay que seguir trabajando para alcanzar estos objetivos intercambiando información en relación con el impacto de la digitalización en el mercado del trabajo. Tenemos muchas expectativas depositadas en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social, que tendrá lugar, a finales de este año en Doha. Tenemos que apoyar las iniciativas de financiación de la Justicia Social y tenemos estrategias basadas en la Justicia, estamos trabajando en programas profesionales y en perfeccionamiento de competencias profesionales. También trabajamos con el sector privado y con los interlocutores sociales reforzando la autonomía de la mujer y de los jóvenes. Finalmente, queremos mostrar nuestra solidaridad con los trabajadores palestinos, apoyamos su resistencia legítima para que puedan recuperar sus derechos al Trabajo Decente y a la vida digna en el contexto de un estado independiente con Jerusalén Este como capital. Gracias.

Sr Mohammad Shaher Saed

Estado de Palestina

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General, queridos amigos, queridos Delegados, señoras y señores Excelencias, Ministros, mis saludos a todos los participantes. Tengo el honor hoy, de estar aquí entre ustedes desde Palestina y es la segunda vez que intervengo ante ustedes. En mi corazón llevo el dolor y la esperanza de nuestro pueblo. Hablo en nombre de los niños pequeños, de los mártires, de las mujeres, de los adolescentes, de las personas ancianas, que viven todos los días bajo el yugo de la ocupación y del genocidio a causa de la ocupación por parte de Israel. Quisiera agradecerles su apoyo completo para con nuestra causa, la causa palestina y no es únicamente la causa del pueblo palestino, sino de todos los ciudadanos libres de este mundo y vengo de Palestina donde el baño de sangre, la limpieza étnica, el genocidio, continua. Los esfuerzos de Israel, utilizando las nuevas tecnologías en contra del pueblo palestino en la Franja de Gaza y en Cisjordania, en Nabi, Balata, Saarea y todos los territorios palestinos ocupados. El año pasado contamos nueve mártires, esto ha aumentado en Gaza a cincuenta y cuatro mil mártires. Dieciocho mil niños mártires en la Franja de Gaza, dos mil cuatrocientas mujeres mártires, tres mil quinientas cincuenta y cinco personas

ancianas muertas, mil cuatrocientas dos mártires de personal médico, doscientos mártires periodistas, ochocientos mártires docentes, por no hablar de más de ciento trece mártires de la seguridad civil, así como, los trabajadores de la ONU que trabajan en condiciones difíciles y son doscientos tres los mártires en sus filas, sin hablar de los once mil doscientos desaparecidos que son tanto mujeres y niños como hombres. Más de cuatro mil quinientos mártires en Cisjordania y desde el año pasado el genocidio continúa con alto el fuego que duran pocos días únicamente. la ayuda humanitaria no ha podido acceder, ni para cuidar a los niños pequeños, ni para aportar medicamentos, se les ha prohibido el acceso y todo esto ha sido documentado en el Informe del Director General que habla, con toda franqueza, de estas violaciones por parte de las fuerzas de ocupación de Israel y la situación de los palestinos en Cisjordania y en la Franja de Gaza. En Cisjordania, las violaciones continúan ante agricultores, ciudadanos palestinos, hogares, mezquitas, explotaciones agrícolas. La situación es dramática, más de quinientos diecisiete mil parados, entre un millón cuatrocientos trabajadores han sido víctimas de violación y siguen las persecuciones por parte de la armada israelí y ha habido perdidas enormes en estos últimos diecisiete meses, más de cuatrocientos millones de euros es la estimación de la pérdida mensual de los trabajadores según los informes que han documentado la situación. Los trabajadores hoy, no tienen ya salario. Imagínense que ustedes trabajan y que hace veinte meses que no tienen ingresos. Este es el caso de quinientos siete mil trabajadores que no reciben su salario. Y a causa de la ocupación opresiva, y a causa de los actos criminales, once mil trabajadores hoy han sido encarcelados y estas concatenaciones han sido documentadas por la CIC, la Cruz Roja. Hoy, las barreras eléctricas que impiden el movimiento de trabajadores y ciudadanos, impiden llegar a ciertas poblaciones y guerra continua contra la vida económica en Palestina y quizás se preguntan ustedes porque trabajan los palestinos en el mercado de trabajo de Israel y la respuesta es que los sucesivos Gobiernos de Israel tienen una sola política que es, emplear el veinticinco por ciento de la mano de obra palestina por lo menos. Y esto, para una dominación total sobre la economía palestina y para hacer que padezcan hambre los trabajadores palestinos. Hoy en día, los trabajadores han perdido la esperanza en Palestina, ya no reciben sus salarios y ya no pueden volver a sus puestos de trabajo. La queja presentada por las federaciones internacionales que han visitado Palestina y que han podido ver sobre el terreno la gravedad de la situación, la gravedad del sufrimiento del pueblo palestino, a la OIT, esperamos que tenga una continuación y que exista una decisión de acuerdo con los convenios internacionales de la OIT, concretamente, el Convenio ochenta y cinco, acerca de la restitución de los salarios del pueblo palestino. Se nos ha otorgado el estatus de observadores al pueblo palestino, esto nos da pocas esperanzas, pero hay que dar las gracias al Director General, por todos los esfuerzos que despliega de una forma continua para apoyar a los trabajadores tanto aquí en Ginebra como en Beirut o en Jerusalén en respaldo a los trabajadores. Gracias también al Secretario General de la CSI y quiero denunciar, quiero que todos denunciemos la prohibición de Israel de la Comisión de Establecimiento de Hechos del Director General. Esta visita no ha sido permitida y esto no es conforme con todos los instrumentos internacionales. Señoras y señores, no hay seguridad social, no hay Justicia Social en presencia de la ocupación. Vamos a seguir en nuestra tierra pese al genocidio, vamos a estar unidos hasta el establecimiento del Estado Palestino con Alkut Alsharif como Capital. Viva Palestina y abajo la ocupación. Muchas gracias.

Sr Eng.Sabah Al-Aqab

Trabajadores (Kuwait)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la OIT, señoras y señores Excelencias, Miembros de las Delegaciones participantes en esta Conferencia. Les saludo e invoco para ustedes la atención divina. En nombre de la Federación de Trabajadores de Kuwait y nuestra Delegación Sindical, tengo el honor de intervenir ante ustedes en el marco de esta Conferencia anual que se celebra en condiciones difíciles este año. Condiciones difíciles que viven los Trabajadores de todo el mundo y que representan un desafío ante nuestras ambiciones. También quisiera dar las gracias y rendir homenaje a la OIT por la colaboración fructífera y el apoyo continuo a nuestros interlocutores sociales en la organización de estos talleres de formación y de estudio que han permitido promover las capacidades, potenciarlas y desarrollar también un mejor entorno y ambiente de trabajo. Señoras y señores, estamos firmes en la defensa de los trabajadores de todos los sectores. Tenemos esta convicción y para hacer frente a todos los cambios múltiples, complejos y entre nuestros objetivos, tenemos el poner fin al sistema de apadrinamiento, trabajar con la inteligencia artificial, la información digital, sensibilización de los trabajadores ante sus derechos. Señoras y señores, entre nuestras prioridades en el seno de nuestra Federación, a la luz de nuestras prioridades, hemos lanzado una iniciativa para crear una plataforma nacional para los trabajadores inmigrantes, para la Justicia Social y un entorno laboral decente y luchar contra la trata y las empresas ficticias. Hemos confirmado nuestra implicación en seguir nuestra colaboración con la OIT para hacer frente a los desafíos regionales e internacionales y potenciar el Estatuto de la OIT. A la luz de las circunstancias actuales, tenemos necesidad de contar con una posición común fuerte para defender la dignidad y los derechos de nuestros pueblos y denunciar la guerra criminal contra el pueblo palestino, concretamente en la Franja de Gaza. La destrucción de la infraestructura que no permite una vida digna de la población en esa Franja de Gaza. Denunciamos el desplazamiento forzoso practicado por las fuerzas de la ocupación. Queridos colegas, en el marco de nuestra Conferencia, quisiéramos decir que nuestra Federación, así como en todas las federaciones del Golfo, estamos unidos para crear una federación de trabajadores del Golfo en vista a llevar a cabo una acción sindical árabe internacional para el interés de los trabajadores del consejo de cooperación del Golfo y para reclamar nuestros derechos como trabajadores. Señoras y señores, la Federación de Trabajadores de Kuwait apoya plenamente a Arabia Saudita en cuanto a la queja infundada con respecto a la mano de obra extranjera. Creemos que esta queja pretende dañar la imagen del Gobierno que obra para garantizar los derechos árabes internacionales. La Federación de los Trabajadores de Kuwait acoge positivamente el intercambio de pericia con los Miembros de la OIT, invoco para ustedes el advenimiento divino.

Sr Chaudhary Salik Hussain

Gobierno (Pakistán)

Señor Presidente, Excelencias, distinguidos Delegados. Me complace hablar en la Ciento Trece Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En nombre de mi Delegación quiero dar las gracias al Director General de la OIT por su Informe y por su liderazgo promoviendo la Justicia Social en el mundo del trabajo. Pakistán está comprometido para apoyar a la OIT en la realización de una mejor implementación de las normas del trabajo en todo el mundo. En nuestro país, nuestra mayor alianza con la OIT es una cuestión de orgullo y satisfacción para nosotros. Hemos logrado resultados trabajando juntos y estaré complacido de reflexionar sobre esto hoy. Señor Presidente, este año hemos visto un hito histórico en nuestro viaje de reforma del trabajo. En marzo

de dos mil veinticinco Pakistán ratificó tres instrumentos significantes de la OIT, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, el Convenio sobre las Estadísticas de Trabajo y el Protocolo de dos mil catorce sobre el Convenio de Trabajo Forzoso. Estas ratificaciones destacan nuestra decisión de acabar con el trabajo forzoso, proteger a nuestra gente de mar y construir un sistema de gobernanza de datos del trabajo para una fuerza de trabajo de más de setenta y cinco millones. Estamos en camino de ratificar otras convenciones básicas sobre la salud y la seguridad en el trabajo, C ciento cincuenta y cinco, ciento ochenta y siete y ciento setenta y seis y el Convenio ciento noventa sobre violencia y acoso. Pakistán ha refrendado el ciento noventa y cuatro como esencial para salvaguardar los derechos de las mujeres y trabajadores vulnerables. Otro hito de nuestros esfuerzos nacionales ha sido la conferencia de trabajo tripartita celebrada en noviembre de dos mil veinticuatro tras quince años. El Gobierno, los Empleadores y los Trabajadores se han unido para comprometerse con la seguridad en el trabajo e instituciones más fuertes. Ha sido una muestra de voluntad política y vida. Señor Presidente, la protección social está en el corazón de nuestra estrategia de desarrollo. El programa de apoyo de ingresos Benazir y Ehsaas, colectivamente salva a nueve millones de familias. La institución de beneficios para la vejez con activos de más de veintiún millones de dólares apoya a más de cuatrocientos pensionistas y el fondo WWF ha ofrecido cincuenta mil dólares para los escolares. Pakistán está adoptando la innovación digital y el nuevo paquete servirá a ochocientos mil emigrantes anualmente con doce millones de trabajadores conectados con los servicios esenciales, se garantizará una contratación ética en el extranjero. Y para preparar el futuro del trabajo, Pakistán invierte en la juventud y sus capacidades. El Programa de Trabajo Decente por País y otros planes, estamos también estableciendo caminos con la Unión Europea creando institutos especializados en trabajos verdes y capacidades digitales. Pakistán va a ser el primer miembro donde Gobierno, Empleadores y Trabajadores, colectivamente se suman a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Estamos fortaleciendo esta cooperación con los socios internacionales, sociales y estamos fortaleciendo la seguridad en el puesto de trabajo en los sectores de la energía y la minería y la reciente visita del Secretario General de la Confederación Sindical Internacional ha reafirmado nuestros valores compartidos de democracia, igualdad y libertad de asociación. Señor Presidente, finalmente, la Memoria del Director General sobre la situación en Palestina nos presenta falta de empleo extendida, desplazamientos masivos, destrucción de medios de sustento, el asesinato de mujeres, niños, reiteramos nuestro llamamiento colectivo. No puede haber paz sin justicia y no puede haber justicia sin Trabajo Decente. En conclusión, Pakistán está dispuesto a trabajar con todos los socios para respetar los valores de la OIT, proteger a todos los trabajadores y un futuro definido por dignidad y prosperidad compartida. Gracias.

Sr Abdelmonem Elgamal

Trabajadores (Egipto)

En nombre de Dios misericordioso y compasivo. Presiente de la Conferencia, Señor Gilbert Houngbo, Presidente de la Conferencia, señoras y señores. En mi nombre propio y de la Federación Sindical de Egipto, me complace extender mis sinceros saludos y mejores deseos de éxito durante la Reunión Ciento Trece de la CIT. Espero que el trabajo en nuestras reuniones contribuya a resolver muchas de las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo y para lograr el mejor futuro al que se pueda aspirar. Señoras y señores, compañeros y compañeras, tenemos sobre la mesa cuestiones vitales que van a tener una incidencia directa sobre el estatus del trabajo y los trabajadores y aquí

quiero expresar nuestro agradecimiento a la Federación Sindical de Egipto por los esfuerzos incansables de la OIT, también en especial a la Memoria extensa integral del Director General que se ha presentado en esta Sesión de la CIT. Hemos seguido con interés los diferentes desafíos del mundo del trabajo y los rápidos cambios que tiene lugar en los mercados laborales incluyendo, la transformación digital, el impacto del cambio climático, la necesidad de lograr Justicia Social, a la luz de estos cambios creemos que este Informe representa una hoja de ruta importante para todos ofreciéndonos un cimiento sólido para un diálogo significativo y acción conjunta. La Justicia Social es el cimiento de la prosperidad y la igualdad. Destacamos que, para lograr la Justicia Social hay que fortalecer el vínculo entre empleos, derechos y crecimiento y esto se logra a través del Diálogo Social y protege a todos los Trabajadores, lo que creemos, no un eslogan, sino en el Diálogo Social y este un derecho por el que hemos luchado durante muchísimo tiempo y es algo imperioso durante los desafíos actuales. La existencia de redes para proteger a los trabajadores y que les garantice Trabajo Decente es algo vital. Creemos que lograr este objetivo, no viene sin desafíos. Señoras y señores, los desafíos que hemos mencionado requieren acciones colectivas coordinadas a nivel nacional, regional e internacional y esto pide coherencia de políticas internacionales y creación de capacidad institucional para lograr estos objetivos por parte de la OIT. Queremos destacar que en Egipto sabemos perfectamente lo importantes que son estas cuestiones. Hemos avanzado muchísimo en esta dirección en el periodo reciente se ha visto la adopción de un paquete de legislación e iniciativas que reflejan el compromiso en curso, por ejemplo, una nueva legislación laboral que garantiza más protección para los trabajadores y es coherente con las normas internacionales. También se han aplicado nuevas leyes para potenciar el entorno de inversión y ofrece oportunidades de empleos. También hay intereses de desarrollar un sistema de seguro laboral para garantizar una jubilación decente para la gente después de su jubilación. Señoras y señores, la federación de nuestro país está haciendo todos los esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo, la SST, para mejorar su posición en la autoridad de la seguridad social nacional y la federación coopera también con la seguridad social con la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo, la autoridad de inversiones y otros Ministerios del país, además hemos participado en programas de desarrollo que califican los recursos humanos y desarrollan las capacidades que hay que desarrollar con respecto a las oficinas del mercado laboral. Tenemos estrategias para la SST y la participación de mujeres y jóvenes, sobre todo con la emergencia de las nuevas formas de trabajo. La Federación Sindical de Egipto ha llevado a cabo actividades de formación con la OIT en la Oficina de El Cairo. Esto ha implicado una gama de sindicalistas con diferentes desafíos relacionados con los trabajadores como el empleo informal y como facilitar su integración en el mercado laboral formal. También hemos participado en el proyecto para acelerar la eliminación del trabajo infantil y otras actividades importantes y creemos en la importancia de cooperar con la OIT y otras partes interesadas del mundo del trabajo. Señoras y señores, en este contexto no podemos ignorar los impactos devastadores del conflicto y el trabajo en el mundo de los trabajadores. Nosotros en la Federación de Egipto tenemos que trabajar diligentemente para acabar con la guerra en el mundo dado que la paz es la piedra angular para el crecimiento, la prosperidad y la Justicia Social y desde esta plataforma condenamos firmemente el genocidio que se está llevando a cabo por parte de la entidad israelí en Gaza y Palestina, el asesinato de civiles, el desplazamiento forzoso y la devastación de las infraestructuras de vida básicas son incoherentes con los principios básicos de la humanidad y el derecho internacional. Hacemos un llamamiento a la comunidad internacional para que actúe y para que tome acción inmediata para que concluya con estas prácticas brutales y ofrezcan protección para el pueblo palestino

al igual que con los demás trabajadores del mundo, merecen un entorno libre de la huella de la guerra y aquí pedimos un voto a favor de que Palestina sea Miembro de la OIT. Además, destacamos que no habrá seguridad y estabilidad en oriente próximo sin una solución global y duradera al problema de Palestina puesto que hay necesidad imperiosa de que esto pueda concluirse.

Sr Naser Alhayen

Gobierno (Kuwait)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Excelencias, señoras y señores, que la paz de Dios esté con ustedes. Nos felicitamos de participar en nombre de Kuwait en la apertura de la Reunión Ciento Trece de la CIT y quiero extender mi agradecimiento a la OIT y en particular a su Director General, el Señor Gilbert Houngbo por esta magnífica Memoria y el profundo análisis de la transformación que está viviendo el mundo del trabajo hoy. En ocasión del sesenta y dos aniversario de la adhesión del Estado de Kuwait a la ONU, recordamos el orgullo que tenemos con respecto a la relación excepcional que nos vincula con la ONU durante más de seis decenios ahora. Señoras y señores, el mundo hoy hace frente a un cierto número de desafíos relacionados con el mundo del trabajo, concretamente se trata de peligros biológicos, la transformación digital, la economía de plataformas y estos cambios requieren una respuesta colectiva basada en marcos legislativos flexibles y avanzados que garanticen la protección social y promuevan la justicia en el mercado laboral. Y en este sentido, quisiera señalar el conjunto de medidas y reformas reglamentarias adoptadas en Kuwait, de conformidad con el noveno pilar del plan de Kuwait en materia de desarrollo titulado, “Nuevo Kuwait con horizonte dos mil treinta y cinco”. Este punto se centra en la participación, junto con la comunidad internacional, concretamente para utilización del octavo ODS en vinculación con el Trabajo Decente y el crecimiento económico, con el fin de promover justicia a nivel de mercado laboral y garantizar la protección de los trabajadores. Entre las leyes más importantes aprobadas, hago una referencia a la Ley Seis de dos mil diez sobre el trabajo comunitario, la Ley de Trabajo Doméstico, sesenta y ocho de dos mil quince y la Ley ciento catorce del año dos mil veinticuatro sobre la estancia de extranjeros. También hemos creado una comisión encargada de revisar el código de trabajo que ha puesto una serie de enmiendas con el objetivo de promover el Trabajo Decente tal como la previsión de confiscar documentos, la criminalización del trabajo forzado, el acoso y la discriminación y las garantías en materia de igualdad de oportunidades. En este sentido, quisiera recordar la cooperación y coordinación entre las entidades nacionales, incluidas la cooperación entre la autoridad general de trabajadores y la unión general de trabajadores en Kuwait y en este sentido, quisiera recordar también los esfuerzos desplegados por el Estado de Kuwait para luchar contra la trata y el tráfico de personas. Kuwait ha creado una comisión nacional especializada y mi país ha acogido el sexto foro gubernamental regional dedicado a la lucha contra la trata de seres humanos en abril de dos mil veinticinco. También hemos lanzado programas de sensibilización de acuerdo con la estrategia nacional de lucha contra el crimen para el periodo dos mil veinticinco dos mil veintiocho. Una estrategia nacional cuyo título es, “Hacia la protección de los derechos y la promoción de la justicia”. Además, el Estado de Kuwait ha llevado a cabo una serie de medidas importantes para proteger a las víctimas abriendo centros especializados encargados de acoger a los trabajadores extranjeros desde dos mil quince y existe un centro encargado de acoger a los trabajadores extranjeros que ofrece servicios médicos y psicológicos cuyo objetivo es proteger la dignidad de los trabajadores. También hemos firmado con alianzas de la

sociedad civil con respecto a diferentes medidas con respecto al estado. Kuwait reitera su posición con respecto a los derechos del pueblo Palestino, sobre todo, respecto a las violaciones a las que hacen frente los trabajadores palestinos en los territorios ocupados y que son una grave violación del derecho internacional y de los principios de la OIT. Además, apoyamos el proyecto de resolución cuyo título es, "Estatuto de Palestina en la OIT" y su derecho de participación en las reuniones de la Organización que potencia la resolución ES diez veintitrés adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas y cuyo título es, "Admisión de nuevos Miembros en la ONU". Señoras y señores, el Estado de Kuwait recuerda su plena implicación de apoyar los esfuerzos de la OIT y promover la cooperación internacional en aras de un futuro más justo, más sostenible y equitativo, a nivel del mercado internacional del trabajo. Y para concluir, muchísimas gracias al conjunto de los participantes y deseo pleno éxito en los trabajos de esta Conferencia. Que la paz y salud de Dios esté con ustedes. Muchas gracias.

Sr David Joyce

Trabajadores (Irlanda)

Presidente, Vicepresidentes de la Conferencia, distinguidos Delegados. Quiero dar la bienvenida al Informe del Director General de este año. El Informe ofrece un análisis en profundidad de la relación cambiante entre los derechos de trabajo, el trabajo y el crecimiento económico que caracteriza nuestros tiempos. La decepción a nivel mundial está creciendo por trabajos precarios, desigualdad social y el informe también reafirma que la justicia social es necesaria para reforzar el nexo entre los derechos, el crecimiento y el trabajo. Esta semana se publicó el índice global de derechos de la CSI de dos mil veinticinco que subraya la importancia del tema elegido por el Director General en su Informe. Tres de las cinco regiones del mundo viven las peores condiciones que jamás se han visto en Europa, se ha alcanzado el peor nivel con un declive nunca antes visto en diez años. Irlanda no es una excepción. La directiva comunitaria de sueldos mínimos adecuados obliga a los gobiernos comunitarios a dotarnos de un plan de acción para incrementar la cobertura de negociación colectiva en sus economías para cubrir un ochenta por ciento. La cobertura en mi país se calcula en torno al treinta y cinco por ciento, por tanto, queda mucho por hacer. En los últimos años el Gobierno ha indicado la posibilidad de avanzar de manera positiva en los derechos de los trabajadores, pero alegando que para proteger nuestra competencia han decidido retroceder en ese objetivo y ha afectado el sueldo mínimo, las prestaciones de bajas por enfermedad, la abolición de las tasas mínimas de los jóvenes, lo cual hace que los jubilados tengan que cargar con el coste del silencio de los empleadores. Han demostrado no ser un socio fiable para negociar con los trabajadores, debemos replantearnos estas decisiones para proteger más a los trabajadores, a sus familias y para crear un entorno más propicio que luche contra la división, el racismo, la transfobia y la homofobia. Delegados, permítanme concluir comentando la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados que se recoge también en el Informe del Director General donde se evalúa el efecto que el conflicto y la ocupación tiene en los trabajadores palestinos. Cincuenta y cuatro mil personas han fallecido en Gaza a manos de las fuerzas israelíes, incluidos quince mil niños. La violencia de los colonos, las demoliciones en Cisjordania y la vulneración del derecho humanitario internacional, el bloqueo de la ayuda humanitaria, han generado una situación catastrófica de hambruna en Gaza. No hay palabras que lo describan. Si bien, hemos recibido con beneplácito el nuevo termino de genocidio que ha empezado a emplear nuestro Gobierno, tenemos que acompañar estos nuevos términos con acciones concretas permitiendo que pase de manera

urgente la ayuda a los territorios ocupados. También se ha de aprobar una nueva ley que incluya bienes y servicios porque Palestina no puede esperar. Por ello, en el Día Internacional de Naciones Unidas contra la agresión cometida contra víctimas menores inocentes hemos decidido observar un momento de reflexión y de silencio para instar a nuestros gobiernos a que acaben con cualquier complicidad y a que sancionen a Israel. Israel solo podrá continuar con el genocidio que está cometiendo en Palestina si cuenta con la complicidad de los estados, empresas e instituciones del resto del mundo. Como dijo un portavoz de Umra o ortese esta semana, las imágenes que vemos en pantalla en nuestros teléfonos si no son suficientes para que actúen quienes tienen la posibilidad de hacerlo es que no queda nada por hacer. Estamos todos perdidos, tenemos la responsabilidad todos, de responder al llamamiento de los sindicatos palestinos para intensificar nuestros esfuerzos y acabar con esta complicidad vergonzosa que supone la ocupación ilícita de Israel de la parte colonial y el genocidio. Gracias.

Sra Miriam Catarina Roquel Chávez

Gobierno (Guatemala)

Untsi petiq bajulema laj moloj (foreign 02:03:13) Señor Vicepresidente, Delegadas y Delegados y Mandantes sociales presentes. Inicio esta intervención trasladando un saludo de parte del Presidente Bernardo Arévalo quien desde el inicio de su presidencia ha expresado que la democracia en Guatemala no estaría completa sin la fuerza y la importante presencia de los diversos pueblos en Guatemala, recordando el rol de nuestro Gobierno, es darle sentido de unidad, diversidad y avanzar hacia un futuro próspero e incluyente. El Gobierno de Guatemala refrenda su compromiso con respeto irrestricto a los derechos y libertades fundamentales, reafirmamos la disposición de continuar con la apertura ante el sistema internacional y la firme convicción de la defensa de los derechos humanos, solo es posible desde la unidad, la justicia y la inclusión. De esa cuenta que nuestro Gobierno ha estado coordinando y trabajando con diversos sectores de país para actualizar la política nacional de empleo digno, continuar redoblando los esfuerzos para que este instrumento como política activa de empleo, oriente a los tomadores de decisión a realizar acciones que mejoren las condiciones de país para traer mayor inversión y más empleos. El empleo digno, como un derecho, es garantizado desde la Carta Magna, estableciendo como fin supremo del Estado de Guatemala la realización del bien común. En cumplimiento a este mandato, nuestro Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se enfoca en implementar acciones estratégicas destacando nuestro compromiso con la inclusión laboral, destaca la participación de los pueblos indígenas manteniendo un enfoque de equidad de género y una diversidad cultural como reflejo de nuestro compromiso con un mercado laboral que no deje a nadie atrás. Este enfoque transversal promovido en todos nuestros programas como el Servicio Nacional de Empleo, el programa de becas “Mi Primer Empleo”, escuelas taller y taller de empleo, Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero y formación y capacitación para el empleo. Así mismo, estamos modernizando nuestra oferta formativa para responder a las demandas del mercado, hemos implementado pilotajes de certificación internacional en sectores como transportes pesados y hotelería y la digitalización entre otros. En respuesta inmediata a las coyunturas políticas mundiales en el marco de la autoridad migratoria nacional, se implementa el plan Retorno al Hogar, con el objetivo de recibir a los guatemaltecos retornados, principalmente de Estados Unidos de América, con oportunidades de desarrollo, por lo que, alianzas estratégicas con empresarios, cooperación internacional y gobierno y sociedad civil se implementan acciones en materia de formación,

capacitación, certificación laboral, así como empleos dignos para los retornados, interesados y sus familias. El Señor Director General mencionó que las personas quieren ver cómo se pueden materializar la eficiencia económica, la Justicia Social y la libertad individual en su vida diaria. Quienes piden soluciones creíbles y tangibles a los responsables de las tomas de decisión coherentes con las demandas, necesidades y aspiraciones postergadas de la población, el Presidente de la República de Guatemala, Bernardo Arévalo, para el año dos mil veinticuatro fijó el salario mínimo con un incremento del diez por ciento, un hito importante en la historia del país ya que, después de más de diez años no se lograba un aumento significativo en el salario de los trabajadores guatemaltecos, decisión que fue sustentada en datos, información y evidencia. Me permito compartir que en el año dos mil veinticuatro, Guatemala tuvo un crecimiento económico del tres punto siete por ciento y que se tradujo en un incremento del seis punto seis por ciento en los empleos formales. Así mismo, recientemente el Gobierno de Guatemala, logra la mejor calificación de riesgo-país, Standard & Poor's. En su historia, la calificación BB+ es un paso más hacia el logro de inversión, este avance refleja una mejor perspectiva para la economía guatemalteca y una mayor confianza en los inversionistas con un impacto en la política fiscal representando fortalezas crediticias claves, tendiendo solidas reservas monetarias y fiscales. Los desafíos son numerosos, sin embargo, el Diálogo Social efectivo es nuestro estandarte en la búsqueda de la solución para restablecer la confianza y promover la cohesión social, por lo que, acogemos con entusiasmo el Informe del Director General y así fortalecer el nexo entre empleo, derechos y crecimiento en los pueblos. finalmente, hago un llamado a todos los actores sociales, Gobiernos, Empleadores y Trabajadores para que juntos avancemos, priorizando el bienestar de todos y garantizando la prosperidad, sea compartida solo a través de la colaboración y el respeto de los derechos laborales podremos construir un futuro más justo y de carácter sostenible. Expreso mi gratitud sincera a la Organización Internacional del Trabajo por su acompañamiento en la construcción de sociedades más justas, inclusivas y sostenibles, a través del Trabajo Decente y el respeto de los derechos laborales. Buenas tardes y muchas gracias. Maquiosh Yuvue (foreign 02:09:34)

Sr Sumbue Antas

Gobierno (Vanuatu)

Gracias Vicepresidente. Delegados, tengo el honor de comparecer ante esta Ciento Treceava Conferencia Internacional del Trabajo en nombre de la República de Vanuatu. Aprovecho, por tanto, esta oportunidad para manifestar nuestro profundo agradecimiento a la OIT por el apoyo que brinda en todo momento a mi país y a la región del Pacífico. Señor Vicepresidente, al igual que acontece a muchos pequeños estados insulares en desarrollo. Vanuatu encara retos singulares y cada vez mayores en el mercado laboral. En los últimos años, los efectos de los desastres naturales han incidido en nuestra economía, sobre todo en el sector privado y en el del empleo. Recientemente el devastador terremoto del diecisiete de diciembre de dos mil veinticuatro provocó la pérdida de ochocientos ochenta y tres puestos de trabajo en el distrito de negocios Port Villa. Esto ocurrió después de que nos azotaran otros desastres como el ciclón tropical Pam, el Harold o los ciclones Judie y Kevin, que han agravado la pérdida de puestos de trabajo, cierres de empresas y la estabilidad económica. Muchos de nuestros ciudadanos han apostado por programas de movilidad laboral en Australia y Nueva Zelanda, de hecho, nos hemos convertido en el país emisor más grande del Pacífico para programas laborales temporales y estacionales y, si bien, estos programas ofrecen

remesas e ingresos esenciales para muchos de los familiares de estos trabajadores, también generan retos sociales significativos en nuestro país que tienen costes sociales. Muchos niños se quedan atrás, las familias tienen que separarse y los trabajadores más cualificados acaban abandonando sectores claves como el de la agricultura y el de la pesca. En respuesta a esta situación, el Gobierno de mi país ha tomado medidas específicas para intentar reconstruir un mercado laboral más resiliente e inclusivo, a través de nuestro Ministerio de Trabajo y de Servicios del Empleo, que depende del Ministerio de Asuntos Sociales. En el interior hemos adoptado varias reformas y políticas como, por ejemplo, la política nacional de movilidad laboral o el programa de prácticas para los más jóvenes y para quienes buscan empleo, para que puedan conseguir experiencia y mejorar sus oportunidades y al mismo tiempo, este programa apoya a los Empleadores a mejorar su productividad. Vamos a lanzar una estrategia nacional de reintegración para garantizar que los beneficios de la movilidad laboral se reinviertan en el desarrollo a largo plazo de nuestras comunidades y economías. Su objetivo es que las ganancias de la movilidad laboral, no solo se mantengan, sino que se reinviertan en el desarrollo nacional a largo plazo. Y a finales de año, llevaremos a cabo una encuesta a nivel nacional para recopilar datos actualizados que nos ayuden a tomar decisiones de manera fundamental. Señor Vicepresidente, sabemos que estos desastres naturales seguirán formando parte de nuestra realidad ya que, somos uno de los países más expuestos a estos, por tanto, fortalecer la resiliencia ha de ser un elemento crítico de nuestra estrategia de empleo, pero para ello necesitamos apoyo y solidaridad para poder adaptarnos a esta realidad. Por eso, apelamos a la ayuda de todos nuestros amigos, de nuestros socios, incluida la OIT, para uno, fortalecer la resiliencia en el mundo del trabajo, sobre todo en los sectores más vulnerables al cambio climático y los desastres naturales como son el sector del turismo, la agricultura y la construcción. Dos, que nos ayuden a invertir en jóvenes, mujeres y grupos marginados, garantizando que la formación, el Trabajo Decente y las oportunidades emprendedoras estén disponibles. Tres, que fortalezcan la gobernanza laboral y el Diálogo Social. La reciente huelga de profesores en nuestro país nos ha demostrado la importancia de contar con buenos canales de comunicación y con marcos de resolución de diferencias. Estamos revisando nuestras leyes, de hecho, para intentar gobernar mejor estas diferencias comerciales y para evitar que el diálogo se erosione en un futuro y cuatro, que nos ayuden a proteger los derechos de los trabajadores migrantes y temporeros, contribuyendo así a sus economías domésticas y a sus países anfitriones. Vicepresidente, en conclusión, los desafíos que encaramos en Vanuatu no nos afectan solo a nosotros. Son retos compartidos por muchos otros estados pequeños insulares en desarrollo, a saber, la vulnerabilidad frente a shocks externos, la lucha por retener mano de obra cualificada y la presión por seguir creciendo económicamente de manera equilibrada garantizando la cohesión social y la resiliencia al clima. Creemos que la resiliencia debe formar parte de nuestra infraestructura, instituciones, sistema laboral y comunidades para no dejar a nadie atrás y para que todos puedan beneficiarse de una vida digna, estable y para que los frutos del progreso también les lleguen a ellos. Estamos comprometidos con esta visión y queremos colaborar con todos nuestros socios para un mundo mejor. Gracias.

Sra Oguljennet Berdiliyeva

Trabajadores (Turkmenistán)

Vicepresidente, señoras y señores. En nombre de los sindicatos de Turkmenistán quiero dar las gracias a la OIT por haber tenido a bien organizar esta Ciento Treceava

Edición de la Conferencia. Agradecemos los esfuerzos de la OIT para intentar fortalecer el Diálogo Social y para intentar garantizar el Trabajo Decente y el Derecho de los Trabajadores. Nuestra participación en la OIT es esencial para mejorar las condiciones laborales, las condiciones jurídicas, las garantías sociales y también para mejorar la cooperación internacional en el mundo del trabajo. En Turkmenistán, hemos simplificado nuestras políticas públicas sociales y acordamos especial atención a la creación de puestos de trabajo y a capacitar para mejorar la cualificación de los trabajadores. Mi país, participa activamente en la formación y el diseño de estas políticas públicas sociales que reflejan el interés de los trabajadores en ese marco triangular de Trabajadores, Empleadores y Gobiernos que ayuda a responder a las necesidades de los Trabajadores. La igualdad de oportunidades, el Trabajo Decente, la protección de los Trabajadores, la igualdad de género y la Justicia Social, son algunos de nuestros principios rectores y prestamos especial atención a las políticas encaminadas a apoyar a jóvenes, mujeres y colectivos vulnerables. Los sindicatos de Turkmenistán también se afanan por sensibilizar, concienciar, para intentar incrementar el conocimiento jurídico de los Trabajadores informándoles de sus derechos y para que así, puedan ir mejor equipados a las negociaciones colectivas. Hemos participado en diferentes iniciativas regionales internacionales para proyectos de asistencia técnica. Hemos ratificado muchos convenios fundamentales de la OIT y estamos trabajando por armonizar nuestro ordenamiento jurídico con los instrumentos de la OIT. Los sindicatos de Turkmenistán asignan gran importancia a los principios de la OIT y lo seguirán haciendo y manifestándose a favor del Diálogo Social constructivo, de un mercado equitativo, de la estabilidad social y de la protección de los trabajadores. Estamos convencidos de que a la limón podremos conseguir un mundo del trabajo más justo y más sostenible para todos. Gracias.

Sra María de la Paz Jervis Pastor

Empleadores (Ecuador)

Estimadas autoridades. Es un honor participar en la Centésimo Decimotercera Conferencia Internacional del Trabajo representando al sector Empleador ecuatoriano. Estar aquí junto a representantes de los ciento ochenta y siete Estados Miembros de la OIT nos recuerda la responsabilidad que compartimos. Construir un futuro laboral más justo y más inclusivo. Nuestra región aún enfrenta desafíos estructurales que requieren de acciones urgentes contra el desempleo y sobre todo contra la informalidad. El trabajo digno no es únicamente una fuente de ingresos, sino que es la base para una vida con oportunidades con equidad y con progreso. Yo vengo del mundo académico y desde hace tres años represento al sector empresarial de mi país como Presidenta de la Cámara de Industrias y Producción y como Presidenta de la Federación de Industrias del Ecuador. Yo vengo de un país de gente trabajadora y muy resiliente que ha atravesado una década de autoritarismo, corrupción y debilitamiento institucional que dejó huellas profundas en nuestra democracia en economía, pero sobre todo en el tejido social. La situación laboral en el Ecuador hoy por hoy es crítica. Apenas tres millones de personas tienen un empleo adecuado y la informalidad ya alcanzó el cincuenta y cuatro coma uno por ciento para este abril de dos mil veinticinco. Más de cuatro coma cuatro millones de personas están fuera del sistema de la seguridad social. La informalidad en algunos casos se vincula también a la ilegalidad, al crimen organizado, convirtiéndose este en un problema de seguridad nacional. Nuestra normativa laboral, mientras tanto, está anclada al pasado. Tenemos un código de trabajo de mil novecientos treinta y ocho que contempla en contrato indefinido obligatorio, indemnizaciones desproporcionadas

y una jubilación patronal que dificulta la formalización y desincentiva la contratación. Además, que la seguridad social tiene una situación financiera bastante crítica. Estos desafíos no son exclusivos del Ecuador. Por eso, se vuelve inminente el diálogo y la discusión en espacios como el que nos reúne en estas semanas. Destaco el rol de la Organización Internacional de Empleadores que, no solo representa a más de cincuenta millones de empresas, sino que es un actor técnico y político esencial en la defensa de los principios de la libre empresa, del empleo digno y de las políticas inclusivas. Su participación activa en la Organización Internacional del Trabajo y ante las Naciones Unidas, fortalece el diálogo tripartito y promueve el derecho de asociación, piedra angular de las democracias sólidas y de las economías formales. Desde el Grupo de los Empleadores de la OIE, hemos planteado algunas recomendaciones que creemos que son claves para esta Conferencia y quiero destacar que la OIT debe reafirmar su compromiso con una globalización inclusiva que promueve el trabajo formal mediante inversión en capacidades, en infraestructura y en innovación. El comercio internacional debe ser reconocido como el motor del crecimiento y de la generación de empleo digno. La digitalización y el uso de la inteligencia artificial, deben abordarse con responsabilidad invirtiendo en conectividad y alfabetización digital. Un tercio de la población mundial sigue desconectada. Si no actuamos, las brechas se van a ampliar afectando, sobre todo, a las mujeres, a los jóvenes y a los grupos étnicos en los países que estamos en vías de desarrollo. De momento, nos cuesta creer que en pleno Siglo Veintiuno todavía algunos aspectos de las estructuras internacionales defiendan y respalden a ciertas élites que protegen privilegios de unos pocos. En Ecuador, nosotros lo vemos con preocupación porque hay regímenes internacionales que parecen influenciados por grupos minoritarios sin considerar el impacto real en el acceso al empleo digno. Esto ocurre, a pesar de los convenios y de los acuerdos internacionales vigentes, desviando la atención de lo urgente y lo urgente es combatir la informalidad, generar empleo formal y enfrentar el crimen organizado. La OIT debe proteger la esencia tripartita de su modelo de gobernanza que es tan positivo, evitando la politización del diálogo social. Muchísimas gracias.

Sr Abass Fall

Gobierno (Senegal)

Presidente, estimados Ministros, distinguidos Delegados. Me gustaría, en primer lugar, manifestar la satisfacción de Senegal por la organización de este encuentro anual que nos permite reforzar nuestro compromiso común a favor del Trabajo Decente y de la Justicia Social, esencial para una paz duradera. También me gustaría agradecer la magnífica labor desempeñada por la OIT a favor de la promoción de la Justicia Social. Señoras y señores, hemos recibido, con mucho interés, el Informe del Director General centrado en el empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo, en un contexto mundial caracterizado por múltiples crisis sociales, tecnológicas, climáticas, que fragilizan los nexos. Suscribimos la conclusión de que el crecimiento no siempre va acompañado de la creación de puestos de trabajo masivos y decentes. De ahí, la necesidad de contar con políticas públicas más inclusivas que busquen reducir las desigualdades sociales. Senegal, se encuentra en plena transformación y ha decidido acompañar sus reformas económicas con un compromiso firme a favor de la Justicia Social y de la protección de los Derechos de los Trabajadores. En dos mil veinticuatro se celebraron las terceras elecciones democráticas en mi país que anunciaron una nueva era para el desarrollo económico y social. De ahí que surgiera el documento o la estrategia conocida como Senegal Dos Mil Cincuenta, Agenda Nacional de

Transformación. Refleja una voluntad colectiva de construir un país soberano, justo y próspero. De hecho, uno de sus cuatro ejes estratégicos gira en torno a una economía más competitiva y a la generación de empleo. La libertad sindical, los derechos de los trabajadores y la negociación colectiva están retrocediendo en todo el mundo. No obstante, también se están realizando esfuerzos para trasponer a nuestra legislación los convenios ochenta y siete y noventa y ocho de la OIT. Además, en el anteproyecto del código de trabajo que está siendo tramitado actualmente se prevén disposiciones para eliminar cualquier obstáculo a la libertad sindical. Además, cabe señalar el dinamismo de nuestro diálogo social, por ejemplo, con la firma, el uno de mayo de este año del Pacto Nacional de Estabilidad Social, para un crecimiento más inclusivo y duradero y por un mayor interés por la negociación colectiva. En el último decenio, entre dos mil catorce, dos mil veinticuatro, se firmaron nueve convenios colectivos de diferentes ámbitos o sectores. La precariedad y la informalidad siguen existiendo y afectan sobre todo a las mujeres y niños. Senegal, ha adoptado una estrategia de reforma para simplificar la transición del trabajo informal al formal. Queremos ofrecer garantías sociales que ofrezcan condiciones mínimas de protección a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas que quedan excluidos por el carácter informal de las actividades que llevan a cabo. También tiene como objetivo acompañar la transición de producciones de unidad individuales. Además, tenemos el proyecto de crear IPM, un seguro de salud para ofrecer a los trabajadores y a sus familiares, cobertura médica. Además, Senegal apoya la adopción de un convenio y una recomendación para generar un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores conforme al Convenio ciento cincuenta y cinco y ciento ochenta y siete. A sabiendas de que la transición hacia la formalidad para alentar el Trabajo Decente es crucial, Senegal se ha comprometido a dotarse de políticas públicas que favorezcan esa transición apoyándose para ello en la Recomendación doscientos cuatro de la OIT. Nos gustaría apelar a deliberaciones constructivas para avanzar en el ámbito del Trabajo Decente y la Justicia Social. Nos gustaría reafirmar, de manera solemne, la adhesión de Senegal a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Quiero también pedirle al Director General que ha llegado el momento de tomar más acciones. Solo lo conseguiremos si hacemos participe a todos los actores y si la cooperación internacional es franca y sincera. Por último, me gustaría ofrecer nuestro apoyo al pueblo palestino martirizado. Muchas gracias.

Sra Florentina Cristina Enache

Trabajadores (Rumania)

Señor Presidente, Director General, señoras y señores. En nombre de los trabajadores de Rumanía permítame dirigirle mi más sincera enhorabuena por haber sido elegido para la presidencia de esta Conferencia. Queremos felicitar también al Director General por su Informe que destaca que es necesario generar una dinámica positiva entre el empleo, los derechos y el crecimiento económico para que el crecimiento económico genere más empleo de calidad y fortalezca el respeto de los derechos de todos los trabajadores. Asumir este desafío capital para consolidar de manera sostenible y mutua los tres elementos, resulta necesario, en un periodo difícil para la sociedad rumana y en un contexto europeo internacional preocupante. Las crisis económicas y financieras tienen graves consecuencias sociales porque suponen pérdidas inminentes de empleo, condiciones de trabajo precarias y la intención de reducir la protección de los trabajadores con reediciones legislativas que perjudican a los que trabajan. A ello, se añaden tensiones políticas, conflictos geopolíticos y la

amenaza creciente de partidos extremistas que se estabilizan, dividen y perjudican la democracia. Hemos sentido la amenaza del extremismo de manera repentina y a niveles elevadísimos en la última campaña electoral presidencial y que acaba de terminar. Con todos los ingredientes populistas y aislacionistas concretos, promovidos por campañas agresivas en redes sociales que han supuesto división de la población, desconfianza, ira y desilusión. Este contexto nos obliga a consolidar nuestras acciones y encontrar soluciones para actuar con unidad y solidaridad. Todo ello, para conseguir reservar el recurso más valioso que representamos y defendemos. Los recursos humanos. El Diálogo Social y la negociación colectiva siguen siendo herramientas esenciales para conseguir la equidad y el bienestar para todos. En Rumanía, tras la adopción de la nueva ley sobre Diálogo Social en dos mil veintidós, se han realizado algunos progresos a este respecto mediante la negociación y el acuerdo de unos convenios colectivos para algunos sectores como la salud, la educación, la asistencia social, la cultura y los bancos, a los que se añaden otros convenios negociados colectivamente para unidades o grupos de unidades. Sin embargo, todavía queda mucho trabajo que hacer. Rumanía siempre ha tenido el índice de pobreza en el trabajo más elevado de los Estados de la Unión Europea y en este contexto rechazamos firmemente las medidas de austeridad que se han propuesto como solución para reducir el déficit presupuestario. Los impuestos adicionales al trabajo o las eliminaciones de empleo que pondrían completamente en entredicho los progresos que se han alcanzado. No podemos aceptar que todavía se agrave más el descontento de los ciudadanos que ya colocan a Rumanía en el lugar de la clasificación menos honroso de la Unión Europea, con un treinta y ocho por ciento de los rumanos, completamente insatisfechos de su vida e inquietos por la situación económica de su país. El índice de desempleo elevado de veintiséis coma tres por ciento entre los jóvenes de menos de veinticinco años nos obliga a actuar, actuar en favor de una política social y económica a nivel nacional. Nuestro mercado laboral debe enfrentarse cada vez más a la falta de mano de obra muy cualificada. Todo ello, se ve condicionado por una demografía que cae en picado y también por una migración masiva de trabajadores por motivos económicos. En estos tiempos, Rumanía actúa para que haya unas reformas como las propuestas en el Plan Nacional para la Recuperación y la Resiliencia que requiere de un verdadero diálogo social. La reforma fiscal propuesta, tiene que realizarse de conformidad con los convenios de la OIT que ha ratificado nuestro país. Concretamente el Convenio ciento dos y todo ello para evitar todavía una mayor polarización y que se agrave la pobreza para una gran parte de la población. Como representantes de los Trabajadores, estamos plenamente comprometidos para garantizar que los resultados de las políticas debatidas con los interlocutores sociales, se noten de manera positiva entre los trabajadores de Rumania y a través de empleo seguros y sanos, remunerados de manera equitativa y con un acceso a servicios públicos y de calidad. Muchas gracias por su atención.

Sr Ridhiwani Jakaya Kikwete

Gobierno (República Unida de Tanzania)

Señor Presidente, Vicepresidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. Reconozco agradecido esta oportunidad para dirigirme a la Ciento Trece Conferencia en nombre de la República Unida de Tanzania. Permítanme empezar, dándole la enhorabuena a usted Señor Presidente y al Vicepresidente por la confianza y el honor que les han otorgado para presidir y dirigir los trabajos de esta Conferencia. Señor Presidente, también vaya el saludo fraterno de Su Excelencia el Doctor Samia Suluhu Hassan, Presidente de la República Unida de Tanzania. Su liderazgo visionario sigue

orientando las transformaciones económicas que han resultado en beneficios tangibles para toda la población. Señor Presidente, antes de dirigirme a esta Conferencia puede reunirme con Su Excelencia el Señor Houngho, Director General de la OIT. En nombre de mi Delegación, quiero encomiar al Director General y a toda la Secretaría de la OIT por haber trabajado en el imperativo de fortalecer el nexo entre el empleo, derechos y crecimiento, en lo que el Informe de este año ahonda. La República Unida de Tanzania reafirma su compromiso para avanzar en este programa y terminar la visión de desarrollo de Tanzania para dos mil cincuenta integrando empleos, derechos y crecimiento, que es un componente vital de nuestras prioridades de desarrollo nacional. Tanzania, con un crecimiento económico sostenido, con un PIB que está alrededor de un cinco por ciento en los últimos cuatro años ha permitido que el Gobierno aumente el salario mínimo para los funcionarios públicos un treinta y cinco coma uno por ciento con efecto a partir de julio de dos mil veinticinco. En lo que se refiere al sector privado, la junta del salario mínimo está terminando el examen de la orden sobre el salario mínimo de dos mil veintidós. Estos esfuerzos ayudan a mejorar la conexión entre empleos, derechos y crecimiento para que los trabajadores puedan ver como hay un retorno de su contribución sobre el crecimiento económico. Tanzania ha desarrollado las directrices para negociaciones entre el Gobierno, Empleadores y los sindicatos, con el objetivo de tener un diálogo tripartito estructurado sobre cuestiones de trabajo y empleo en línea con este nexo; crecimiento, empleos, derechos. A través de la negociación colectiva el Gobierno ha adoptado con éxito una política de seguridad social nacional de dos mil ocho y la versión de dos mil veintitrés, ha establecido mecanismos de coordinación para todas las partes interesadas e implicadas en la prestación de seguridad social, lo que incluye unos fondos no contributivos. Estas mejoras, entre otras, han permitido que los fondos de seguridad social nacionales en Tanzania y en el Fondo de Seguridad Social de Zanzíbar, den servicio al sector informal y a las personas que están empleadas por cuenta propia. Al fortalecer la administración con legislación laboral, el Gobierno ha adoptado varias leyes. Las enmiendas que vale la pena mencionar en relación con esa conexión, empleos, crecimiento, derechos, son: la inclusión de una licencia para las madres que hayan dado a luz a bebés prematuros y que se pueden usar consultas entre Empleadores y Empleados durante las catástrofes. Además, las instituciones responsables de la salida de seguridad tanto en Tanzania como en Zanzíbar han mejorado el uso de sistemas en línea para mejorar los derechos fundamentales de los trabajadores a un entorno seguro y saludable. En lo que se refiere a la tecnología, Tanzania ha lanzado el Marco Estratégico para una Economía Digital en junio de dos mil veinticuatro que se centra en promover una economía resiliente, dinámica y digital que apoya y mejora la situación de cada persona. Estamos convencidos que con este marco promoveremos creación de empleo, salvaguardaremos los derechos humanos, respetaremos a la persona humana, mejoraremos la productividad y garantizaremos el acceso a la justicia laboral, simplificaremos el proceso de resolución de diferencias y protegeremos los derechos de los Trabajadores y los Empleadores. Concretamente, el Gobierno ha desarrollado un sistema de gestión de casos en línea, para la mediación y el arbitraje de las diferencias en el ámbito laboral y hemos adoptado reglamentos específicos para que sea puesto en práctica. La República Unida de Tanzania está colaborando para facilitar la formación en todo el país y estamos ofreciendo compensación para la sustitución generosa de un setenta por ciento de los trabajadores heridos. Esto en el marco del Fondo de Compensación de los Trabajadores. Eso supera las normas de la OIT. Ofrecemos prestaciones a los supervivientes para promover la inclusividad, el Fondo de Compensación de Trabajadores ha aumentado las compensaciones, ha reducido el índice de contribución del sector privado entre otras medidas. Para concluir, me

gustaría reiterar el compromiso del Gobierno para seguir trabajando con la OIT y abordar los déficits de Trabajo Decente en el país. Valoramos el apoyo incansable de la OIT a lo largo de los años y pedimos que siga apoyándonos en nuestros esfuerzos para dar un mejor nivel de vida y Trabajo Decente para nuestra población. Muchas gracias por su amable atención. Gracias.

Sr Colin E. Jordan

Gobierno (Barbados)

Señor Presidente, distinguidos Delegados. Barbados agradece al Director General su Memoria, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Barbados sigue plenamente comprometido con un modelo de desarrollo centrado en la persona. Dicho de otra manera, estamos comprometidos con promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible partiendo de la mejora del nivel de vida de nuestra población. Lo utilizamos como nuestro mantra; protección y producción. Así, reconocemos el vínculo entre nuestros esfuerzos por proteger a nuestros trabajadores y promover el Trabajo Decente y la producción que es necesaria para alcanzar el crecimiento económico que beneficie tanto a trabajadores como a empresas. Eso va en línea con el título y el contenido de la Memoria del Director General que habla precisamente de esa conexión entre empleo, derechos y crecimiento. El año pasado, en esta casa indiqué que habíamos aprobado la Ley de Clausulas Laborales de concesiones. Es un placer decirles que ahora hemos establecido unas tasas de remuneración y condiciones de trabajo para los trabajadores en el sector del alojamiento y de la hostelería. Barbados ha aumentado su salario mínimo nacional y algunas salvaguardas de seguridad para los salarios a nivel sectorial. El Consejo para el Salario Mínimo Tripartito sigue trabajando y ahora está trabajando en un método científico para indexar el salario mínimo, de modo que los trabajadores con un menor nivel económico puedan seguir el ritmo del aumento de los precios generales en la economía. Nuestro Gobierno ha aprobado una licencia por paternidad y la legislación ahora se está redactando. Esta política apunta a fortalecer la vida familiar y permite a los padres establecer un mejor vínculo con los niños en los primeros tiempos de su vida y también tiene el objetivo de que la atención a la infancia se comparta entre la madre y el padre. Además, también hemos ampliado nuestra licencia de maternidad para que esté en línea con la norma internacional fijada por esta Organización. También, hemos ido más allá, añadiendo tres semanas más para las situaciones en las que haya nacimientos múltiples o un nacimiento de un mortinato. Nuestro compromiso con el trabajo de cuidados y la protección de los que ofrecen cuidados se ha demostrado cuando presidimos la Comisión para la Discusión General sobre Trabajo Decente y la Economía de los Cuidados en dos mil veinticuatro. Hemos ratificado el Convenio ciento ochenta y nueve, Trabajadores Domésticos y también estamos empezando a debatir con organizaciones de Trabajadores para promover la naturaleza crítica del trabajo de los cuidados y garantizar que estos trabajadores son conscientes de sus derechos. Damos las gracias a la OIT por su ayuda en el sistema de resolución de diferencias. Es un placer decirles que ahora hemos ajustado nuestro Tribunal de Derechos del Empleo para que ahora haya un Presidente a tiempo completo. Creemos que una justicia retrasada es una justicia negada y, por tanto, estamos haciendo todo lo que está al alcance de nuestra mano para garantizar que las quejas se tratan puntualmente. El bienestar es importante para la satisfacción del trabajador y para una mayor producción de los trabajadores. En el marco de la política de bienestar en el lugar de trabajo, una política nacional, hemos celebrado lo que será el primer foro de bienestar en acción en el lugar de trabajo. Es un foro anual. Seguiremos trabajando

para sensibilizar a nuestros Trabajadores y Empleadores sobre la importancia del bienestar en el lugar de trabajo. Señor Presidente, hay muy poca gente que esperaría que Barbados interviniera en esta casa sin tratar la cuestión de la crisis climática. Sigue siendo una amenaza existencial y no utilizo esta palabra simplemente para suscitar emoción, sino que la utilizo porque hay vecinos nuestros que han perdido más del cien por cien de su PIB debido a que pasó simplemente una tormenta. El año pasado perdimos muchas de las playas, que son el motor de nuestra economía de turismo después de que pasara el huracán Beryl. Esta tormenta no nos azotó a nosotros directamente, sino que pasó a unos cuarenta y cinco kilómetros al sur de nuestro país, este evento también destruyó muchos de nuestros puertos pesqueros y ha dañado o destruido muchos de nuestros buques pesqueros. Ha repercutido inmediatamente en los medios de subsistencia de muchos de nuestros pescadores y ahora mi colega Ministro, responsable para la gestión de desastres está aquí en Ginebra para reuniones que ayudarán a nuestros esfuerzos de preparación ante catástrofes. Más allá de la crisis climática, los avances tecnológicos tan rápidos deben reconocerse y la repercusión para nuestros trabajadores también debe abordarse. Deben establecerse directrices para que podamos aprovechar los beneficios de estos avances y para garantizar que los trabajadores no se conviertan en daños colaterales. La interseccionalidad del clima y la tecnología en el mundo del trabajo y su repercusión potencial para realizar un desarrollo centrado en la persona, también debe reconocerse y abordarse. Barbados sigue comprometido con la Justicia Social y con el trabajo de la Coalición de la Justicia Social. Las conexiones y las relaciones entre la OIT y las organizaciones asociadas son importantes. El multilateralismo es muy importante para nosotros y para los pequeños estados insulares en desarrollo en general. Reconocemos que es necesario alinear los valores centrados en la persona con las prescripciones políticas. Es necesario en nuestro propio país, en nuestra región y en todo el mundo. Señor Presidente, trabajemos para conseguir protección y producción. Fortalezcamos la conexión entre empleos, derechos y crecimiento. Gracias Señor.

Sr Igor Zubcu

Trabajadores (República de Moldova)

Distinguido Director General, señoras y señores, es un honor para mí participar en este importante evento anual que reúne a los interlocutores sociales de todo el planeta. Valoro plenamente la oportunidad de poder destacar algunos de los desafíos más acuciantes a los que nos enfrentamos hoy, junto con las prioridades estratégicas del movimiento sindical moldavo arraigado en nuestro compromiso incansable para conseguir la integración europea con estatus de candidato a la Unión Europea y los cambios profundos que transforman el mercado laboral. Creo firmemente que promover y garantizar el Trabajo Decente debe ser un objetivo fundamental, no solo para el movimiento sindical, sino también para todos los interlocutores sociales en todo el mundo. La República de Moldavia tiene esfuerzos sindicales que se centran en garantizar el salario mínimo justo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y sus familias y garantice unas condiciones de trabajo seguras y sanas y se protejan los derechos de los trabajadores de conformidad con las normas internacionales del trabajo, incluido el derecho a establecer y sumarse a sindicatos. Es lamentable que en septiembre de dos mil veinticuatro la Confederación Sindical Nacional de Moldavia, la PNSN fuera obligada a alertar a la OIT por un grave caso de interferencia anti sindical y por la falta de respuesta rápida de las autoridades estatales. Este caso se ha documentado en el Comité de Expertos en el Informe de la Comisión de Expertos sobre

la aplicación de los convenios y recomendaciones y se revisó durante la Conferencia este año. Espero sinceramente que debido a la contribución innegable de la comisión y de los compromisos contraídos por el Gobierno, el marco jurídico nacional se enmendará pronto para incluir sanciones que claras contra la interferencia en actividades sindicales para impedir casos similares en el futuro. Vivimos en una era de transformación profunda en la que la tecnología está reformándolo todo, la manera en la que nos comunicamos y la naturaleza del trabajo en sí. Las plataformas digitales dan mayor flexibilidad y un acceso más rápido a los servicios y productos. La flexibilidad, sin embargo, a menudo viene con un coste para los trabajadores en la fragilización de los derechos laborales, la falta de protección social y unas condiciones de trabajo precarias. Estoy profundamente convencido de que el Trabajo Decente para los trabajadores de plataformas supone más que simplemente empleo. Unos contratos de trabajo y un salario mínimo. Supone respetar los derechos de los trabajadores y sus intereses, garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable que ofrezca oportunidades para la formación y mejora profesional, así como acceso a la protección social, elementos que desgraciadamente, a menudo, no tienen los trabajadores de plataformas. Reconocemos y apoyamos la iniciativa para adoptar un convenio y una recomendación sobre la protección de los riesgos biológicos en el lugar de trabajo. Prevenir estos riesgos se convierte en un componente esencial de la seguridad y la salud en el trabajo. A este respecto, el Gobierno de Moldavia aprobó en dos mil veinticuatro el reglamento sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a los agentes biológicos en el lugar de trabajo y, por tanto, así, nos alineamos con el acervo comunitario. Además, también es crucial desarrollar servicios de salud en el trabajo capaces de identificar estos riesgos y prevenir enfermedades profesionales. Estoy plenamente convencido de que prevenir los riesgos biológicos, no solo debería verse como un gasto, sino como una inversión en una fuerza de trabajo más sana y más productiva. En este contexto los sindicatos de Moldavia insisten en la aplicación urgente del Convenio ciento sesenta y uno sobre servicios de salud en el trabajo que ratificó Moldavia en el dos mil veintiuno, pero desgraciadamente, todavía se tiene que poner en práctica. La salud y la seguridad en el trabajo no son un privilegio, son un derecho fundamental. Pido a todos los interlocutores sociales que fortalezcan o que redoblen sus esfuerzos para transformar los lugares de trabajo en lugares seguros en los que los riesgos biológicos sean reconocidos, controlados y prevenidos. Hoy, tengo que destacar que diez años después de que se adoptara la Recomendación doscientos cuatro sobre la transición de la economía informal a la formal, la economía informal sigue afectando a los trabajadores y a las economías, no solo en la República de Moldavia. A lo largo de los años, la Confederación Nacional Sindical de Moldavia ha apoyado y promovido con éxito iniciativas que apuntan a formalizar empleos y salarios beneficiándose en este proceso del apoyo constante de la OIT. Un ejemplo reciente a este respecto es la campaña de sensibilización que realizó recientemente nuestra Confederación Sindical con el apoyo de la OIT y la Secretaría de Estado de Suiza sobre asuntos económicos. Esta campaña apunta a informar al público sobre los riesgos de la economía informal y de la necesidad urgente de intensificar esfuerzos para garantizar un futuro mejor para los trabajadores. En nombre de los trabajadores, me gustaría felicitarles por haber firmado el Programa de País de Trabajo Decente para dos mil veinticinco, veintisiete que incluye varias prioridades para fortalecer el Diálogo Social a todos los niveles, mejorar la protección del trabajador, fortalecer políticas de empleo, desarrollo de competencias y crecimiento empresarial. Este programa, también garantizará la transición continua hacia la formalización. Nos enfrentamos a numerosos desafíos, pero estoy convencido de que juntos, a través del apoyo mutuo, podremos superarlos. A través del Diálogo Social y de los esfuerzos colectivos, garantizaremos un futuro del trabajo más justo en

el que todos los trabajadores disfruten de respeto, dignidad, oportunidades iguales en el lugar de trabajo porque el Trabajo Decente no debería ser un privilegio, sino una realidad para todos. Muchas gracias por su atención.

Sra Maria Joaquina Almeida

Trabajadores (Cabo Verde)

Señor Presidente, señoras y señores, Delegados, compañeros. Intervengo en nombre de la Unión Nacional de los Trabajadores de Cabo Verde y de la Familia Sindical de la Lusofonía. Con la plena convicción de que esta Tribuna tiene que ser el espacio en el que reafirmemos, no solo nuestros compromisos respecto a los derechos laborales y la Justicia Social, sino también donde reafirmemos la coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos. Estamos viviendo un tiempo en el que hay numerosas crisis, desigualdades crecientes, precarización de trabajo, migración forzada y exclusión de los grupos de población marginados históricamente entre los cuales, jóvenes, mujeres y pueblos que se encuentran en la periferia del sistema internacional. En estas circunstancias, la OIT sigue siendo un pilar esencial de la protección de la dignidad en el trabajo. Sin embargo, no podemos defender la Justicia Social si a nivel interno, reproducimos una lógica de exclusión y de falta de solidaridad entre nosotros. La falta de apoyo claro y coherente dentro de nuestra propia Organización, entre los Estados y las regiones, incluido en relación a la representatividad institucional y la participación activa en los espacios de decisión, es una señal de que todavía tenemos que generar confianza en la práctica. Las palabras nos comprometen, las promesas también nos comprometen. Cuando damos marcha atrás sin dialogar, cuando discrepamos sin justificarlo, desacreditamos el espíritu de unidad y de respeto que tiene que guiar nuestras relaciones. La solidaridad entre compañeros y compañeras, de bloques lingüísticos que históricamente han sido invisibilizados como el de la lusofonía, no puede ser una solidaridad meramente simbólica. Pido que fortalezcamos, no solo la protección de los trabajadores a nivel externo, sino también los principios de equidad, inclusión y lealtad entre nosotros en el seno de esta gran casa que es la OIT. Permítanme decir unas palabras sobre la realidad de Cabo Verde, donde el Diálogo Social, desgraciadamente, es un espejismo. A pesar de los compromisos que nuestro Gobierno ha asumido internacionalmente, también en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de Cabo Verde ha ignorado y ha ofendido sistemáticamente a los interlocutores sociales. En lugar de dialogar, impone decisiones unilaterales, en lugar de escuchar silencio y en lugar de llegar a acuerdos excluye. Hemos presenciado la violación reiterada del Convenio ochenta y siete de la OIT que estipula la libertad sindical y la protección del derecho de asociación. Fuimos obligados a participar en esta Conferencia sin ningún tipo de apoyo del Gobierno, lo que viola el tripartismo y las normas de la OIT. Con frecuencia, los sindicatos son menospreciados, intimidados o debilitados por mecanismos que pretenden limitar sus acciones y lo que es aún más grave, el derecho a huelga en la práctica está anulado. Las huelgas son anuladas sistemáticamente, las peticiones de la sociedad civil, los trabajadores y sus líderes, sufren represalias y el Estado se posiciona como fuerza de represión y no como mediador en el conflicto. En este contexto no existe una verdadera democracia en el mundo laboral. Donde no hay respeto por los Derechos de los Trabajadores, no puede haber Desarrollo Sostenible ni tampoco una paz duradera. Apelamos a la OIT y a la comunidad internacional para que presten atención a estas violaciones en Cabo Verde y exijan que el Gobierno cumpla sus obligaciones internacionales. Seguiremos firmes en la lucha por un mundo laboral más justo, pero queremos que esa lucha también se

refleje en las prácticas internas de los órganos regionales e internacionales. Muchas gracias por su atención.

Sr Azar Bayramov

Centro de Asuntos Laborales de la Organización de Cooperación Islámica

Excelencias, distinguidos Delegados, estimados colegas, señoras y señores. Nos reunimos en tiempos de desafíos sin precedentes en el mundo laboral, conflictos persistentes, desastres climáticos, desigualdades económicas, nuevas tendencias tecnológicas, que están rediseñando los mercados laborales y que exigen una renovación en multilateralismo y alianzas más sólidas y, para ello, la OIT sigue siendo un pilar clave para la cooperación. El Centro de Asuntos Laborales de la Organización de Cooperación Islámica, trabaja con cincuenta y siete Estados Miembros para promover mercados laborales más inclusivos, empleo justo y una protección social integral. Nuestros valores son la solidaridad, equidad y la prosperidad compartida. Nuestras prioridades esenciales están alineadas con la Agenda de Trabajo Decente de la OIT y con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible de dos mil treinta. Queremos utilizar esta plataforma para manifestar nuestra solidaridad con el pueblo de Palestina y para recalcar que es apremiante atender las consecuencias devastadoras del conflicto que allí se vive que, además de haberse cobrado muchas vidas, ha dejado a muchos sin empleo, ha destruido sustentos de vida y ha limitado, de manera grave, el acceso a un entorno de trabajo seguro y decente. La guerra no solo afecta a nivel económico, sino que erosiona la dignidad, bienestar y desarrollo a largo plazo de cualquier comunidad. Exhortamos a la OIT a que preste especial atención a la situación en Palestina y a que apoye el proceso de recuperación. La gente de Gaza no necesita más palabras y compasión, necesitan acciones concretas y reales. En cuanto a los retos a los que se enfrentan los Estados Miembros de la Organización de Cooperación Islámica, nos centramos en cuatro orientaciones estratégicas, a saber; evaluación de las necesidades, apoyo a la capacitación y la promoción de la migración laboral justa y también el desarrollo de proyectos adaptados. A través de nuestra colaboración con los Estados Miembros, llevamos a cabo evaluaciones del mercado laboral nacional de cada país para identificar las brechas y vulnerabilidades específicas de cada uno. Co diseñamos proyectos significativos a nivel local y garantizamos que los grupos vulnerables y los trabajadores informales estén preparados para realizar esta transición, sobre todo, en el tema del cambio climático y de la digitalización. Otro de nuestros ejes es mejorar la cooperación regional en la educación y formación técnica y profesional. Ponemos el énfasis en la transformación digital, la economía verde y el emprendimiento. Hemos lanzado un proyecto de adecuación de competencias en varios países para alinear los programas educativos nacionales con las necesidades sectoriales y para promover el reconocimiento mutuo de cualificaciones entre los Estados de la OCI. Nuestra región está ubicada de manera singular y aglutina a países emisores y receptores de migrantes laborales. Facilitamos el diálogo estructurado para armonizar políticas para desarrollar prácticas de contratación éticas y para fortalecer la protección de los trabajadores migrantes. Es esencial que los trabajadores migrantes de nuestros estados, que trabajan en Europa y en otros lugares del mundo, reciban un trato justo, igualitario, que puedan acceder a regímenes de protección social, a salarios justos y a condiciones de trabajo seguras y, sobre todo, no deben ser víctimas de discriminación por motivo de religión o de raza, ni de actitudes islamofóbicas aún presentes en algunos países que generan actitudes de doble rasero. Pedimos a los países anfitriones de nuestros trabajadores que velen por su dignidad y por proteger sus derechos. Por último,

trabajamos para fortalecer los regímenes de protección social, apoyamos iniciativas nacionales para expandir la cobertura, reducir la informalidad y mejorar la seguridad y salud en el trabajo. Prestamos especial atención a los países frágiles en conflicto o en transición post conflicto. El Trabajo Decente no es un objetivo únicamente, también es un pilar para la paz, resiliencia y prosperidad. Construyamos juntos sociedades donde se proteja a todos los trabajadores, se les empodere y respete. Muchas gracias.

Sr Mohammed Alobaidly

Consejo de Cooperación del Golfo

Presidente, tengo el honor y el privilegio y placer de dirigirme a usted hoy, en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo que engloba al Reino de Bahréin, a los Emiratos Árabes Unidos, al Sultanato de Omán, Catar, Kuwait y Arabia Saudita. Me gustaría felicitarle a usted y al resto de Vicepresidentes por sus respectivas elecciones con mis mejores deseos en el desempeño de sus funciones. También quiero manifestar mi agradecimiento al Director General de la OIT por el excelente Informe que nos ha presentado y en el que incide en los principales desafíos que afectan al mundo. A saber; la Justicia Social, oportunidades de trabajo, igualdad de derechos, etcétera. Principios que convergen con nuestras prioridades como Consejo de Cooperación del Golfo, reafirmamos nuestro pleno compromiso con el principio de la Justicia Social y también reafirmamos nuestro compromiso con el Desarrollo Sostenible para garantizar un equilibrio entre los derechos y obligaciones, para garantizar un equilibrio social y el Desarrollo Sostenible en el futuro. Creemos firmemente que la comprensión mutua entre los Empleadores, Trabajadores y Gobiernos, es el marco ideal para hacer frente a las transformaciones que estamos viendo de índole climática, social, económica, demográficas, o la brecha digital. Somos plenamente conscientes de que la OIT, gracias a su rica historia, podrá encontrar soluciones, pero no soluciones para todos estos problemas complejos, requerirá del apoyo de la comunidad internacional y también de otro tipo de alianzas y del diálogo constructivo entre todos. El Informe del Director General incide en las dificultades a las que nos enfrentamos en estos tiempos y que no se deben únicamente a la falta de conocimientos, sino que más bien, están vinculadas a nuestra capacidad de transformar nuestros principios en acciones específicas, para así, marcar la diferencia en la vida de la gente. Para ello, tenemos que revitalizar el espíritu del contrato social y cimentarlo en la Justicia y el Diálogo Social para poder hacer frente a las fallas de la Justicia Social y para poder contar con una cooperación internacional más justa y equitativa. Se nos llena la boca aquí hablando de Justicia Social pero no podemos obviar las crisis humanitarias que viven algunos lugares del mundo como los territorios ocupados de Palestina, concretamente en Gaza donde las operaciones militares se han cobrado cientos de miles de víctimas inocentes, entre ellos, muchos niños mayores y mujeres. Desde esta tribuna queremos pedir el cese inmediato de esa guerra y que se permita la entrada sin dilación de la ayuda humanitaria. Queremos que el pueblo palestino pueda establecer su Estado de manera independiente y que pueda participar como Miembro de pleno derecho en la OIT, según la resolución de la Asamblea General del diez de mayo del dos mil veinticuatro. Señoras y señores, no escatimaremos esfuerzos para apoyar cualquier intento de mediación para aplacar las tensiones, porque estamos convencidos de que el desarrollo solo es posible en un entorno de seguridad y de estabilidad. Esta idea, se plasma también en el Informe del Director General, habla en él de la importancia de dotarse de las condiciones propicias para poder aprovechar las oportunidades de empleo y para fortalecer los derechos. Pedimos seguir trabajando conjuntamente para encontrar

soluciones pacíficas y constructivas, rechazando cualquier intento de violencia para reforzar los principios de la igualdad, la justicia y la dignidad de todos. Gracias.

Sr Henri Eli Monceau

Organización Internacional de la Francofonía

Presidente, señoras y señores, Ministros, Delegados. La Organización Internacional de la Francofonía, toma nota con interés del Informe del Director General cuyo título es, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo", en él se presentan los desafíos que encara el mundo laboral, inmensos, pero cuyas soluciones están en nuestra mano. El nexo es manifiesto, los lazos entre el empleo, derechos y crecimiento se han debilitado, las diversas y múltiples crisis, las transformaciones en las que está inmerso el mundo, han puesto en entredicho el crecimiento socioeconómico, sobre todo en los países más frágiles, ha agravado las desigualdades y ha fragilizado la paz social, así como la promoción del Trabajo Decente para todos. En este periodo difícil para la humanidad, nuestro grupo está preocupado por algunas decisiones que cuestionan los acervos conseguidos en materia de seguridad global, solidaridad humanitaria y protección social, a través del desmantelamiento o la fragilización de diferentes herramientas típicas del multilateralismo. En este contexto, esta coyuntura difícil, nuestro grupo quiere reafirmar su compromiso con los derechos fundamentales del trabajo y nuestra voluntad de continuar construyendo un multilateralismo que respete el diálogo de cada nación y de cada población, respetando su diversidad social, cultural y lingüística. La Organización Internacional de la Francofonía subraya la importancia de la solidaridad internacional para dinamizar el multilateralismo. A tal efecto, queremos volver a hacer un llamamiento a todos los Estados Miembros y a nuestros interlocutores sociales para unir nuestras voces y acciones y defender los derechos fundamentales, concretamente, el derecho a un trabajo decente tal y como consagran los diferentes instrumentos internacionales adoptados por los Estados Miembros de la OIT. Nos felicitamos por el fortalecimiento de las acciones de nuestra organización a favor del mundo laboral, sobre todo a favor de los jóvenes para hacer frente a estos desafíos. El Fondo de la Francofonía con Ellas es una iniciativa para mejorar la independencia económica de las mujeres. Desde dos mil veinte, más de trescientos proyectos se han llevado a cabo en treinta y cuatro países desde nuestro espacio de la francofonía y han beneficiado a noventa mil mujeres. Además, la Coalición Mundial para la Justicia Social, creemos, ayudará a ofrecer soluciones a los problemas que hay en el mundo del trabajo y por ello, queremos apoyar de nuevo esta iniciativa y apelamos a que actuemos todos a favor de su consolidación. Por eso invitamos a todos nuestros interlocutores a contribuir activamente al éxito del foro de la Coalición que se celebrará el próximo doce de junio en paralelo a esta Conferencia y que buscará pasar de lo teórico a lo concreto, a la acción. La Segunda Cumbre Mundial para el Desarrollo Social se celebrará el próximo mes de noviembre. La OIT va a desempeñar un papel clave en este encuentro y en su seguimiento y queremos apoyarlo y también queremos reafirmar nuestra disponibilidad y compromiso para contribuir a las acciones impulsadas por esta Organización para superar los obstáculos y fortalecer su misión a favor de las poblaciones más vulnerables. Y ya, a vista de conclusión, a sabiendas del carácter primordial del respeto del multilingüismo y de la diversidad cultural en las acciones onusianas, nuestro grupo reitera su voluntad de reforzar estos esfuerzos para que el alcance del impacto de la misión de la OIT llegue más lejos. Gracias.

Sr Marcelo Abi-Ramia Caetano

Asociación Internacional de la Seguridad Social

Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, distinguidos Delegados, señoras y señores. Es un placer para mí, poder trasladarles a todos los Delegados de la Ciento Treceava Edición de la Conferencia Internacional del Trabajo, los saludos de todos los miembros de nuestra asociación que aglutina a trescientas treinta y ocho entidades de ciento sesenta y tres países. Somos la única organización mundial que aglutina a instituciones de seguridad social y a los ministerios gubernamentales correspondientes. Compartimos conocimientos y contactos. Nuestro mandato, que se creó bajo los auspicios de la OIT en mil novecientos veintisiete, busca promover el desarrollo de los sistemas de seguridad social en todo el mundo. Quiero felicitar al Director General por su Informe, el que nos ha presentado a esta Ciento Treceava Edición de la Conferencia y donde recuerda la importancia de los nexos entre el empleo, los derechos y el crecimiento. La visión que dibuja, debe garantizar un nexo positivo, en este sentido es esencial, sobre todo en un mundo incierto y en plena transformación. Los debates de esta Conferencia, el Informe del Director General, nos servirán de brújula en este triángulo de empleo, derechos y crecimiento que busca beneficiar a todos los trabajadores. En AISS vemos la protección social como un ingrediente clave para estrechar los lazos. La protección social fundamentada en los derechos está íntimamente relacionada con el empleo y tiene una correlación positiva con el crecimiento, pero para conseguir ese nexo positivo tenemos que velar por que la protección social esté a disposición de todos y tenemos que velar por que se aplique de manera efectiva. Es el ADN de nuestro mandato y también el foco de interés en nuestra colaboración con la OIT desde hace casi cien años. Tenemos que adaptarnos en nuestro trabajo a un entorno que cambia rápidamente si queremos avanzar en la protección social universal. El Director General ha identificado cuatro macro tendencias en su informe. A saber; tecnología, cambios demográficos, cambio climático y comercio y globalización. Todas estas transformaciones inciden de manera significativa en los sistemas de seguridad social y en los Ministerios y departamentos gubernamentales que cuentan con representación en nuestra asociación. El auge de las plataformas digitales de trabajo, estrechamente vinculado con la innovación tecnológica, es un buen ejemplo. El número de trabajadores en estas plataformas ha crecido a nivel mundial y uno de los grandes retos ha sido garantizar el acceso de estos trabajadores a una cobertura de seguridad social. Nosotros hemos apoyado esfuerzos nacionales para ampliar esta cobertura, por ejemplo, en el G veinte o colaborando con el BRICS o a través de actividades de cooperación con la OIT. Por eso, vemos con buenos ojos los importantes debates que se van a mantener en esta Conferencia para fijar normas en torno al Trabajo Decente en las economías de plataformas. Esperamos que los resultados de estas deliberaciones nos ayuden a conseguir que todos los trabajadores gocen de algún tipo de seguridad social, al margen del tipo y del estatus de su trabajo. Señoras y señores, para finalizar, me gustaría hablarles ahora de un hito que AISS va a organizar este año. Me refiero al Foro Mundial de Seguridad Social de AISS que va a reunir a mil quinientos formuladores de políticas y expertos de ciento cincuenta países en Kuala Lumpur en septiembre para hablar de cómo dar forma a los sistemas de seguridad social en un mundo en transición. Algunos de los asuntos que se abordarán serán, la tecnología, la transición demográfica, el cambio climático o la globalización. El objetivo de este encuentro será definir estrategias para favorecer sistemas de protección social más accesibles, sostenibles e inclusivos para todos. Si lo conseguimos, estaremos contribuyendo de manera significativa a cumplir con la visión que explica el

Director General en su Informe. Estamos comprometidos con esa visión y con apoyar a la OIT y a sus Mandantes en este importante objetivo. Muchas gracias.

Sr Stephen Mark Cotton

Federación internacional de los Trabajadores del Transporte

Buenas tardes. Gracias Presidente, Vicepresidentes y todos los que han esperado tanto tiempo y en nombre de los trabajadores del transporte internacionales y nuestros dieciséis coma cinco millones de miembros. Quiero transmitir mi enhorabuena al Director General, Señor Hounghbo y a todo el equipo de la OIT. La FITT trabaja incansablemente para garantizar un mundo mejor para los Trabajadores y nuestras sociedades. El mundo en el que vivimos hoy está marcado por la inestabilidad y por las crisis que convergen a nivel económico, político, social y ambiental y este trabajo aquí en la OIT y en esta Conferencia, es más crítico que nunca. En la FITT nos hemos esforzado por restablecer la democracia en Myanmar, también por la negación continua de los derechos fundamentales de los Trabajadores en los sindicatos en Myanmar, que es inaceptable y apoyamos plenamente las medidas adoptadas en virtud del Artículo treinta y tres de la Constitución de la OIT. Queremos que conste que condenamos la situación actual en Argentina, el derecho a la huelga no es un privilegio que concede el Gobierno, sino que es un derecho fundamental para los Trabajadores y está consagrado en el Convenio ochenta y siete de la OIT. Junto con todo esto, en el régimen excepcional nuevo del Gobierno Argentino, de una marina mercante nacional, es un acto temerario de falta de reglamentación que pondrá en peligro la soberanía nacional y aplastará los Derechos Humanos. Eso tiene que cambiar. Agradecemos el reconocimiento del Estado Palestino como Estado Observador, la situación en Gaza es una catástrofe. Tenemos que tener un alto el fuego y la última manera sostenible de seguir adelante es a través de una solución de dos estados y que termine la ocupación ilegal de Palestina. Nos reunimos en unos momentos de desafíos significativos, debemos agradecer la adopción de las últimas enmiendas, el Convenio para el Trabajo Marítimo. Estos cambios hitos al MLC, incluyen referencias a los marinos como trabajadores esenciales y es un paso muy importante para los derechos de los marinos. Cómo se trató a la gente de mar durante la Covid diecinueve es algo que no olvidamos y tenemos que asegurarnos de que no se repite. También agradecemos que se dé más apoyo al bienestar de la gente de mar, incluido con reglamentos más claros para cuando bajan a tierra y unos mejores protocolos de salud cuando están a bordo de buques. Unos compromisos más sólidos para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, también es importante para mejorar sus vidas. El trabajo de plataformas también es una de las formas que más crece en el trabajo a nivel mundial. Estos nuevos modelos y la innovación digital tienen un coste respecto a los derechos fundamentales para los trabajadores del transporte. Las iniciativas voluntarias han fracasado. Ahora es el momento de establecer unas normas internacionales aplicables que garanticen que se deja de clasificar erróneamente, que se reglamenta en los algoritmos y que se detienen las desactivaciones injustas y se garantiza la protección universal social para todos los trabajadores de plataformas. Tras una decisión de la CIT en dos mil veintidós para incluir el derecho a trabajar como en un entorno de trabajo sano y saludable es ahora un principio y un derecho fundamental en el trabajo y agradecemos que haya un convenio y una recomendación sobre la protección contra los peligros biológicos en el lugar de trabajo en el que se esté trabajando. Por último, la discusión general que promueve la transición del sector informal al formal y la promoción hacia la formalidad para un Trabajo Decente. Nosotros estamos listos, como siempre, para colaborar con Gobiernos y Empleadores para

garantizar que todos los Trabajadores tienen acceso a Trabajo Decente, dignidad y un futuro en el que los Derechos Laborales no sean una opción. Gracias.

Sr Michail Papanikolaou

Unión Internacional de los Sindicatos de Trabajadores de Industrias de la Construcción, la Madera, Materiales de Construcción

Distinguidos Delegados, me dirijo a ustedes hoy sobre la cuestión del Trabajo Decente en nombre de la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción, la Madera y los Materiales de Construcción que representa a millones de trabajadores de la construcción en todo el mundo. El Trabajo Decente no es un concepto abstracto, es un derecho humano fundamental. Quiere decir, trabajo que dé unos salarios justos, condiciones de trabajo seguras, protección y el derecho fundamental a organizarse y a negociar colectivamente. Los trabajadores de la construcción, quiere decir, poder volver a sus hogares de manera segura a sus familias, cada día, ganando unos salarios que mantengan un nivel de vida digno y teniendo voces que se escuchen en las decisiones en los lugares de trabajo. Hoy en día, los trabajadores de todo el planeta se enfrentan a difíciles desafíos. La construcción, los lugares donde hay construcción, en todo el mundo, las condiciones de trabajo están empeorando, se recortan salarios, los costes de vida están aumentando, los trabajos flexibles están de moda y la inseguridad en el empleo va en aumento. Hay miles de personas que trabajan sin protección de acuerdos colectivos, sin esperanza por un mañana mejor. Nuestro sector, que construye las infraestructuras de la civilización, tiene algunos de los empleos más precarios y de relaciones y condiciones más precarias. Los trabajadores migrantes se enfrentan a explotación, las trabajadoras se enfrentan a discriminación sistemática y los trabajadores jóvenes entran a un mercado laboral con poca seguridad y sin perspectivas de futuro. Estas condiciones son el resultado directo de decisiones políticas deliberadas de los Empleadores. Las políticas neoliberales atacan sistemáticamente los Derechos de los Trabajadores bajo esa promesa falsa de la eficiencia económica. Pero no se equivoquen, este problema se ha convertido en una epidemia mundial. Las empresas explotan a los trabajadores y generan un círculo vicioso que socava el Trabajo Decente en todas partes. La negociación colectiva se está atacando, sobre todo, en la mayoría de los países, con muy pocos trabajadores realmente cubiertos por los convenios colectivos. Esto representa un asalto fundamental a los derechos democráticos de los trabajadores y a su capacidad de negociar unas condiciones justas de empleo. Si no hay negociación colectiva, cae también la sindicalización que está directamente relacionada con el aumento de las desigualdades y de unas condiciones de trabajo que empeoran y a la vez, los Empleadores, cada vez más, ven la salud y la seguridad como un coste que hay que minimizar y no como una inversión. Cada año, más de sesenta mil trabajadores de la construcción mueren en accidentes en el lugar de trabajo en todo el mundo. Uno cada ocho minutos, pero detrás de estas estadísticas hay una familia destruida y niños que no volverán a ver a sus padres. Incluso en países conocidos históricamente por tener una sólida protección laboral, vemos como se están destruyendo sistemáticamente los derechos de los trabajadores con una menor seguridad en el empleo, menos beneficios sociales y una capacidad de negociación colectiva y de protección limitadas. Esto no es lo que llamamos Trabajo Decente. El camino hacia el Trabajo Decente requiere acciones resueltas en múltiples frentes. En primer lugar, las directrices y convenios de la OIT deben aplicarse plenamente y se deben poner en práctica. No son meras sugerencias, son compromisos internacionales que exigen respeto. Para que estas directrices y convenios ayuden realmente a los

trabajadores, tenemos que tener un grupo de trabajadores que sea plenamente representativo y democrático en todos los sindicatos. Nuestro sindicato también pide a todo el mundo que haya una OIT verdaderamente justa, sin monopolio de representación de los trabajadores. Y, en segundo lugar, tenemos que tener legislación laboral sólida que proteja a los Trabajadores y no a los beneficios. Las leyes deben garantizar el derecho a sindicalizarse, garantizar salarios vitales y establecer unos sistemas de protección social integrales. En tercer lugar, los Gobiernos deben aumentar su responsabilidad y ayudar a los Trabajadores y no tanto a los Empleadores, las inspecciones de trabajo deben fortalecerse y financiarse adecuadamente. Los gobiernos deberían cumplir la responsabilidad de regular los mercados laborales y no permitir que los Empleadores persigan beneficios a expensas de los trabajadores. Nuestro sindicato pide que se reconozca que el Trabajo Decente no es un lujo, sino una necesidad y no es un coste, sino una inversión en la dignidad humana y en el Desarrollo Sostenible. Si la humanidad quiere recuperar la esperanza, la decisión está clara, no podemos seguir por el camino de la explotación y de las desigualdades, sino que tenemos que elegir el camino hacia el Trabajo Decente para todos. Gracias.

Sra Ruth Wilkinson

ISST-IOSH

Querido Director General, Presidente, distinguidos Delegados, invitados, observadores, señoras y señores. El mundo se ha desviado gravemente de poder conseguir el ODS ocho, garantizar Trabajo Decente y crecimiento económico para todos en dos mil treinta. Esta situación es bastante crítica. A pesar de los compromisos mundiales hay millones de Trabajadores que siguen atrapados en condiciones poco seguras, injustas y de explotación. Cada año, casi tres millones de Trabajadores mueren de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Un aumento del cinco por ciento desde dos mil quince. Trescientos noventa y cinco millones de personas sufren lesiones que no son mortales, veintiocho millones de personas están en trabajo forzoso y más de la mitad del mundo no tiene protección social. Cada día millones de Trabajadores se enfrentan a esta crisis silenciosa que se despliega no en los titulares, sino en los hospitales, en los hogares, en los lugares de trabajo. De la exposición a productos químicos perjudiciales a maquinaria peligrosa, lo que se cobra en estrés, en una economía inadecuada, en largas horas de trabajo. Nuestros Trabajadores navegan un campo de minas de riesgos y aun así, en demasiados lugares, los sistemas que tenían que garantizarles Trabajo Decente, con seguridad profesional, los bancos de salud, siguen estando demasiado poco desarrollados, poco financiados o no están en vigor. Y eso, no son solo cifras, es una crisis mundial, la Institución para la Salud y la Seguridad en el Trabajo está comprometida con que tengamos un futuro mejor en el trabajo, que sea seguro, justo y centrado en la persona. Creemos en el Trabajo Decente que es la piedra angular del Desarrollo sostenible y de la Justicia Social y tiene que arraigada en el pleno respeto a las normas laborales internacionales. No tenemos que olvidar que desde mil novecientos diecinueve la OIT ha estado resuelta abanderando los Derechos de los Trabajadores y en el núcleo de su misión tanto entonces como ahora, está este objetivo, sencillo pero potente, garantizar que todos los Trabajadores en todos los rincones del planeta, tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Es un compromiso que no es solo una nota a pie de página histórica, sino que es un llamamiento a la acción que sigue siendo tan urgente hoy como hace un siglo. Tenemos la responsabilidad de llevar adelante este legado, fortalecer la protección, cerrar las lagunas y crear unos lugares de trabajo donde el bienestar no sea negociable. Como el

Órgano con una mayor cantidad de miembros, debemos promover buenas prácticas en salud y seguridad en el lugar de trabajo. Sabemos que, no solo es bueno para la gente, es bueno para los negocios. La seguridad en el trabajo y la salud, deben ser más que un principio, deben ser una prioridad, tenemos que reducir los peligros habituales y los peligros crecientes como el calentamiento del planeta, la perturbación tecnológica, una mala aplicación de la ley y un aumento de las desigualdades entre el norte y el sur. Las declaraciones de alto nivel no son suficientes, necesitamos acciones urgentes, coordinadas y bien financiadas para que todo el mundo, en todos los rincones del planeta, sean tratados con dignidad, justicia y seguridad. El momento de los esfuerzos fragmentados se ha terminado, solo a través de un enfoque mundial, sólido, con buenos recursos y que rinda cuentas, podremos proteger los Derechos de los Trabajadores, hacer que se respete la dignidad humana y generar un futuro en el que nadie se quede atrás. Si no conseguimos afrontar estos desafíos urgentemente fracasaremos ante la humanidad y debilitaremos la resiliencia, poniendo en peligro nuestro futuro colectivo y socavaremos la base del crecimiento sostenible e inclusivo a nivel económico. Tenemos que alzar la voz para que haya un mayor compromiso y colaboración y combinemos nuestros esfuerzos para un impacto duradero. Gracias.

Sr Seong Kyu Kang

Comisión Internacional de Medicina del Trabajo

Gracias Presidente. Queridos Delegados gubernamentales de las asociaciones de Empleadores y de los sindicatos. Soy Seong Kyu Kang, Presidente de la Comisión Internacional sobre Salud en el Trabajo, la organización profesional más antigua y más amplia en este ámbito fundada en mil novecientos seis. Mi organización reúne a expertos de muchas disciplinas, entre los cuales, médicos, profesionales higienistas, industriales, enfermeras, sociólogos, administradores, psicólogos, epidemiólogos, personas especializadas en ergonomía, entre otros. Estamos comprometidos con avanzar en la salud de los Trabajadores y hemos apoyado desde hace tiempo los Órganos de la OIT y de la OMS que tienen papeles vitales. En dos mil veintidós, la OIT declaró que la salud y seguridad en el trabajo son principio y derecho fundamental en el trabajo. La estrategia mundial dos mil veinticuatro, dos mil treinta sobre salud y seguridad en el trabajo es un paso que agradecemos, sin embargo, los trabajadores sanos no pueden existir si no hay mejoras en el lugar de trabajo. Las condiciones de trabajo relacionadas con el estilo de vida, el envejecimiento y las desigualdades sociales, también tienen una repercusión crítica en la fuerza de trabajo, especialmente en los sectores informales y vulnerables. Estos desafíos no se pueden abordar solo en la OIT, requieren alianzas con el sector de la salud y sobre todo con la OIT. La Constitución de la OIT pide que se proteja contra la enfermedad y las lesiones derivadas del empleo, la Constitución de la OMS pide que se mejoren las condiciones de trabajo y otros aspectos de higiene ambiental. Al reconocer esta responsabilidad compartida, la OIT y la OMS crearon el Comité Conjunto sobre Salud en el Trabajo que reconoció formalmente la Asamblea General de Naciones Unidas. Entre mil novecientos cincuenta y dos mil tres, se celebraron trece reuniones de este Comité que estableció normas y orientaciones estratégicas. En mil novecientos noventa y cinco se revisó la definición de salud en el trabajo, para que reflejara las necesidades de la sociedad, se ampliara el alcance, se adoptara un enfoque holístico y se insistiera en la participación de los Trabajadores. Hoy, nos enfrentamos a retos todavía más complejos, el trabajo de plataformas, la transformación digital, el empleo precario, la migración masiva, una fuerza de trabajo que envejece y las desigualdades que se amplían. El cambio climático ahora amenaza a

los trabajadores a través del estrés por calor, la contaminación, las enfermedades transmitidas por vectores y la presión psicológica. La pandemia del Covid diecinueve también reveló grandes vulnerabilidades en la protección de la salud del trabajador. Aun así, la gobernanza mundial de la salud en el trabajo está en juego. El Comité Conjunto OIT, OMS, no se ha reunido desde dos mil tres. La OIT, a pesar de su liderazgo sostenido, no puede cumplir con las exigencias actuales sin la implicación del sector de la salud. Mientras tanto, la atención de la OMS a la salud en el trabajo ha disminuido, aunque su misión, salud para todos, no se puede alcanzar si no se tiene en cuenta a los Trabajadores que pasan un tercio de sus horas, despiertos en el trabajo y, además, afecta a la mitad de la población mundial. La OMS puede contribuir a la salud en el trabajo a través de los Ministerios de Sanidad, los sistemas de salud pública, integrando esta cuestión en la cobertura sanitaria universal, los planes de salud nacionales y en las preparaciones ante pandemias. Sin una colaboración renovada, los esfuerzos de la OIT no tendrán un alcance completo, ni tampoco la efectividad del sistema que tanto se necesita. La salud en el trabajo tiene que establecerse en la OMS como uno de los pilares de su misión. Su alcance debe ampliarse para que incluya también la salud en el trabajo y acciones en enfermedades no transmisibles, salud mental, envejecimiento, preparación frente a pandemias y salud del planeta. Como ONG líder en salud en el trabajo, instamos a la OIT a que restablezca el Comité Conjunto con la OMS porque es un primer paso esencial. Nos hacemos eco, también de la Declaración de Marrakech que adoptamos en nuestro congreso en Marruecos en dos mil veinticuatro. La salud en el trabajo es algo que está en el centro de los derechos humanos, de la equidad sanitaria y del desarrollo resiliente. Por tanto, no debemos dejar que una nueva generación de Trabajadores sufra de una acción fragmentada e insuficiente. El momento para actuar es ahora. Gracias.

Sr Emad Hamdy

Federación Árabe de Trabajadores del Petróleo, la Minería y la Industria Química

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Presidente de la Conferencia, Director General de la OIT, Vicepresidente, señoras y señores. Es un honor para mí, pronunciar este discurso en nombre de la Federación Árabe de los Trabajadores de los sectores del Petróleo, las Minas y el Sector Químico en esta Ciento Trece Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Apoyamos lo que aparece en el Informe del Director General que, tiene como título, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Nos enfrentamos a numerosos desafíos en todo el mundo. El Director General ha reafirmado en la Justicia Social, insistiendo en la relación entre los empleos, los derechos y el crecimiento. Esto se ve reforzado por los valores en instituciones democráticas que, por su naturaleza, garantizan los principios de equidad y Diálogo Social. Pedimos que se adopten políticas, programas y nuevas herramientas que fortalezcan el Diálogo Social de manera tripartita y así, podamos afrontar todos los retos de nuestro tiempo y podamos alcanzar los objetivos que se están estudiando en esta Conferencia, es decir, los riesgos biológicos, el Trabajo Decente en el trabajo de plataformas y la formalización del sector informal. Los Trabajadores árabes en Palestina y en Líbano, al respecto, pedimos que se adopten todos los programas de sensibilización para ayudar a los trabajadores de Sudán y todos los países árabes para mejorar la estabilidad en sus países, junto con Empleadores y Trabajadores. Reafirmamos lo dicho por la OIT respecto a la libertad sindical, la libertad de crear sindicatos y lo que se dice en los Convenios noventa y ocho y ochenta y siete, donde se reafirma la función primordial de los sindicatos que son los titulares de los derechos y que se deben poder

permitir todas sus actividades sindicales. Queremos rendir homenaje también a la resolución sobre la situación de Palestina para que pase de ser un movimiento de liberación, al estatus de Estado Observador no Miembro. Eso corrige una situación injusta y muestra el apoyo a los derechos de los trabajadores palestinos, mejora su representación y su participación en las instancias internacionales en el marco de la lucha contra la ocupación israelí. Así, han muerto cuarenta y cinco mil personas desde marzo del año pasado, uno coma cinco millones de personas, el noventa por ciento de la población de Gaza, han tenido que desplazarse más de una vez e insistimos en que es necesario un alto el fuego en Gaza y permitir que acceda la ayuda humanitaria. Rechazamos todas las amenazas y pedimos que termine este conflicto. Es necesario mejorar la protección social de los trabajadores, para ello, hemos adoptado una ley que tiene en cuenta el Trabajo Decente para los Trabajadores. Hemos adoptado varias iniciativas, a pesar de los numerosos desafíos actuales para proteger a las categorías más frágiles de la población. En el sector informal, trabajamos para en la independización de las mujeres y trabajamos en proyectos para enraizar el empleo y el desarrollo. Para ello, es necesario más cooperación y ayuda de la OIT para fortalecer las relaciones profesionales en el lugar de trabajo y evidentemente, siempre debemos ponernos de acuerdo respecto a la paz. Gracias.

Sr Hernán Diego Doval

Confederación de los Trabajadores y de las Trabajadoras Municipales de la Internacional de Servicios Públicos de las Américas

Gracias Señor Presidente, buenas tardes a todas y a todos. Atendiendo a la necesidad de síntesis que implica una intervención acotada a los cinco minutos concedidos a todos los disertantes, voy a centrar mis palabras en tres ejes principales con el fin de describir la situación laboral en el sector de los gobiernos municipales y locales de América Latina. Dejando constancia también y en primer lugar, de la importancia para el buen desarrollo de nuestras sociedades que tiene el trabajo diario que realizan las trabajadoras y los trabajadores municipales, para sostener los servicios públicos locales tal cual quedó demostrado durante la pandemia del Covid diecinueve o ante las emergencias y catástrofes naturales, cada vez más frecuentes como consecuencia del cambio climático. Estos ejes principales son; la negociación colectiva, la libertad sindical y la precarización laboral y situación salarial. Con respecto a la negociación colectiva, podemos sostener que, si bien existen ejemplos de negociación colectiva regulada por diferentes niveles de norma, leyes nacionales, sub nacionales y locales, la situación general de los Convenios internacionales ciento cincuenta y uno y ciento cincuenta y cuatro de la OIT, es de bajo y precario cumplimiento. La negociación colectiva, municipal en Latinoamérica, posee una cobertura territorial que rara vez contempla la totalidad de los municipios de un país y la que existe, suele ser precaria dado que, el incumplimiento de los convenios colectivos del trabajo, por parte de los gobiernos locales, no tienen rápidos y expeditivos procedimientos administrativos y judiciales para forzar su cumplimiento. La naturaleza política de una de las partes, el Empleador, se presenta como principal presupuesto para que esto suceda y debe plantearse como un obstáculo a remover. La expansión de la negociación colectiva, regulada por ley a todos los gobiernos locales de América Latina, es la herramienta más idónea con que contamos para lograr el objetivo del Trabajo Decente. En este caso municipal, enunciado por la OIT. En el tema de la libertad sindical, la situación generalizada en América Latina, con mayor o menor énfasis, según sea el país, puede considerarse de importante gravedad. En muchos de los países del sur continente los

sindicatos encuentran obstáculos de diferente magnitud, en donde los gobiernos cumplen un rol contrario al de la promoción de la presentación sindical de los trabajadores y de las trabajadoras. Más allá que en la formalidad de la ley, se hayan ratificado los convenios internacionales y que existan normas con mayor o menor garantía para la libertad sindical, las políticas de criminalización de la protesta laboral, asimilando huelgas, paros y movilizaciones promovidos por los sindicatos a actos delictivos, son frecuentes. Nuestra propia organización sur continental, la CONTRAMP ISP AMÉRICA, Confederación de Trabajadores Municipales de las Américas, ha sufrido la persecución de miembros de su directorio ejecutivo, desde dos mil catorce a la fecha. El cese de estas persecuciones a dirigentes sindicales y de las limitaciones a la organización y reunión de los trabajadores y de las trabajadoras, es condición básica y constitutiva de una democracia laboral para América Latina. En cuanto a la precarización laboral y la situación salarial, sostenemos que el sistema de contratación es imperante en la mayoría de gobiernos locales de Latinoamérica, tiene por objeto someter a los trabajadores y a las trabajadoras a un verdadero régimen de terror laboral donde la inestabilidad alimenta la incertidumbre de las y los trabajadores, restringiendo su libertad, sometida esta, a la necesidad diaria de subsistencia, en donde los derechos laborales se confunden con favores personales y las relaciones socio laborales, se retrotraen a formaciones feudalizadas de pseudo-servidumbre. En este contexto de necesidad, la libertad de negociar salarios, en pie de igualdad se desdibuja y la negociación deviene en imposición de parte del Empleador. Por último, la negociación colectiva y el convenio colectivo de trabajo, en el marco de la libertad sindical garantizada con eliminación de la precarización laboral y promoción de un salario digno, constituye nuestra bandera a levantar, nuestro programa a defender y la lucha a sostener. Muchas gracias.

► Jueves, 5 de junio de 2025

Sr Edgar Moyo

Presidente de la Conferencia

Muy Buenos días distinguidos Delegados. Vamos a continuar con nuestros trabajos, la discusión general, el Informe del Presidente del Consejo de Administración y el del Director General. Al final de nuestra lista de oradores, hacia las once y algo, hablaremos también de la aprobación del primer Informe al Comité publicado como, "Actas dos a", luego tenemos previsto adoptar las dos resoluciones que figuran en ese mismo documento. Tras ello, lanzaremos los trabajos sobre las enmiendas al Código sobre el Trabajo Marítimo, así que, empezaremos con nuestra lista de oradores para la discusión del Informe del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General y después de la lista de oradores que ven en la pantalla, seguiremos con el resto, así que, daré la palabra al primer orador que tengo ya en mi lista, el Señor Nur, Delegado de los Trabajadores de Somalia. Figura en la lista de oradores tal como la ven en la pantalla. Tiene usted la palabra Señor Nur.

Sr Omar Faruk Osman Nur

Trabajadores (Somalia)

Muchas gracias Señor Presidente, Señores Vicepresidentes, Señor Director General, distinguidos Delegados. Permítanme comenzar felicitándole a usted Presidente, y también felicitando a los Vicepresidentes por su elección. Les deseamos

mucho éxito según van orientando ustedes las importantes deliberaciones de la Sesión Ciento Trece de la Oficina Internacional del Trabajo y la Conferencia Internacional del Trabajo y aprovecho la oportunidad para dar las gracias al Director General por su Memoria que nos da una reflexión clara y oportuna sobre el estado actual y sobre el rumbo que sigue el mundo del trabajo. Esta Memoria expresa lo que muchos Trabajadores ya saben y es que la confianza en el mundo del trabajo se ve fracturada y restablecer esta confianza requerirá más que simples compromisos de alto nivel, requerirá también volver a la justicia de inclusión y a la dignidad. El Informe habla de muchas presiones que convergen sobre los Trabajadores actualmente, en Somalia conocemos estas presiones muy bien. El conflicto, el choque climático, desplazamiento, la pobreza y la fragilidad institucional, que hacen que la vida de los trabajadores se vea afectada por la inseguridad. Esto no son crisis pasajeras, sino que son unas condiciones que se han convertido en la nueva normalidad y esta situación en sí, representa una crisis. Una de las realidades más urgentes con la que nos encaramos es la enorme dominación de la economía informal. En Somalia, el trabajo informal no es una tendencia creciente, sino que ya ha sobrepasado la economía formal misma. Más del noventa y seis por ciento de nuestros trabajadores sobreviven a través del trabajo no regulado, no protegido y generalmente muy explotador. La mayoría son mujeres y jóvenes excluidos de las protecciones sociales y de los sistemas de aplicación de los mismos. Se supone que llevan la carga de toda la economía, pero no reciben los beneficios en términos de seguridad ni de estabilidad. Este ciclo no puede continuar. El instruir a los trabajadores informales de los Derechos Laborales no hace más que arraigar la igualdad y la justicia, mientras que la adopción del código laboral revisado, a través del Diálogo Social, representa un hito importante. Sabemos que la mera legislación no cambiará las vidas, la aplicación, las instituciones fuertes y un compromiso sincero para convertir la protección legal en resultados, son también de carácter esencial y es por esto que ayer lanzamos el primer plan de acción nacional en nuestro país para apoyar la transición de una economía informal a una economía formal. Mientras tanto, una nueva ola de precariedad está llegando a través del trabajo basado en plataformas. En Somalia, este modelo está pasando al ámbito del transporte, de las entregas y también del freelance digital. Estos trabajos promueven oportunidades y flexibilidad para los jóvenes, pero frecuentemente con baja paga, sin protección y sin poder de negociación. No se les trata como trabajadores y, sin embargo, dependen totalmente de estas plataformas para su supervivencia. Hemos de ser claros. Estos son trabajadores, se merecen las protecciones que van con este estatus. La economía digital no debe permitir que se aprovechen de los trabajadores detrás del velo de la tecnología. Nosotros apoyamos los esfuerzos globales para que el trabajo en las plataformas se beneficie de la protección de las normas internacionales del trabajo. En muchos sectores en Somalia, el riesgo de la salud y seguridad de los trabajadores es absoluto y constante, en agricultura, en los cuidados de salud, en recogida de basura y procesamiento informal, la exposición a los peligros biológicos es una realidad. Muchos lugares de trabajo carecen de dispositivos de seguridad. No hay sistemas nacionales para seguir y responder a las amenazas a la salud de los trabajadores que muchas veces vuelven a sus casas dañados, sin protección y otros, ni siquiera vuelven. Vemos también que la Conferencia Internacional del Trabajo ha tomado medidas importantes y en esta Conferencia se han tomado medidas para la protección y las reformas genuinas. Somos parte de este esfuerzo y estamos a una acción más decisiva para dismantelar aquellos sistemas que permiten los abusos. A través de todo esto, también estamos comprometidos para construir un futuro mejor. Este año, tras años de lucha y compromiso, hemos adelantado un código laboral más moderno y hemos empezado una transición hacia la planificación del desarrollo. Estos no son progresos simbólicos,

sino que son pasos hacia la dignidad y la justicia de los trabajadores en Somalia. Esta labor no ha terminado, Somalia necesita el apoyo de la OIT, de la comunidad internacional y de los sindicatos a través del mundo. Muchos desafíos delante de nosotros, pero sabemos que la solidaridad y el partenariado representan la diferencia entre la mera supervivencia y lo que pueden ser adelantos. No venimos aquí a buscar simplemente compasión. Venimos aquí a ser socios del progreso comprometidos con una misión compartida de adelantar respecto al Trabajo Decente, la Justicia y la dignidad de todos los Trabajadores. Los trabajadores de Somalia son parte del movimiento laboral internacional y sus derechos son tan importantes como los de cualquier otro trabajador. Consideramos que la cooperación continua, la complementariedad y el apoyo servirán para realizar progresos significativos y asegurar de que ningún trabajador quede atrás. Muchas gracias.

Sr Auria Kitina

Gobierno (Kiribati)

Señor Presidente, Vicepresidentes, Director General, distinguidos Delegados, señoras y señores. Kam na bane ni mauri (foreign 00:08:25) como decimos en mi país. Saludos por parte del Gobierno y del pueblo de Kiribati. Es para mí un honor hacer esta declaración en nombre del Gobierno de Kiribati representando el interés y las aspiraciones del pueblo de Kiribati. El paro es uno de los grandes desafíos en Kiribati, la aspiración de nuestro Gobierno es transformar nuestro pueblo en una fuerza laboral competente y competitiva, a través de la formación y a través de la orientación para aumentar su empleabilidad a nivel local e internacional. Nuestro Centro de Formación Marítimo y el Instituto de Kiribati sobre la tecnología están enseñando cursos que corresponden a las normas interacionales. Estas acreditaciones, también facilitarán el acceso a los programas de movilidad laboral que corresponden a las necesidades laborales en el extranjero. Además, la revisión y reforma de la orientación actual y el programa de preparación se están realizando actualmente para reforzar la preparación profesional de los trabajadores de Kiribati que trabajan en el extranjero. Después de la recuperación que siguió a la pandemia del Covid, nuestra participación en los programas de movilidad laboral con Nueva Zelanda y Australia, han ido acelerando y produciendo resultados tangibles para el pueblo de Kiribati. Los nuevos partenariados con otros socios, como por ejemplo Bulgaria, también han resultado en promesas y oportunidades laborales para nuestra gente del mar que se han encontrado ante importantes desafíos después de la pérdida de puestos de trabajo que provocó la pandemia. Me complace compartir con ustedes que el proyecto sobre el primer documento de identidad de la gente del mar, cumple con el Convenio ciento ochenta y cinco, ratificado por Kiribati, gracias al apoyo técnico de la OIT y su unidad marítima. Pronto, la gente del mar de Kiribati recibirá sus documentos de gente del mar hacia finales de este mismo mes de junio. Este documento de identidad de la gente marítima, facilitará los viajes en tierra firme, pero también tratará el tema de las multas recurrentes que se le imponen a los armadores que viajan en aguas gobernadas por el Convenio ciento ochenta y cinco. Presidente, quiero también encomiar al Presidente del Consejo de Administración por su Informe sobre el trabajo de la OIT en reforzar su compromiso para una migración justa y dinámica, en un contexto cambiante, aprobando y aprovechando también la Coalición Global para la Justicia Social. A nivel regional, Kiribati y otros países cooperan con la OIT para establecer programas de migración justos y en el Pacífico también, siguiendo el trabajo de partenariado con los Estados Unidos y la corporación que se llama Millenium Challenge, que también aplica

medidas de la OIT para la movilidad segura, regular y sostenible según el plan de trabajadores en el extranjero, apoyando a la gente del mar y la resiliencia familiar. En programa está siendo revisado actualmente, bajo las políticas del ejecutivo del Gobierno y expreso mi apoyo por la continuidad de este programa en el futuro, debido a la prioridad que tiene la movilidad laboral para el Gobierno de Kiribati y para su pueblo. Permítame también, hablar de los progresos que se han realizado con los interlocutores sociales, estos incluyen las reuniones de la junta asesora tripartita, también las prioridades identificadas que incluyen una revisión de las políticas de paga mínima y también de la legislación laboral y nuevas reglamentaciones para forzar y crear un Trabajo Decente para todos en Kiribati. También aplaudo a la OIT por su apoyo constante a Kiribati y también aguardo, con mucho interés la cooperación en los ámbitos de prioridad que se hablaron en Kiribati en la última visita de la OIT. Estos incluyen programas de refuerzo de capacidades con los interlocutores sociales, incluyendo también, la presencia de inspectores de salud y seguridad en el trabajo e inspectores laborales. Por último, pero no menos importante, Presidente, quiero reconocer la atención que presta la OIT a la región del Pacífico, sobre todo durante el diálogo tripartito de alto nivel, donde Kiribati sirvió como Presidente del grupo gubernamental. Este importante evento fue liderado a través de la Oficina de la OIT en Bangkok y estoy seguro de que también bajo la dirección del nuevo director regional la Señora Kaori Nakamura Osaka la posición de la OIT en el Pacífico continuará fortaleciéndose. Para concluir, Presidente, quiero compartir con ustedes la bendición “Te Mauri, Te Raoi ao Te Tabomoa” (foreign 00:13:20) que significa, “Buena salud, paz y prosperidad para todos”. Muchas gracias.

Sr Per Olav Hopsø

Gobierno (Noruega)

Presidente, Director General, Ministros, representantes de los Empleadores y de los Trabajadores. Es para mí un privilegio estar presente en esta Plenaria y comparto la preocupación del Director General sobre los Trabajadores a través del mundo que se encuentran desprotegidos y desconectados de las decisiones que conforman su vida. También comparto la percepción del Director General respecto a que, los objetivos de empleo, derechos y crecimiento, entran en un triángulo dinámico donde los tres elementos se refuerzan. Para responder a los desafíos que tenemos ante nosotros, es de mucha importancia que lo hagamos en diálogo con los interlocutores sociales y es por esto que, el Gobierno de Noruega, trata como una de sus principales prioridades estos desafíos conjuntamente con los interlocutores sociales. Nuestra población, como la de muchos países occidentales, está envejeciendo. Nos encontramos con una falta de trabajadores, mientras que muchos permanecen, no obstante, fuera de la fuerza laboral. Muchos de ellos son jóvenes y muchos de ellos tiene un pasado de inmigrantes. El Gobierno está haciendo un gran esfuerzo para incluir a más gente en la fuerza laboral con concentración en los jóvenes. El trabajo es la inclusión, la libertad, da una buena vida, crea amigos y crea colegas. Noruega, tradicionalmente ha tenido un alto nivel de empleo, sigue siendo alto, pero en los últimos años ha decrecido y resulta preocupante cuando los jóvenes no llegan a anclarse en el mercado de trabajo. El incluir a los jóvenes en el mercado laboral, es una parte importante para lograr nuestro primer objetivo de empleo. Actualmente tenemos una tasa de empleo, por debajo del ochenta por ciento, pero queremos que llegue al ochenta y dos por ciento, de aquí al veinte treinta y al veintitrés por ciento de aquí al veinte treinta y cinco para el grupo de las edades de veinte a veinticuatro años. Esto han de ser trabajos seguros con una paga decente. Esto

requerirá una fuerte cooperación a través de distintos sectores y respecto a los puestos de trabajo, es necesario tener puestos seguros y fiables. Los puestos a tiempo completo son comunes en el mercado laboral noruego, pero también acogemos oportunidades para con el desafío de trabajo a tiempo parcial. Hemos reforzado los derechos de los trabajadores y fijado una ley en la que el trabajo fijo ha de ser la regla y no la excepción en el mercado laboral noruego. Hemos tomado medidas para reducir también la contratación de personal temporal. La legislación ha clarificado que el empleo a tiempo parcial ha de ser excepcional y que el empleo a través de las agencias no ha de reemplazar los puestos permanentes. Presidente, la igualdad en el mercado laboral para las mujeres, es alta prioridad. En Noruega tenemos una gran participación de las mujeres en la fuerza laboral, aunque los ingresos provenientes del sector petrolero representan una contribución importante a la riqueza de Noruega, el valor del trabajo femenino, representa un valor aún mayor. Es necesario manejar y administrar esta riqueza con sabiduría. Por ello, estudiamos la salud y seguridad de las mujeres en el trabajo para tratar el tema mejor y concluimos que las profesiones dominadas por las mujeres vienen caracterizadas, no solamente por la fuerza física, sino también por muchas presiones psicológicas puesto que trabajan frecuentemente con personas. Esto hace que la exposición a otros también conlleve medidas especiales. La participación de las mujeres en la fuerza laboral, a través de un entorno seguro es, como ya he dicho, algo que representa una riqueza mucho mayor que los ingresos provenientes del petróleo. No solamente es esencial para acceder a puestos de trabajo, sino también para la calidad de vida de las mujeres y para asegurar la independencia económica. El Director General no cree que carezcamos de poder ante estos desafíos y estoy totalmente de acuerdo con él. Para gestionar los desafíos comunes, es necesario que trabajemos juntos, este no es el momento de reducir nuestro apoyo al sistema multilateral. A través del esfuerzo conjunto podemos reforzar la relación entre los empleos, los derechos y el crecimiento. Muchas gracias.

Sr Peter Lerner

Trabajadores (Israel)

Señor Presidente, Delegados, hermanos y hermanas en el trabajo. Judith y Garth Hagai eran padres amados, abuelos y miembros del kibutz Nir Oz. El siete de octubre, mientras paseaban por la mañana en el kibutz, fueron asesinados. Judith era una profesora de inglés y de educación especial y Garth era el cocinero del kibutz y eran amados por su comunidad. Fueron incluidos en una operación de [? 00:19:25] y quiero ahora bendecir sus memorias. Amigos, Señor Presidente, hace ya seiscientos ocho días desde que Hamás lanzó una guerra contra Israel, una guerra que ha destrozado vidas tanto israelíes como palestinas, una guerra que sigue deteniendo a cincuenta y ocho rehenes en cautividad de Hamás, son padres, hijas, hijos y madres. La ausencia de estos rehenes no es solamente una tragedia, sino que es un llamado a nuestra conciencia. Un recordatorio día a día de que tenemos que hacer las cosas mejor y así, incluso en circunstancias de guerra, los Trabajadores se levantan. Los Trabajadores se presentan en el trabajo, hacen que sigan funcionando los hospitales, siguen haciendo que los bienes se muevan y siguen haciendo que la vida continúe y es por los trabajadores, es por su dignidad, por sus derechos y por su futuro, que estoy aquí hablándoles hoy. Yo les hablo hoy en nombre de Histadrut, el Centro de Sindicatos Nacional de Israel. Un movimiento más antiguo que nuestro país, un movimiento que ha ayudado a construir otros sindicatos. No con discursos, sino con solidaridad y con acción y esto es porque consideramos que las naciones no se construyen con las fronteras. Las naciones las

construyen los que construyen, las construyen los trabajadores, la gente que se levanta temprano, que se quedan tarde en el trabajo y que llevan a sus espaldas el peso de las economías. En los últimos dos años, en Histadrut, hemos puesto esta filosofía en práctica, en dos casos, hemos liderado huelgas generales, no porque deseábamos hacerlo, sino porque no nos quedaba más remedio. Cuando la democracia israelí se vio amenazada, nosotros cerramos el país entero, debido a que la justicia no es algo que se defiende solo. Cuando la parálisis política dejó a los rehenes en manos de los enemigos, paramos todo, puesto que el silencio ante el sufrimiento representa una traición y de cara a la guerra, nosotros actuamos. Pudimos producir protecciones para los trabajadores, mantener estabilidad en la paga y aumentar el salario mínimo y mantuvimos la seguridad en el trabajo, incluso bajo fuego, con los misiles. También hemos remontado la negociación colectiva y organizado nuevos sectores para los trabajadores en el sector del cuidado, sector de transporte, en la tecnología y en las finanzas. Hemos trabajado para los trabajadores extranjeros, para una paga igual para las mujeres y los derechos para todos y no solamente para algunos. No esperamos a que se pasara la tormenta, sino que nos convertimos en el ancla, puesto que, eso es el alma del movimiento laboral. Cuando los gobiernos, a veces titubean, los trabajadores son los que se mantienen firmes y cuando la sociedad se olvida, quien hace funcionar la sociedad son los sindicatos quien se lo recuerda. Sí, el mundo sigue dando vueltas y está descontrolado, pero nosotros somos los que se lo devolvemos a la gente. Los trabajadores están, a veces, en puestos sin permanencia que carecen de derechos, la desigualdad crece más rápidamente que la oportunidad, la crisis climática destroza las comunidades, la tecnología arrebató puestos de trabajo más rápido que las recaudaciones destinadas a protegerles, pero les digo una cosa, no tememos al futuro puesto que, no lo estamos siguiendo, sino que lo estamos conformando. Creemos un marco global para el Trabajo Decente en todas las economías, no solamente en las economías de plataformas, sino que debemos hacer una transición verde y una transición justa, regular la inteligencia artificial para que levante y no reemplace a los trabajadores, para que las protecciones sociales sean un derecho y no un lujo. Amigos, yo vengo de una región que está desgarrada por el conflicto, sé lo que es el miedo, sé lo que es la pena y sé lo que es la ira, pero también sé otra cosa y es que una enfermera israelí y un técnico palestino, pueden trabajar lado a lado y además lo hacen. Ellos pueden soñar uno al lado del otro y es algo que hacen y, además, pueden esperar lo mismo que es la paz, la dignidad y un futuro para sus hijos. Esto es lo que nosotros también debemos lograr. No un mundo dividido, sino un mundo de solidaridad. Así que, levantémonos, no solamente en defensa del mundo del trabajo, sino en defensa de la esperanza. Debemos construir puentes y no hacernos eco de la violencia, debemos recordar que la solidaridad no es meramente una palabra, sino una promesa para cada trabajador en todos los rincones del mundo. El pasado nos ha brindado los instrumentos, el presente requiere valentía y el futuro, el futuro es lo que construiremos nosotros juntos. Muchas gracias. Shalom, salaam, solidaridad para siempre y que nuestros rehenes puedan volver a casa.

Sra Ivonne Núñez

Gobierno (Ecuador)

Distinguida concurrencia a la Centésimo Décimo Tercera Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. El mundo actual y la evolución del mercado laboral, así como la inserción de los diferentes sectores sociales en las relaciones contractuales que garanticen el acceso al trabajo pleno, demanda respuestas urgentes

para hacer posible entonces, el derecho a trabajar. Los avances en el logro de la meta ocho punto seis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para reducir la tasa de jóvenes que, ni estudia, ni trabajan, ni reciben formación, han sido desiguales y se han inclinado a favor de las economías avanzadas. El Informe revela que uno de cada tres jóvenes del mundo, el treinta y tres por ciento, vive en un país que no va por un buen camino en su objetivo de reducir la tasa de jóvenes que, ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación. Lo que resulta especialmente inquietante es que los países en los que se observa un progreso regresivo, son los países de ingreso bajo y los situados en sus regiones. Así lo señala el resumen ejecutivo, "Tendencias mundiales del empleo juvenil, dos mil veinticuatro", de la OIT. Los jóvenes seguirán siendo importantes dentro del mercado laboral porque aportan energía, creatividad y talento a las economías. Atravesaron etapas aleccionadoras como lo ocurrido posterior a la crisis del Covid diecinueve pues, el desempleo juvenil, fue de un trece por ciento en el año dos mil veintitrés, situándose en el nivel más bajo en quince años y con sesenta y cuatro punto nueve millones de jóvenes desempleados en todo el mundo. El número de jóvenes sin empleo era el menor registrado desde el comienzo del milenio. Según datos de la CEPAL, mi país, Ecuador, no incorporó al sector de los jóvenes como parte de la política de empleabilidad. Tampoco lo hizo a favor de las mujeres. Bajo el liderazgo de nuestro actual Presidente ecuatoriano, Daniel Noboa Azín, se ha puesto énfasis en estos dos segmentos, los cuales presentaron siempre una tasa muy alta de desempleo para facilitar, entonces, el acceso al mercado laboral, se generó, en diciembre del año dos mil veintitrés, al asumir el mandato el Presidente Noboa, la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, cuyo objetivo sigue siendo fomentar el desarrollo económico sostenible y la creación de puestos de trabajo enfocado en nuestros jóvenes, comprendidos desde los dieciocho a los veintinueve años de edad. A través de las reducciones tributarias a las que pueden acogerse todas las empresas, por el incremento neto de plazas de trabajo. ¿Cómo lo hemos logrado y lo seguimos logrando? Reduciendo en un cincuenta por ciento de deducción adicional al impuesto de la renta de los sueldos y los salarios de jóvenes contratados. Setenta y cinco por ciento de deducción adicional del impuesto a la renta si los jóvenes contratados son graduados o egresados de universidades públicas e institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores o de instituciones educativas públicas, municipales o fiscomisionales. También con el setenta y cinco por ciento de deducción adicional del impuesto de la renta para las empresas que generen incremento neto de plazas de trabajo en el sector tanto de la construcción como en el sector de la agricultura. A la fecha y desde la vigencia de esta ley, se encuentran registrados ante el Ministerio de Trabajo de Ecuador, un total de trescientos treinta y tres mil ochocientos dieciocho contratos de trabajo para jóvenes, con un porcentaje que significa el treinta y tres por ciento para mujeres y sesenta y siete por ciento de hombres. Con la participación total de cuarenta y ocho mil novecientos una, empresas dentro de este proceso. Así mismo, en el segmento de mujeres se generó la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y la Obtención del Sello Violeta para las empresas que incorporen mano de obra femenina al mercado laboral activo también con incentivos tributarios. Fomentamos en el Ecuador, el primer acceso de los jóvenes al mercado laboral a través de pasantías en el sector empresarial. Desde el año dos mil veinticuatro, hasta el año dos mil veinticinco, a la fecha, se han beneficiado quince mil noventa y ocho jóvenes, la ruta de la empleabilidad, es un sello de generación de empleo en Ecuador que consiste en visitar las empresas para que asuman el compromiso de entregarnos más fuentes de trabajo. Seguiremos impulsando en nuestro país, como parte de la política de la Organización Internacional del Trabajo, la empleabilidad para nuestros jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, porque la inclusión social no tiene barreras. El mundo laboral pleno, debe ser el derecho para todos, así

construiremos un mundo en paz, con dignidad, con respeto y con vivencia social. Unidos lo lograremos. Thank you.

Sra Marylise Léon

Trabajadores (Francia)

Señor Presidente, Señor Director General, señoras y señores Delegados. Esta Conferencia se celebra en un mundo que se ve afectado por grandes perturbaciones. La crisis climática cada vez está en situación más grave, hay conflictos armados, tensiones geopolíticas, que aumentan la desigualdad y la justicia. Esto afecta a las cadenas de suministro, economías, a los derechos fundamentales y también a las democracias que son objeto de ataques. Estas perturbaciones afectan, sobre todo, a los más vulnerables. En todos los lugares del mundo, los trabajadores, las trabajadoras, los jóvenes, las mujeres, las personas migrantes, sufren la inseguridad, sufren ante una ausencia de derechos y se encuentran en una vida en la que no tienen perspectivas estables. Si bien, la fortuna de los multimillonarios aumenta sin cesar. Trescientos catorce mil millones de dólares durante el primer mes de dos mil veinticinco. Quince millones de trabajadores tendrían que trabajar durante un año entero para generar este tipo de riqueza. Estas diferencias indecentes, no son soportables, alimentan la cólera, la frustración y llevan a una pérdida de confianza en las instituciones nacionales e internacionales. Este contexto también muestra la crisis profunda por la que está pasando la gobernanza mundial y el multilateralismo. La falta de compromiso de ciertos estados y los recortes presupuestarios son una amenaza para el equilibrio del sistema internacional y debilitan nuestra capacidad colectiva para la actuación. Es urgente que repensemos nuestro modelo de desarrollo y que garanticemos una distribución de las riquezas real para que podamos disfrutar de una cohesión social y de una paz duradera. La coherencia de las políticas públicas a otros niveles, a nivel local, nacional, regional, internacional, es más necesaria que nunca y en este marco, la Organización Internacional del Trabajo, la responsable a nivel de la ONU de las cuestiones sociales, debe desempeñar un papel fundamental, no puede renunciar a su ambición que es, eliminar el trabajo infantil y promover la Justicia Social. En este sentido, la Coalición Mundial para la Justicia Social, debe reunir voluntades políticas a favor de un futuro del trabajo que sea más equitativo, más inclusivo y más duradero. La función normativa original de la OIT debe preservarse. El Trabajo Decente no puede existir sin derechos garantizados. Este año, estamos debatiendo dos normas de manera simultánea durante la Conferencia. Los peligros biológicos y la economía de las plataformas. Es importante que esto lleve a la adopción de nuevas normas que se adapten a las nuevas realidades en el mundo del trabajo. Es por ello que, el sistema de supervisión de las normas debe también ser objeto de defensa y debe defenderse con contundencia. La puesta en tela de juicio de su autoridad, ya venga de los Gobiernos o de las asociaciones de Empleadores, es algo inaceptable. Los derechos fundamentales, los Derechos Humanos y de los Trabajadores, que gozan de reconocimiento universal no son negociables y tampoco pueden relativizarse. En un gran número de países, la democracia retrocede y el estado de derecho tiene dificultades, la democracia en todas sus formas es un bien común que debemos proteger y donde dan marcha atrás los derechos de los trabajadores, de las mujeres, de los migrantes y de las minorías, también se ven afectados. Como se dice, precisamente, en el informe del director general, la democracia social, es algo fundamental, el Diálogo Social, la libertad sindical, la negociación colectiva, son las bases de un modelo duradero y justo. Es importante que se nos escuche, que se nos reconozca, esto es fundamental para la dignidad de todos.

Estos derechos se están cuestionando en un gran número de países, en demasiados. Los actores sociales deben poder contribuir en el debate y deben poder participar en la elaboración de políticas públicas. Son un actor necesario que participa en la construcción de la confianza. No es un obstáculo para la prosperidad. La estructura tripartita de la OIT es algo complejo, pero es también lo que le hace una Organización tan rica. Es la base de esta Organización. Lo que garantiza que tomemos decisiones justas y equilibradas. En nombre de los Trabajadores franceses, también quisiera denunciar la situación dramática e insostenible en Gaza. Necesitamos una acción decidida de la comunidad social para garantizar el respeto al derecho internacional. Es importante que se defienda a los trabajadores de Palestina. La adopción de la resolución sobre el estatuto de Palestina en la OIT, es una responsabilidad moral y es un paso hacia un reconocimiento de las aspiraciones del pueblo palestino. Para que la segunda cumbre mundial sobre el desarrollo social se vea coronada por el éxito, necesitamos una declaración clara, comprometida, a la altura de la urgencia planetaria en la que nos encontramos porque los ODS están lejos de haberse alcanzado. Por lo tanto, debemos tomar medidas, de manera colectiva, para erradicar la pobreza, proteger el planeta y propagar la paz y la prosperidad de aquí a dos mil treinta. Muchísimas gracias.

Sr Maung Maung

Confederación Sindical Internacional

Gracias Presidente. Soy Maung Maung, soy el Presidente de la Confederación de Sindicatos de Myanmar, la CPUM, en nombre de los trabajadores de Myanmar, la asociación obrera de Myanmar y la Delegación tripartita del Gobierno de Unidad Nacional. Quisiera remitirles al informe de agosto de dos mil veintitrés sobre Myanmar, así como, el informe del diecinueve de marzo de dos mil veinticinco. Tras cuatro años de una ardua labor y un debate muy intenso, quisiéramos pedir su apoyo para que se adopte el artículo treinta y tres de la resolución sobre Myanmar. Es la segunda vez que Myanmar se enfrenta a medidas del artículo treinta y tres reflejando la violación continua y perniciosa del ejército de Myanmar contra los derechos de los trabajadores. En el año dos mil, la OIT adoptó medidas de conformidad con el artículo treinta y tres contra Myanmar. Nos sentimos muy agradecidos por ello, en especial, lo agradecemos a la CSI y a las federaciones mundiales de sindicatos por la labor que han realizado en aras de poner fin a estas acciones del ejército de Myanmar. Quisiéramos pedir que se tomen medidas para que nuestro hermano Thet Hnin Aung, Secretario General de nuestros sindicatos y Khin Su Su Hlaing sean liberados de manera inmediata. Gracias a nuestros compañeros y compañeras en Myanmar, que sigue luchando a pesar de las bombas indiscriminadas y los tiroteos por parte del ejército, a pesar de todo ello han seguido defendiendo los Derechos de los Trabajadores. Los Trabajadores en Myanmar se enfrentan a violaciones diarias de sus derechos en el puesto de trabajo. El sector textil, por ejemplo, obtuvo cuatro mil millones de ingresos en exportaciones en dos mil veinticuatro, pero los trabajadores reciben solamente tres dólares al día, si bien trabajan durante doce horas diarias. Además, tenemos funcionarios públicos, más de trescientos mil, que desafiaron a la junta y que, por lo tanto, perdieron sus puestos de trabajo. El ejército sigue reprimiendo a la población y comete abusos de derechos humanos y ha llevado a migrantes, regulares e irregulares a que tengan que irse a Tailandia, lo cual ha creado una gran inestabilidad en la región de Asean. Los civiles de Myanmar, independientemente de su raza, religión, profesión y situación, están en una situación de limitación y ataques indiscriminados por parte del ejército. Hay ataques aéreos, incluyendo a escuelas, hospitales y centros de culto. Por lo tanto, es fundamental que

nos sigan apoyando. La revolución de Myanmar es una fuerza combinada de organizaciones étnicas, de sindicatos, partidos políticos, ONGs, organizaciones de mujeres, etcétera, que quieren contar con un gobierno democrático. La junta militar está en una situación difícil puesto que han perdido el sesenta y cinco por ciento del territorio. La unidad que muestran estas organizaciones, también se refleja en una constitución federal que incluye la protección de los servicios de los trabajadores, de los agricultores, de los derechos de las mujeres. Estamos colaborando cooperando todos juntos para poder disfrutar de derechos democráticos en Myanmar. Es importante, por lo tanto, que se reconozca a nuestro gobierno y a las fuerzas democráticas unidas. Myanmar no se va a dividir. El ejército de Myanmar es el que está intentando dividir nuestro país. Pedimos, por lo tanto, que se apruebe una resolución de conformidad con el artículo treinta y tres, de esta manera vamos a formar un grupo de tareas tripartito, de manera que podamos realizar un seguimiento de la situación en Myanmar, siguiendo las recomendaciones del informe de dos mil veintitrés y también presentaremos informes regulares a la OIT y a sus partes interesadas para que se puedan tomar medidas ulteriores. Muchísimas gracias.

Sr Yousif Khalaf

Gobierno (Bahrein)

Excelencias, Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, Señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, que Dios les bendiga a todos. Quisiera yo también sumarme a las palabras pronunciadas por oradores anteriores de felicitación al Presidente de la Conferencia por su elección. Quisiera desearles todo lo mejor a la hora de abordar las tareas que tiene que abordar en el marco de esta Conferencia. También quisiera manifestar mi agradecimiento al Director General de la Oficina, el Señor Gilbert Houngbo, por sus esfuerzos continuos en aras de promover el papel de la OIT, sus métodos de trabajo y la labor que realizan las Oficinas regionales y órganos afiliados. Quisiera también agradecer la visita que realizaron al Reino de Bahréin puesto que esto nos permitió beneficiarnos de la experiencia, de los proyectos y los programas de cooperación de la OIT. En nombre del Gobierno del Reino de Bahréin quisiera también agradecer los comentarios y observaciones del Director General durante su visita. En relación con las realidades del mercado laboral en nuestro país y las perspectivas del Diálogo Social, las actividades de los trabajadores y de los sindicatos en Bahréin. Deseo reiterar, cuán importante es para nosotros ser miembros de esta Organización multilateral. Estamos dispuestos, por supuesto, a apoyar sus objetivos y estamos plenamente comprometidos con los objetivos para también poder dar respuesta a las evoluciones en los distintos mercados laborales. El crecimiento, las relaciones, se enfrentan a ciertas dificultades, como también hay dificultades en el mundo del trabajo actualmente a la hora de acelerar también las transformaciones y el impacto que esto tiene en el mundo actual. El Informe nos parece muy interesante porque aborda estas cuestiones y algunas de estas cuestiones necesitan mayor examen y un más profundo diálogo. Tenemos que hacer frente a los desafíos que se presentan en el Informe para poder tener un futuro más sostenible y un entorno de trabajo también más sostenible. En este sentido, el Reino de Bahréin quisiera felicitar al Director General y agradecer su invitación para que sigamos colaborando respetando los derechos fundamentales, fomentando la integración y la cooperación, impulsando los derechos fundamentales, impulsando también un crecimiento inclusivo y sostenible. El Reino de Bahréin bajo la batuta de Su Majestad el Rey y gracias al seguimiento de Su Alteza Real el Príncipe, reflejan también los derechos y principios fundamentales de los

Derechos Humanos, incluyendo por supuesto, los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. A lo largo de los últimos decenios nuestro Reino, ha querido adoptar y hacer avanzar normas legislativas que garanticen los Derechos de los Trabajadores, la libertad de asociación y la participación de todos los actores sociales en este proceso. Nuestro país, ha realizado un esfuerzo muy serio para luchar contra la trata de seres humanos como bien demuestra el informe del Departamento de Asuntos Exteriores de Estados Unidos. También luchamos contra el trabajo infantil, contra la discriminación en el mundo del trabajo y, de hecho, tenemos una de las legislaciones más modernas en el ámbito de la salud y la seguridad del trabajo. Para nosotros es importante también desarrollar políticas que empoderen a las mujeres y a los jóvenes, facilitando su participación efectiva en el mercado laboral, garantizando una participación estable en el mercado en los últimos años. Para concluir, quisiera desearles todo lo mejor en esta Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Muchas gracias.

Sra Cristina Faciaben Lacorte

Trabajadores (España)

Estimado Presidente, estimados Delegados y Delegadas. El director general señala en su Memoria la necesidad de fortalecer la relación entre el empleo, los derechos laborales y el crecimiento económico para alcanzar la Justicia Social. Es necesario, para hacer frente a los desafíos y al modelo de sociedad privatizada, mercantilizada y despiadada que promueven ciertos sectores de poder. Por ello, no hemos cesado de exigir al Gobierno de España y al conjunto de las fuerzas políticas españolas que aprueben nuevas medidas sobre seguridad social, salario mínimo, reducción de la jornada laboral, medidas contra la violencia de género y un pacto de Estado por los cuidados. No es casual que en dos mil veinticinco, el Comité de Expertos señale en detalle las observaciones sindicales a las memorias del Gobierno de España sobre el tiempo de trabajo y la jornada. En ellas se evidencia la falta de adecuación y garantías en la legislación y en la práctica española de las obligaciones establecidas en los convenios de la OIT en aspectos tan importantes como la duración máxima de la jornada semanal, el descanso mínimo semanal, el límite o la retribución de las horas extraordinarias. Consideramos que el acuerdo entre sindicatos y Gobierno en España para la reducción de la jornada de trabajo contribuirá a la corregir los déficits que apunta el Comité de Expertos y a una mejor distribución del tiempo de trabajo, así como, a una mayor productividad en las empresas y a reducir el desempleo al incrementar la contratación de más trabajadores y trabajadoras. Señoras y señores, la clase trabajadora necesitamos certezas frente a los discursos populistas, xenófobos y racistas sobre la migración, frente al negacionismo del cambio climático y a los que se oponen a los avances en los derechos de las mujeres. Necesitamos un multilateralismo fuerte capaz de plantar cara a los embates de las nuevas extremas derechas con compromisos sólidos para abordar los desafíos globales. Las personas trabajadoras necesitamos sindicatos libres en contextos democráticos, que puedan adaptarse a las nuevas realidades laborales, con más presencia sindical en los centros de trabajo y el apoyo a los procesos de huelga si es necesario. En relación al derecho a la huelga, expresamos aquí nuestra profunda preocupación por la situación provocada por el grupo empleador en lo relativo al Convenio ochenta y siete y en su cuestionamiento del mandato de la Comisión de Expertos en la OIT, que nos ha llevado hasta la Corte Internacional de Justicia. Estaremos alerta, incluso en el caso de España, cuyo ordenamiento interno reconoce al máximo nivel los derechos de libertad sindical y huelga y ambos tienen la consideración de derechos fundamentales, nos vimos obligados a presentar una queja

por violación del derecho de huelga en el año dos mil catorce ante el Comité de Libertad Sindical, durante el gobierno conservador del Partido Popular. Nos preocupa, el reto sobre cómo abordar las nuevas realidades productivas que ya no responden a los viejos cánones de la Organización del Trabajo. Por ello reclamamos en esta Conferencia que se garantice la protección de los trabajadores y las trabajadoras de plataformas con un convenio vinculante de la OIT respaldado por una recomendación. No queremos terminar sin resaltar el papel de la OIT en pro de la Justicia Social y como instrumento para alcanzar la paz global y duradera. Los conflictos globales con guerras, dictaduras militares y opresión han crecido un veinticinco por ciento en el último año. En el informe del Director General sobre los territorios ocupados se evidencia la falta de Justicia Social, igualdad, libertad y dignidad en Palestina. Denunciamos el genocidio que está cometiendo el Estado de Israel sobre el pueblo palestino y exigimos su fin y el pleno reconocimiento del Estado de Palestina ante la OIT. Gracias por su atención.

Sra Hédia Arfaoui

Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia

Estimados Delegados, por favor, les pido que tomen asiento. Estimados colegas Delegados. Quiero darles la bienvenida a esta quinta Sesión Plenaria de la Centésimo Décimo Tercera CIT. Esta tarde continuaremos con nuestro debate general de los Informes del Presidente del Consejo de Administración y el Director General. Antes de comenzar, quiero invitarles tal y como se dijo ayer por la mañana a que respeten los principios que guían nuestros debates, es decir, utilicen por favor, el lenguaje parlamentario, respeten las horas de comienzo y de final de los periodos de sesiones, así como, el tiempo de palabra, es decir, no excedan los cinco minutos de cada intervención. También me gustaría señalar a su atención, aquello que se mencionó anteriormente con respecto a los derechos de réplica y las mociones de orden. No es necesario interrumpir el debate cuando algún Delegado desee presentar una moción de orden o solicitar un derecho de réplica durante una sesión plenaria. Lo único que tienen que hacer es levantar la pancarta con el nombre de su país, un miembro del personal de la OIT se pondrá en contacto con ustedes para responder a su solicitud. En el caso de que se quiera ejercer un derecho a réplica les solicito que informen al funcionario de la OIT de forma clara sobre qué base quieren ejercer dicho derecho a réplica. También les señalo que el derecho a réplica tiene que limitarse al tema que se esté debatiendo. Este derecho a réplica no excederá los dos minutos de tiempo de palabra y tendrá que ejercerse también dentro del ámbito de los intercambios parlamentarios. El derecho a re réplica no es una práctica a la que se recurra en esta Organización. También quiero señalarles el hecho de que la votación para adoptar las enmiendas al Convenio del Trabajo Marítimo dos mil seis y también la resolución sobre Palestina, como digo, es una votación que sigue abierta. Una votación que se abrió esta mañana y que se clausurará a las seis de la tarde de esta tarde. Por favor, utilicen sus teléfonos inteligentes para votar o si no, los espacios dedicados para esta función fuera de esta sala, así como, fuera de la sala del Consejo de Administración en la sede de la OIT. Ahora, pasaremos a la lista de oradores tal y como se ha publicado. Le doy la palabra al primer orador de la tarde el Señor, Al-Bawi Mutaman, Delegado de los Trabajadores de Iraq. Adelante.

Sr Mutaman Al-Bawi

Trabajadores (Iraq)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Presidenta de la Confederación, representantes de los Gobiernos, representantes de los Trabajadores y Empleadores, señoras y señores miembros de las Delegaciones. Que la paz sea con ustedes. Para mí es todo un honor expresarme ante ustedes en nombre de los Trabajadores de Iraq, que son la base de la economía a pesar de los desafíos a los que nos tenemos que enfrentar. Para nosotros es un honor reunirnos en este foro internacional, un foro que encarna los principios de la Justicia Social entre los tres Mandantes dentro del proceso productivo, los Trabajadores, los Gobiernos y los Empleadores. A pesar de los desafíos a los que nos enfrentamos, nuestros sindicatos iraquíes siguen trabajando en pro de conseguir la defensa de los Derechos de los Trabajadores y el refuerzo del Diálogo Social. Hemos podido reforzar la comunicación entre los Gobiernos, Empleadores y los Trabajadores en el país, lo que ha mejorado las condiciones laborales, así como, los salarios en muchos sectores de forma que podamos proteger los Derechos de los Trabajadores. También hemos participado en la elaboración de legislación para reforzar la seguridad social, así como, para limitar el trabajo informal, sobre todo, tras la crisis del Coronavirus. Habida cuenta de todas las crisis económicas a las que nos hemos tenido que enfrentar, hemos querido empoderar a las mujeres, hemos llevado a cabo labores de concienciación sobre la igualdad salarial para las mujeres y permitir que las mujeres participen también en las actividades sindicales y la representación sindical. En ciertos ámbitos, las mujeres contaban con una gran representación. Hemos trabajado para apoyar a las mujeres trabajadoras y a día de hoy estamos aplicando el Convenio ciento noventa de la OIT para luchar contra el acoso en el lugar de trabajo para crear también oportunidades de empleo, hemos participado en diferentes programas de reconstrucción de diferentes áreas que se han visto afectadas por conflictos. Con el apoyo de la OIT y nuestros socios internacionales tanto a nivel local como internacional. A pesar de los progresos registrados, todavía los desafíos nos acucian en lo que respecta a la tasa de desempleo entre los jóvenes que es muy alta y también las normas internacionales del trabajo no se aplican suficientemente en el sector privado. Sufrimos debido a los efectos del cambio climático también. Acogemos con agrado la resolución histórica adoptada por la Comisión de Asuntos Generales para actualizar el estatus de Palestina como un observador no Miembro. Todos estos pasos se han adoptado para proteger el derecho del pueblo palestino contra los crímenes de la potencia ocupante. También, se necesitan en la lucha contra el genocidio que están perpetrando contra mujeres y niños en Palestina. Todo esto ocurre mientras se incumplen las resoluciones y las normas internacionales del trabajo adoptadas por Naciones Unidas en la OIT, así como, otras organizaciones internacionales. La Unión de Trabajadores Iraquíes cree que la Justicia Social es la base del desarrollo económico. Queremos seguir trabajando para conseguir un Iraq en el que se respete a los Trabajadores y el Trabajo Decente. Invitamos a la comunidad internacional a dar apoyo a los programas de formación profesional para formar a nuestros trabajadores y que estén bien equipados para adentrarse en los nuevos contextos laborales. También queremos que se apliquen los diferentes convenios internacionales, sobre todo, aquellos relativos al Trabajo Decente. Así mismo, no cejamos en nuestro empeño de conseguir financiación para todos los programas que desean ayudar a los Trabajadores, sobre todo en áreas que se han visto sacudidas por conflictos. Muchísimas gracias por su cooperación y solidaridad.

Sr Jocerli Tiny Dos Ramos

Gobierno (Santo Tomé y Príncipe)

Muy buenas tardes señoras y señores. Excelentísima Presidenta, Excelentísimos Señores representantes de diferentes instituciones en esta Asamblea General del Trabajo y ahora vamos con compromiso y en nombre del Gobierno de Santo Tomé y Príncipe a quien represento, aplaudimos muy honrados estas consecuencias mundiales para el futuro del trabajo y la Justicia Social. Todos estamos siendo testigos del apoyo en pro del fortalecimiento de las visiones del desarrollo institucional e individual de los Trabajadores, de los jóvenes, los niños y las mujeres, en tanto en cuanto proporciona una preservación de la identidad laboral y de cada uno de los pueblos del mundo. La dignidad humana y los cuidados son un punto importante y tienen que ser inclusivos porque son un denominador común del liderazgo en la reforma y respuestas estructuradoras indispensables en pro de una construcción sólida de empleo sostenible de cara a respetar mejor los derechos legítimos. De esta forma, la Justicia Social, en un marco moderno, al que se enfrenta a desafíos mundiales actualmente, perpetúa nuevos cambios climáticos y también la revolución tecnológica, digital y la automatización. Todo esto demuestra diariamente cuales son nuestras capacidades colectivas a la hora de garantizar un mundo laboral más justo, incluyente y cohesionado. Por ello, la valorización del capital humano tiene que ser el núcleo de todas las políticas públicas, particularmente en los países en desarrollo, donde el empleo informal todavía sigue representando una gran parte y un gran desafío para la economía y para la construcción de un nuevo Diálogo Social. En lo que respecta a Santo Tomé y Príncipe, nosotros creemos profundamente y también con pruebas, que el Diálogo Social justo y participativo, inflencie y garantice la debida ejecución de las decisiones más ventajosas para el ecosistema socio laboral. Se creen así empleos que promuevan el crecimiento económico de cara a las comunidades, las familias, así como, para el conjunto de los individuos. Sin embargo, Excelencias, quiero relacionar todo esto con la declinación y la reflexión del Director General de la OIT que dijo lo siguiente; La Justicia Social depende del refuerzo de la relación entre el empleo, los derechos y el crecimiento. Y la declaración de Filadelfia de mil novecientos cuarenta y cuatro, nos recuerda que todas las políticas y medidas nacionales e internacionales, en particular, aquellas de carácter económico financiero, tienen que analizarse a la luz de la promoción de la Justicia Social. También es oportuno recalcar que el año dos mil veinticinco, será importante para nuestro país. Entendemos que el nivel de la comunidad regional y no únicamente este tiene que asumirse y tenemos que recordar que la dignidad laboral y la empleabilidad de los jóvenes tiene que ser nuestro lema. Se trata de un derecho inalienable para todos los Trabajadores y Trabajadoras de todo el mundo. Así, de acuerdo con los pilares esenciales de la transformación social. Es crucial desempeñar el empleo joven para tener una esperanza renovada, así como, una mejora de la productividad utilizando el dinamismo y la creatividad de la cultura para promover la estabilidad y la paz. Así, si hablamos de lagunas y de toda la tela que nos queda por cortar, entre ellas, se encuentran la precariedad del trabajo, la excesiva informalidad, así como, los principios diversos que indican derechos generales que todavía no se respetan en todo el mundo. Así, podremos aumentar el acceso a la formación profesional a corto, medio y largo plazo con estrategias y políticas activas de empleo digno. Tenemos, así mismo, que considerar todo esto como un derecho fundamental, un derecho que, con inversión, podrá resultar en un bien común activo. Así, nos adherimos a la Coalición Mundial para la Justicia Social, promovemos así, esta iniciativa como un faro de cooperación multilateral y de solidaridad que, de forma conjunta con la CTLP traerá acciones concretas para mitigar la pérdida de mano de obra, las desigualdades y promoverá también el aumento de la confianza, reconstruyendo un contrato social y garantizando que nadie se quede a la zaga tal y como defienden las Naciones Unidas. Trabajamos codo con codo con nuestros socios regionales e internacionales, así como, con la OIT y

destacamos que queremos fortalecer los sistemas de protección social, promover la transición de la informalidad a la formalidad del empleo. Queremos prestar asistencia técnica y continua, así como, también queremos establecer un punto de preparación de nuestra juventud, de cara al empleo del futuro. Reiteramos en esta Tribuna, nuestro compromiso con los valores y los principios de la OIT. Creemos firmemente que el Diálogo Social, el respeto por los derechos fundamentales del trabajo y la inclusión de diferentes voces que hasta ahora han sido silenciadas, son principios que harán sociedades más justas, resilientes y conseguirán también que cumplamos los ODS. Muchísimas gracias por su atención. Hacemos un llamamiento también a la simplificación de las políticas sociales y a la facilitación del diálogo inclusivo. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Alberto Enrique Reyes

Trabajadores (Panamá)

El movimiento sindical panameño, saluda a esta Conferencia deseando que sus conclusiones permitan avanzar en la Justicia Social y en el Trabajo digno y Decente. Una vez más, nos vemos en la necesidad de utilizar la tribuna de esta asamblea internacional para denunciar la brutal investida del Gobierno de Panamá, contra la libertad sindical y los Derechos Humanos. La persecución contra las organizaciones sindicales gremiales, sociales y sus dirigentes, violentando las garantías constitucionales, es una amenaza grave para la democracia, sobre todo, cuando el Presidente de la República, José Raúl Mulino reconoció su disposición de convertirse en un dictador si lo consideraba necesario. La vida del compañero Jaime Caballero, dirigente del Sindicato Único Nacional de la Industria de la Construcción y Similares corre peligro. No ha sido condenado y se encuentra detenido junto a los jefes de bandas criminales, a pesar de que el proceso que se le sigue, está plagado de vicios procesales, carece de fundamentos jurídicos y se ha entorpecido su legítima defensa, igual situación enfrenta el compañero Genaro López, líder histórico del movimiento sindical panameño. El compañero Saúl Méndez, secretario general del SUNTRACS, se vio obligado a solicitar asilo político en la embajada de Bolivia y se ha ordenado la detención del resto de los directivos de esta organización. Las sedes del sindicato fueron allanadas sin cumplir los protocolos, las cuentas bancarias continúan cerradas y se ha cancelado la personería jurídica de la cooperativa del SUNTRACS. El órgano Judicial se ha instrumentalizado como mecanismo de persecución sindical, tal como se evidencia en las declaraciones del presidente y su campaña contra el sindicato y sus dirigentes. Los gremios docentes son brutalmente reprimidos, se les ha aplicado medidas administrativas al margen de la legalidad como la retención de salarios, desvinculación laboral, alteración de las contrataciones, arrestos ilegales. El uso desproporcionado de la fuerza en las comunidades indígenas ha puesto en peligro la vida de infantes y adultos mayores. La violencia de género, la agresión sexual y la misoginia ha caracterizado el accionar de la policía nacional. Los trabajadores bananeros con más de un mes de huelga, han sido objeto de hostigamiento y amenaza. La empresa bananera Chiquita anunció el despido de cinco mil trabajadores y amenaza con abandonar sus operaciones en el país, lo que ha servido de base para una agresiva campaña antisindical. El Ministerio de Trabajo es el brazo ejecutor del sector empresarial para impedir la organización sindical y la negociación colectiva. El Departamento de Inspección del Trabajo ha sido militarizado y no garantiza el cumplimiento de las normas de protección de salud y seguridad en el trabajo, hostiga y acosa a trabajadores y dirigentes. La negación de las inscripciones de sindicatos y de los permisos sindicales, el rechazo ilegal de pliegos y la captura de la

cotización sindical de los trabajadores, violan directamente los convenios ochenta y siete y noventa y ocho de la OIT. La retención arbitraria de los recursos para la educación sindical impide el funcionamiento de los institutos de formación sindical y muchos han tenido que suspender operaciones al no poder cumplir con los compromisos sociales del personal, ni cubrir los servicios básicos, de esta forma se impide el Derecho Humano a la educación sindical, colocando a los Trabajadores en condiciones de desventaja frente a los Empleadores. El diálogo social se ha reducido a un diálogo de sordos en la Presidencia de la República y en una catarsis pública en la Asamblea Nacional. Las propuestas de los sectores sociales fueron ignoradas, prevaleciendo la iniciativa empresarial con un modelo de cuentas individuales y gestión privada, modelo fracasado, como bien lo caracteriza el informe sobre la reversión de las privatizaciones de los sistemas de pensiones, publicado por la OIT en el año dos mil diecinueve. El Estudio Actuarial sobre las propuestas de los trabajadores, desarrollado con el apoyo del Programa ILO Pensions fue vetado en el debate legislativo. Los esfuerzos de OIT para restablecer la ruta del Diálogo Social se han ignorado. Las últimas declaraciones del Ministro de Trabajo, señalando el carácter no vinculante de la OIT, es una justificación para ignorar sus recomendaciones. Ante este escenario, el pueblo panameño resiste con firmeza, convencido de la razón y la justicia de sus reivindicaciones sociales. Rechazo a la ley 462 que establece un sistema de cuentas individuales, que ha llenado de miseria a la clase trabajadora en el mundo entero. Defensa irrenunciable de nuestra soberanía ante los esfuerzos de Estados Unidos de expropiarnos el Canal y establecer bases militares en violación al tratado de neutralidad. Rechazo al proyecto de extracción de minería a cielo abierto que ha contaminado y empobrecido pueblos enteros a lo largo del planeta. Rechazo al proyecto de embalses que se propone inundar decenas de comunidades campesinas para favorecer el sector naviero internacional. Defensa de la democracia, los derechos humanos y la libertad sindical. Compañeros, defender la Justicia Social en Panamá, se ha convertido en un acto de valentía, debido a la criminalización de las luchas sociales. Se está pisoteando la libertad sindical en Panamá. Ante nuestra causa justa, esperamos la solidaridad internacional, que nuestro pueblo sienta el abrazo del mundo en su lucha contra la injusticia y la opresión. Libertad para los presos políticos y todos los que luchan por el derecho a una vida digna. Alto a la persecución política contra dirigentes sindicales y sociales. Viva la lucha de los Trabajadores.

Sr Daniel Teresa Shone

Gobierno (Etiopía)

Señor Presidente, Excelencias, distinguidos Delegados. Para mí es un honor dirigirme a este periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de la República Federal Democrática de Etiopía. Quiero dar las gracias al Director General por su Memoria, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Nos encontramos ante una encrucijada en el mundo del trabajo en todo el mundo. Vemos que cada vez hay más incertidumbre en todo el mundo para demasiadas personas en la promesa de Trabajo Decente a las cuales se les está escapando de las manos ya sea por causas naturales o humanas y los desafíos a los que se enfrenta el mundo del trabajo a día de hoy son profundas y urgentes. Por ello, ante estos desafíos acuciantes, el Gobierno de Etiopía está aplicando de forma activa nuestra Agenda Económica Nacional, dentro de nuestro plan de desarrollo a diez años. Este marco prioriza un desarrollo inclusivo, la creación de empleo, la innovación local y el refuerzo de las mipymes. También somos conscientes del aumento de la brecha digital entre el

norte y el sur globales. Etiopía está intentando colmar esta brecha haciendo que avance la tecnología digital para reforzar su inmenso potencial y dedicarlo a la creación de empleo. Una de nuestras iniciativas señeras es la formación de cinco millones de codificadores que lo que quieren es equipar a nuestros jóvenes con la pericia que necesitan para la economía digital. Así mismo, observamos cual es el avance de la inteligencia artificial y lo vemos, no como una amenaza, sino como una oportunidad. Con una población eminentemente joven, Etiopía está dispuesta a colaborar con la OIT para garantizar que estas tecnologías emergentes se utilizan para generar empleos significativos y productivos para nuestros jóvenes. También compartimos la preocupación mundial acuciante con respecto a las causas y consecuencias del cambio climático que supone una amenaza para formas de vida, sobre todo, en países como el mío donde la agricultura sigue siendo la mayor fuente de empleo. El cambio climático ya está teniendo un efecto significativo en nuestra fuerza de trabajo y en nuestras comunidades. Ahora bien, consideramos que con una pronta acción, podemos convertir esta crisis en una oportunidad, por ejemplo, a través de nuestra iniciativa Legado Verde de Etiopía, estamos llevando a cabo una campaña de plantación de árboles nacional que no solamente contribuirá a la sostenibilidad medioambiental, sino también creará empleos verdes. Esta iniciativa, de forma conjunta con nuestras reformas económicas más amplias se alinea completamente con la Agenda de Unión Africana dos mil sesenta y tres, los ODS, así como otros compromisos internacionales. Somos perfectamente conscientes de que el crecimiento económico no puede ser una fuente de progreso, a no ser que cumpla con los empleos decentes y defienda los derechos fundamentales de los Trabajadores. El desafío, no solamente económico, que se nos presenta, se trata de hacer avanzar la Justicia Social. En aras de este propósito estamos comprometidos para reforzar las instituciones que prestan apoyo al Diálogo Social y la negociación colectiva, así como la cooperación tripartita. Esto no son simplemente mecanismos de negociación, sino que son la piedra angular de un sistema de mercado de trabajo justo, resiliente e incluyente. Consideramos que la participación democrática y la buena gobernanza son básicas para garantizar los derechos al empleo, así como el crecimiento, cuestiones que se refuerzan la una a la otra. La participación, la transparencia y la rendición de cuentas son los pilares esenciales cuya conexión es vital para conseguir nuestra Justicia Social tan necesaria. Excelencias, distinguidos Delegados, sabemos cuál es la senda que nos queda por delante, pero necesitamos una resolución colectiva. Tenemos el Mandato y ahora tenemos que ponerlo en práctica con unidad, con urgencia, para priorizar el Trabajo Decente en todas las políticas económicas y las estrategias de desarrollo. Tenemos que construir un futuro donde el crecimiento económico sea incluyente, donde el trabajo sea dignificado y donde los derechos no sean solamente protegidos, sino que también se promuevan activamente. Un futuro anclado en la Justicia Social y en una prosperidad compartida. Muchísimas gracias por su atención.

Sra Claudette Joseph

Gobierno (Granada)

Señor Presidente, Señor Director General, distinguidos Delegados. Es un honor poder dirigirme a esta Sesión número Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno y del pueblo de Granada. Quisiera trasladarles nuestros saludos y expresar el compromiso continuado de mi país para con los valores y principios de la OIT. Granada acoge con satisfacción el Informe del Director General que capta la necesidad urgente de que haya una coherencia política, un refuerzo

institucional y un diálogo inclusivo a la hora de crear un ecosistema de trabajo resiliente basado en los derechos. En Granada hemos hecho nuestro este mensaje. Quisiera ahora, hacer hincapié en algunos de los progresos que hemos realizado recientemente. Granada ha redoblado sus esfuerzos para atender sus obligaciones de acuerdo con las normas internacionales laborales. Lo principal es el refuerzo de nuestro marco tripartito que sigue siendo una de las piedras angulares de la toma de decisión nacional en lo que se refiere a los temas de empleo y de trabajo. A través de una colaboración efectiva en un marco tripartito, estamos adentrándonos en este camino que es incluyente, inclusivo y equitativo. Un hito principal fue la introducción de un nuevo salario mínimo que debe aumentar el sustento y la dignidad de los trabajadores más vulnerables. Este salario mínimo se consiguió en estrecha consulta con nuestros interlocutores sociales. Esto refleja claramente nuestro compromiso común para alcanzar una situación de Trabajo Decente y de justicia económica. A través de estos enfoques tripartitos, hemos llegado a un acuerdo acerca de la introducción de baja por maternidad o paternidad y también la ampliación de las leyes al respecto. Esto es importante también para la igualdad de género y apoya a las familias que trabajan. El progreso de Granada también se ha visto reforzado por el apoyo de la OIT. Quisiéramos agradecer a la Organización por su asistencia en varios ámbitos. Con la orientación de la OIT, Granada ha adoptado una revisión completa de su mecanismo de resolución de disputas a nivel laboral. De esta forma queremos conseguir la justicia laboral para todos y un componente especial, a la hora de mantener la paz industrial y a la hora de defender el verdadero cumplimiento de la ley en las relaciones laborales es precisamente este punto que hemos introducido. También nos hemos beneficiado del apoyo de la OIT a la hora de realizar un análisis del mercado laboral que nos ha orientado a la hora de establecer servicios de empleo público. Estos servicios supondrán un puente entre las oportunidades de trabajo, por un lado y aquellos que buscan un empleo. Sistema centrado, sobre todo, en el empleo para los jóvenes y en el desarrollo de habilidades. Después también, la seguridad y salud laboral, muy importante de acuerdo con el Convenio cincuenta y cinco, todos los trabajadores en Granada disfrutarán de un entorno seguro y saludable. esto también tenemos que agradecerlo al apoyo de la OIT. Granada reconoce que las instituciones fuertes son esenciales para realmente, poder cumplir con la promesa de un Trabajo Decente y como tales, seguimos invirtiendo en reforzar la capacidad de nuestro Ministerio de Trabajo para velar por que realmente esté en buena situación para reforzar las normas laborales para colaborar con todos los socios y atender las necesidades del mercado. Granada se siente orgullosa por los progresos realizados. Pero también somos muy conscientes de que todavía queda mucho trecho por recorrer. Ahora, a medida que el mundo sigue cambiando, impulsado por los cambios tecnológicos, dependeremos de la solidaridad del conocimiento compartido y de la cooperación internacional. En este contexto quisiéramos reiterar nuestro agradecimiento a la OIT por su apoyo. Quisiera manifestar la esperanza de Granada de que sigamos colaborando ahora que seguimos intentando alcanzar nuestros objetivos de desarrollo nacional, una misión colectiva para que haya un futuro inclusivo del trabajo. Seguimos reforzando la conexión vital entre trabajo, derechos y crecimiento. Ahora que estamos construyendo una mejor sociedad, vemos que queremos alcanzar también, un mundo de Justicia Social y tenemos que velar porque nadie se quede a la zaga. Muchísimas gracias Señor Presidente.

Sra Jacqueline Mugo

Empleadores (Kenya)

Señor Presiente y Vicepresidente de la Conferencia, distinguidos Delegados. El Informe del Director General nos llega en un momento en el que el mundo está ante cambios sísmicos realmente, con unas presiones sin precedentes sobre el sistema global económico e institucional. La OIT, con su estructura única tripartita, está en un punto muy adecuado para realmente poder dirigir la búsqueda de soluciones ante esta situación tan compleja. Pensamos que estamos ante una encrucijada para la OIT. La OIT realmente puede suponer un cambio que tenga un efecto en el terreno. Se hace un llamamiento a los Gobiernos, a los Empleadores y a los Trabajadores para que adopten un enfoque distinto, que colaboren de buena fe, que realicen reformas del mercado laboral y Señor Presidente vemos, además, que la falta de satisfacción que se observa en el mundo entero debería ser una señal de alarma para los políticos. En este contexto, reconstruir la conexión entre los trabajos, los derechos y el crecimiento, es algo absolutamente vital y forma el cimiento para la estabilidad económica y para la cohesión social. ¿Qué mensajes obtenemos en estos momentos tan tormentosos? La política debería atender la dinámica global constantemente cambiante, eso hay que tenerlo en cuenta ahora y en el futuro, hay que atender a los cambios. La OIT necesita desempeñar un papel crucial ante todos los estamentos para crear soluciones donde todos salgan beneficiados. Además, los Mandantes de la OIT se ven afectados por las políticas de formas muy distintas. Es necesario incluso que tengamos un buen diálogo y un consenso para alcanzar un enfoque equilibrado. Es importante, además, observar que hay cada vez más distancia entre, por una parte, los salarios y el crecimiento de productividad. Es un tema complejo que solo se puede solucionar colaborando todos, también a nivel de las empresas. Se tiene que reconocer que las empresas tienen distintas capacidades y que varían además mucho dependiendo en la fase de desarrollo en la que se encuentren. También es importante apoyar a las Pymes para aumentar su eficiencia y su acceso a las cadenas de suministros. Los Empleadores reconocen y coinciden en que los puestos de trabajo, los derechos y el crecimiento, están interconectados y tenemos que preguntarnos cómo apoyar a las empresas para que sigan avanzando y para que puedan crear puestos de trabajo adecuados en estas sociedades en la que operan. El crecimiento solo puede llevar a la creación de empleo si realmente se ve acompañado por una política adecuada. Los temas que se presentan en el Informe del Director General, ya sean los cambios demográficos, tecnológicos, el cambio climático, la globalización y el comercio, los desarrollos geopolíticos, la democracia, el papel de los interlocutores sociales y de los Gobiernos, ante esto, debemos siempre recordar el papel crucial que desempeñan las empresas a la hora de crear puestos de trabajo sostenibles e impulsar así el crecimiento económico. Por ello, los Empleadores insisten en que la Oficina y los Mandantes, deberían dedicarles más atención a las prioridades de desarrollo para las empresas en nuestra sociedad. El Diálogo Social es un elemento clave para que podamos alcanzar una legitimidad institucional. Sin embargo, la fuerza del Diálogo Social depende de unas instituciones de Empleadores y de Trabajadores representativas e independientes que tengan un apoyo adecuado. En demasiadas situaciones las organizaciones de Empleadores, se enfrentan a marginalización y también a amenazas a su independencia. La OIT aquí tiene que desempeñar un papel crucial a la hora de preservar el papel de sus Mandantes en el mundo entero para que estos puedan realmente cumplir con su papel. Concluyendo, quisiera destacar la necesidad de que todos nos comprometamos y de que promovamos un Diálogo Social adecuado, que haya también respeto entre los interlocutores sociales para cambiar la percepción acerca del papel que desempeña el mercado laboral en el desarrollo nacional. Es normal que haya desacuerdos y los Empleadores tienen muchos derechos y uno de ellos también es el de proteger a sus trabajadores. Es importante que haya respeto de todas las partes. Si el desarrollo

nacional es el objetivo, entonces ambas partes tienen que ser atendidas y tienen que ser valoradas. Es importante que haya igualdad de condiciones, que se escuchen todas las voces, que haya respeto, no son privilegios, sino que son derechos que nosotros defenderemos. Muchísimas gracias.

Sr Yusuf Mohamed Adan

Gobierno (Somalia)

Gracias Señor Presidente, Señor Director General, distinguidos Delegados. Es para mí un gran honor y un verdadero privilegio hablar en nombre de mi país, Somalia, en esta Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera felicitar a los dirigentes por el liderazgo en esta Conferencia y también quisiera agradecer a la OIT por el apoyo continuado que nos ofrece para que podamos forjar un futuro más sólido. Somalia se enfrenta actualmente a numerosos desafíos. También tenemos aspiraciones, vemos que el trabajo y el crecimiento económico no son elementos separados, sino que están interrelacionados y es importante saber cómo gestionamos estos elementos. Ello va a determinar el futuro de nuestro país. Somalia se encuentra en una situación frágil y difícil. Vemos que realmente, en nuestro país es importante que se restaure la confianza pública y que creemos una economía que pueda proteger a los trabajadores. Señor Presidente, en estos últimos años, uno de los hitos más importantes fue la aprobación del nuevo código laboral que es un paso muy importante que hemos dado. Es la primera revisión desde hace más de cincuenta años, es una ley que no se desarrolló de forma aislada, sino que fue el resultado de un diálogo tripartito entre el Gobierno, los Empleadores y los Trabajadores. Moderniza nuestro sistema laboral, alinea nuestra legislación con los estándares internacionales y extiende la protección a los trabajadores tanto en las economías formales como informales. Consideramos que se trata de un nuevo contrato social que refleja nuestra creencia en que los Derechos de los Trabajadores son esenciales a la hora de crear un futuro pacífico y sostenible. Se trata de promover el estado de derecho, es algo muy importante hoy en día ante las realidades que afrontamos. Vemos que hay un mercado laboral incierto, un porcentaje alto de nuestra población tiene menos de treinta años y es una realidad en nuestro país que plantea tanto un desafío como una oportunidad. Estamos ahora mismo, intentando equipar a los jóvenes con las habilidades que necesitan, a la vez, trabajamos con los interlocutores sociales para asegurar que cuando encuentren un trabajo sea un trabajo seguro y justo. Es la única vía realmente para poder llevar a la práctica el Programa de Trabajo Decente en nuestro país. También apoyamos a las mujeres para que puedan participar plenamente en el mercado laboral. Nuestro código laboral impide los acosos y la violencia efectivamente y también estamos trabajando muy estrechamente con los sindicatos, con las organizaciones de Empleadores y de mujeres para promocionar la igualdad a todos los niveles. Señor Presidente, un gran porcentaje de la economía de nuestro país sigue estando en el ámbito informal, así que, un gran desafío que tenemos ante nosotros es pasar de esta fase informal a la formal y para ello, el Gobierno de Somalia está trabajando estrechamente con los sindicatos y con los Empleadores para poder pasar a una economía formal y hemos desarrollado, de hecho, un plan de acción nacional para poder imponer esta formalización en tres sectores, pesca, textil y en las pequeñas empresas. Esto nos va a permitir ofrecer a más trabajadores una protección de la legislación laboral. Además, nuestro país es un país muy afectado por el cambio climático. Vemos que hay inundaciones, sequías, etcétera y todo ello tiene un impacto importante sobre nuestros ciudadanos, así que también estamos llevando adelante acciones climáticas a través del diálogo nacional. También estamos promocionando una

transición justa que asegure que los Trabajadores no se queden a la zaga ahora que estamos adaptándonos a estas realidades medioambientales. El Informe del Director General nos recuerda que el crecimiento por sí solo no es suficiente, tiene que ser un crecimiento inclusivo que respete derecho y que aporte realmente un cambio en las personas. Somalia está comprometida a traducir estos propósitos en acciones. Sabemos que el camino es largo y que hay muchos desafíos, pero estamos avanzando poco a poco. Gracias a la OIT por el apoyo y la solidaridad que nos han brindado en todo momento. Nosotros creemos firmemente en el valor de la cooperación internacional y estamos a disposición para seguir colaborando todos juntos para crear un mundo del trabajo que sea justo, seguro e inclusivo para todos. Muchísimas gracias.

Sr Alfonso Palacios Torres

Gobierno (Colombia)

Señor Presidente, muchas gracias por concederme el uso de la palabra. A nombre de la ANDI y los Empleadores Colombianos, es de la mayor importancia tener la oportunidad de dirigirme a esta plenaria. De la Memoria del Director General que subraya la importancia de reforzar el nexo entre empleo, derechos y crecimiento, destacamos el papel preponderante que se le da al Diálogo Social y su vinculación con los valores democráticos, así como la necesidad de asegurar la resiliencia y la capacidad de respuesta de las instituciones democráticas. Sin duda, la eficacia del Diálogo Social depende de la representatividad, la autonomía y la fortaleza institucional de quienes participan en él. En ese sentido, cuando existen injerencias políticas o un reconocimiento desigual, cuando su potencial no está completamente garantizado en una sociedad democrática, este pierde su sentido. La OIT debe, en este sentido, garantizar un apoyo al diálogo social que proteja la independencia, la paridad y la participación constructiva de las partes, al tiempo que debe reforzar un entorno propicio para las organizaciones tanto de Empleadores como de Trabajadores. Así mismo, la Memoria del Director subraya que la confianza en las instituciones está en juego, y es por ello que la OIT debe asumir un rol más proactivo en la generación de soluciones prácticas que permitan a los interlocutores sociales fortalecer precisamente eso, el Diálogo Social, con la finalidad de reforzar la confianza en las instituciones, reducir los conflictos y promover la estabilidad. De este modo, el Diálogo Social adquiere carácter de mecanismo que permite contrarrestar el populismo, los déficits democráticos y prevenir la corrupción. En ese sentido, observamos con preocupación que las condiciones para un diálogo genuino se han deteriorado en Colombia. La Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales ha sido convocada de manera esporádica y sin consultas eficientes en los términos que señalan los organismos de control de la OIT, mientras que las subcomisiones técnicas permanecen prácticamente inactivas. Además, la deslegitimación política de organizaciones empresariales por parte del Gobierno Nacional, especialmente a través de declaraciones y acciones del propio Presidente de la República, han afectado gravemente la autonomía y seguridad jurídica de los gremios empresariales, en tanto dichas acciones implican, a su vez, un ataque a la institucionalidad y también, como no, a la democracia. Por ello, solicitamos a la OIT que refuerce la importancia de proteger el papel de los interlocutores sociales más representativos, especialmente en su independencia y su autonomía, como mecanismo que permita consolidar instituciones sólidas, inclusivas y sobre todo sostenibles que garanticen un Diálogo Social efectivo y respetuoso. Los empleadores de Colombia estamos convencidos que la promoción de la Justicia Social, el desarrollo del

empleo, los derechos y el crecimiento, requieren de un entorno propicio para el desarrollo empresarial que se enfoque en facilitar las condiciones necesarias para la formalización y asegure estabilidad en el contexto tanto jurídico como político y social. En este sentido, la superación de la pobreza, el tránsito de la informalidad a la formalidad, la creación de empleos bajo el concepto de trabajo decente, libre y productivo y la generación de entornos propicios para las empresas sostenibles deberían ser la principal motivación de un diálogo eficaz entre Gobierno, Empleadores y Trabajadores. En Colombia nos enfrentamos a un momento de incertidumbre, la desaceleración económica, el crecimiento de la informalidad laboral, y los llamados a paros nacionales por parte del propio Gobierno Nacional, generan inseguridad jurídica, aumentan el clima de incertidumbre y generan pérdida de confianza en las instituciones democráticas. Es por lo anterior que los Empleadores colombianos reiteramos la importancia de contar con espacios de Diálogo Social tripartito que permitan construir una democracia más sólida y nos permitan transitar a un camino de mayor consenso. Señor Presidente, muchas gracias.

Sr Abdul-Rashid Hassan Pelpuo

Gobierno (Ghana)

Señor Presidente de la Sesión número Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera decir que es para mí un placer poder dirigirme a esta Augusta Asamblea en nombre del Gobierno del pueblo de la República de Ghana y les traslado los saludos de Su Excelencia el Presidente de la República, el Presidente John Dramani Mahama y reafirmamos el compromiso continuado de Ghana para con los ideales y valores de la OIT. Señor Presidente, quisiera felicitar al Director General por la Memoria tan pertinente que ha escrito que subraya la necesidad urgente de reforzar la Justicia Social, de abordar los déficits que existen en materia de Trabajo Decente y reforzar la capacidad de los Estados Miembros para responder al mundo cambiante del trabajo. Ghana se suma a la llamada a la acción que figura en esta Memoria. Allí se hace hincapié sobre todo en los mercados laborales resilientes con un crecimiento inclusivo y también en los sistemas de protección social que se adaptan. El orden del día de este año refleja ampliamente las prioridades del Gobierno de Ghana ahora que estamos avanzando hacia una nueva administración que ha puesto el acento, sobre todo, en la consolidación fiscal y transformación económica. El trabajo del Gobierno se basa en el proyecto Construir Ghana, la Ghana que Todos Juntos Queremos. Se trata de transformar a Ghana en un centro de oportunidades, innovación y de crecimiento inclusivo. Es una visión que se alinea a todos los ODS que se centran en la creación de empleo sostenible y en reducir las desigualdades y en fomentar, sobre todo, el crecimiento económico. La creación de empleo está en el centro del contrato social del Gobierno con el pueblo. Se trata de crear unas relaciones pacíficas y armoniosas. El Gobierno de Ghana se compromete con la implementación o la aplicación de las políticas cambiantes y transformadoras para crear puestos de trabajo sostenibles y decentes. Tenemos varios proyectos que incluyen la política económica veinticuatro horas, que es una política que alienta a las empresas a que operen veinticuatro siete, es decir, en tres turnos de ocho horas, para impulsar la producción y fomentar la productividad. Después, también la creación de un banco de desarrollo para mujeres, que es un banco con un objetivo específico para apoyar especialmente a las mujeres y a las empresas lideradas por mujeres. Después también tenemos el proyecto de un Programa Nacional de Formación Profesional de Aprendizaje, que es una política que genera empleo autónomo, a través de unos servicios de educación y de formación profesional que se ofrecen. También

tenemos una iniciativa de creación de empleos digitales, aquí se han realizado inversiones con la mayoría de los socios del sector privado para fomentar estos derechos en el ámbito. Tenemos la política del Gran Impulso, que es una iniciativa para que haya una rápida infraestructura y de esta forma se pueda desarrollar la creación de empleo y superar los déficits que existen y, por fin, queremos desarrollar lo que llamamos, Iniciativa de Empleos Verdes en Ghana, que tiene la intención de fomentar las tecnologías verdes para los empresarios. De esta forma queremos garantizar que los jóvenes de Ghana tengan la oportunidad de participar en la estructura productiva de nuestro país. Señor Presidente, reconocemos los desafíos del crecimiento demográfico, de la migración laboral, del empleo y reconocemos que estos elementos no se pueden abordar de forma aislada y a tal fin, Ghana se compromete en reforzar las alianzas regionales y globales para compartir buenas prácticas, aprovechar recursos y crear oportunidades y prosperidad para todos. La OIT sigue siendo un socio estratégico en la trayectoria de Ghana hacia un mundo laboral más justo y más inclusivo y felicitamos a la OIT por su liderazgo permanente y por el apoyo que brinda en todo momento a los Estados Miembros a la hora de poner en práctica los resultados de esta Conferencia. Abandonaremos esta Conferencia con más determinación que nunca de construir un mundo y que nadie se quede atrás, es decir, que no haya ninguna situación en la que el trabajo se convierta en esclavitud, sino que sea realmente intercambio genuino. Tenemos que velar por que las personas que trabajan estén empoderadas y que no estén en situación subordinada. Muchísimas gracias.

Sr Yusuf Almuqahwi

Trabajadores (Bahrein)

(foreign 00:54:11) Durante este periodo de sesiones. Queremos darle la enhorabuena por el trabajo que han llevado a cabo y como están ayudando a los trabajadores en todo el mundo. Señoras y señores, me gustaría dar mi más sincero agradecimiento al Director General de la OIT, gracias por el Informe y la Memoria remitidos a este periodo de sesiones. Quiero dar las gracias por todas las propuestas allí contenidas para reforzar la forma en la que trabajan todas las partes del proceso de producción para conseguir un desarrollo económico-social sostenible para todas las naciones que forman parte de esta Organización. También quiero dar las gracias por su trabajo a las comisiones técnicas de este periodo de sesiones que tratan temas como los peligros biológicos y la economía de plataformas y el trabajo decente, así como la transición justa. También quiero dar las gracias a todos ustedes por su visión con respecto al refuerzo de la seguridad y la justicia social, así como la eliminación de todas las discriminaciones en todas las comunidades, discriminaciones que cada vez son más frecuentes en todo el mundo y que exacerban también desigualdades. El mundo está encadenando diferentes crisis financieras que minan nuestros esfuerzos para conseguir el desarrollo sostenible y un desarrollo económico real. También cabe mencionar las diferentes crisis sanitarias que hemos sufrido, habida cuenta de las diferentes epidemias que se están cebando con diferentes partes del mundo y que han dejado una gran cantidad de pérdidas humanas y socio-económicas. Si analizamos el desarrollo económico como las fuerzas para mejorar el futuro de la humanidad, tenemos que tener en cuenta también las sinergias cambiantes del mercado laboral. Lo que hemos visto últimamente está siendo difícil, pero nos quedan todavía por delante desafíos más complicados. Tenemos que ver cómo funcionan los engranajes de las organizaciones internacionales. Tenemos que solventar estos desafíos, desafíos que se presentarán en las formas de economía y empleo que hemos visto anteriormente debido a los avances

tecnológicos y científicos de los que estamos siendo testigos en todo el orbe a día de hoy. En el contexto humanitario, no puedo obviar la mención a Gaza. Gaza se está enfrentando al crimen de genocidio más amplio del que estamos siendo testigos y que está siendo respondido con silencio por todo el mundo. Todo el mundo está viendo la brutalidad sin responder, no hemos tenido ningún precedente de esto en la historia. Tendremos que recordar las imágenes de mujeres y niños a los que se les ha prendido fuego, los bombardeos y también las diferentes viviendas destruidas. Tenemos que mostrar nuestra solidaridad con esos seres humanos. Se trata de su lucha, pero también es la nuestra. Tenemos que recordar que son nuestros iguales, son seres humanos también. Aquellos que han visto a niños muriendo, calcinados en tiendas de refugiados y no han hecho nada, no tienen ningún tipo de conciencia. Dicho esto, les deseo el mejor de los éxitos en el trabajo en este periodo de sesiones y les deseamos que la paz del mundo recaiga sobre ustedes. Muchas gracias.

Sr Ephraïm Akwakwa Nametu

Gobierno (República Democrática del Congo)

Señora Presidenta de la Conferencia, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia. Señoras y señores Ministros, señoras y señores Delegados y Delegadas, Señor Presidente. La República Democrática del Congo a través de su Presidente, Su Excelencia el Señor Félix Antoine Tshisekedi Tshilombo y en nombre del pueblo congoleño, tengo el honor de transmitir a todos los Delegados presentes en esta Reunión sus saludos cordiales. Señor Presidente, querría unir mi voz a aquella de la Delegación tripartita que me acompaña, a la hora de darle la enhorabuena, también quiero darles la enhorabuena a los miembros de la Mesa por haber sido elegidos a la cabeza de esta Conferencia. Estoy seguro de que los resultados de este periodo de sesiones serán fructuosos gracias a sus innumerables cualidades. En la misma tónica de los oradores que me han precedido en esta Tribuna queremos darle las gracias al Señor Presidente del Consejo de Administración, así como, al Director General de la OIT por su Informe y Memoria respectivas. No queda ningún tipo de duda de que las conclusiones de dichos informes tienen que despertar una conciencia universal sobre las soluciones acuciantes que tenemos que dar a los problemas relativos al empleo, del Derecho de los Trabajadores y del crecimiento económico. Señor Presidente, tenemos que tener muy presente que el nexo entre empleo, los derechos y el crecimiento solamente se puede construir y reforzarse en un marco de una paz duradera en el mundo. Desgraciadamente observamos que hay varios Estados que rechazan caminar por la senda de la paz en nombre de intereses mezquinos y se quedan al margen de la comunidad universal desafiándola. En este momento en el que me expreso ante ustedes, una gran cantidad de la región este de mi país, se encuentra bajo ocupación del ejército ruandés y de sus tropas suplementarias, los terroristas del M23/AFC. El genocidio sutil y sistemático contra los pueblos congoleños sigue ejecutándose en nuestro propio territorio y todo esto con pleno conocimiento de la comunidad internacional. A pesar de este contexto de seguridad y también el contexto económico aciago que vivimos, tenemos que señalar logros importantes en el mundo laboral en nuestro país. Se trata de la celebración, por ejemplo, de la trigésimo séptima sesión del Consejo Nacional de Empleo. En este periodo de sesiones el Gobierno, los Empleadores y los Trabajadores se reunieron y se pusieron de acuerdo para ajustar el salario mínimo a catorce mil quinientos francos congoleños a partir del mes de mayo de dos mil veinticinco y la fijación de este salario mínimo a veintiún mil quinientos francos

congoleños a partir de enero de dos mil veintiséis. Se pondrá en marcha también la Ley Sobre la Cobertura Sanitaria Universal, a saber, la cotización al Fondo de Solidaridad de Salud, dentro del marco de seguro médico obligatorio. Se trata de una cotización del dos coma cinco por ciento por mes y por trabajador. Hablamos también de la supresión del límite de tipo de cotización patronal ante la Oficina Nacional de Empleo, fijado al cero coma cinco por ciento, para que dicha institución pueda desempeñar plenamente su papel de servicio público de empleo y de regulador del mercado laboral. Se ha acordado también la uniformización del tipo de contribución patronal al Instituto Nacional de Formación Profesional, por valor de un tres coma cinco por ciento para las empresas privadas y hasta un cuatro por ciento en lo que respecta a las empresas públicas, de forma que esta institución de formación profesional pueda gozar de mejores medios para ampliar sus herramientas de formación, reforzar la capacidad de su personal y que pueda ofrecer una formación de calidad adaptada a las nuevas necesidades del mercado laboral derivadas del desarrollo de nuevas tecnologías. También se ha acordado la actualización de la hoja de ruta para alcanzar la meta ocho punto siete de los ODS dentro de nuestro marco de país pionero de la Alianza ocho punto siete. En lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, estas han contribuido significativamente a mejorar nuestra legislación nacional para su actualización y la adopción de textos jurídicos y reglamentarios pertinentes. Estoy convencido de que los debates sobre temas tan importantes como la protección contra los peligros biológicos, así como el Trabajo Decente en la economía de plataformas y la lucha contra la informalidad nos permitirá observar perspectivas innovadoras, teniendo en cuenta que cada uno de los contextos para mejorar las condiciones de los trabajadores en estos ámbitos concretos y contribuiremos así al desarrollo económico de nuestros países respectivos, creando empleos decentes. Señor Presidente, quiero reafirmar el interés que tiene mi país en los puntos del Orden del Día de este periodo de sesiones y queremos agradecerle sus esfuerzos sabiendo que escucharemos con atención las intervenciones de otros países en esta Sesión Plenaria. Nos deseo todo el éxito en nuestros debates. Muchísimas gracias.

Sr János Bálažs Véber

Trabajadores (Hungría)

Señor Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. Para mí es todo un honor expresarme en nombre de los sindicatos húngaros. Como señala el Director General en su Memoria, hay una relación estrecha entre los trabajos de calidad, los derechos fundamentales de los trabajadores, el Desarrollo Sostenible y el crecimiento. Debido a los desafíos mundiales de nuestra época, incluyo también el cambio climático, los conflictos armados y las pandemias, es importante señalar esta conexión. En esta situación, la confianza pública en las instituciones estatales y en el futuro van declinando a pesar de que los servicios públicos son más necesarios que nunca. En Hungría, así como en otras partes del mundo, garantizar el crecimiento económico se traduce en mejores empleos decentes y una protección social adecuada, así como el respeto a los Derechos de los Trabajadores. Esto sigue siendo un desafío acuciante. Demasiado frecuentemente este crecimiento viene acompañado por empleos precarios y una brecha creciente entre los beneficios y los salarios. Mientras, los salarios apenas han crecido. Durante crisis económicas y de energía, mantener el empleo, el valor real de los salarios y los beneficios sociales es un problema significativo. Esto es particularmente cierto porque durante los años de crecimiento, los trabajadores, sobre todo aquellos del sector público, no recibieron una parte justa de las ganancias

económicas que arrojaba el desarrollo. En lo que respecta a los sindicatos, incluidas también las confederaciones húngaras, la calidad del empleo es algo incuestionable. Se basa en la aplicación plena de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que incluye la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, así como derecho a condiciones de trabajo saludables y seguras y la garantía a la SST. Estos derechos no son disposiciones legales únicamente, son esenciales para la seguridad social y material, los sistemas sanitarios y de pensiones en el sector privado para mantener unos servicios públicos de calidad. En estos dos últimos años en la Conferencia de la OIT hay debates normativos cruciales en lo que respecta a los peligros biológicos y el Trabajo Decente en la economía de plataformas. Estas negociaciones son de importancia palmaria para el movimiento sindical. Los reglamentos que se diseñaren aquí, tiene que solventar diferentes problemas de SST y relativos a la transformación digital. Los resultados de estos debates serán cruciales para el futuro del mercado laboral y la protección mundial de los Derechos de los Trabajadores y el Diálogo Social. Creemos firmemente que el Diálogo Social honesto es la base de un mercado laboral justo. Solamente una cooperación real entre los representantes de los Trabajadores, los Empleadores y el Gobierno, podrá identificar y solventar los desafíos específicos a los que nos enfrentamos. Esto incluye abogar por salarios justos, mejores condiciones laborales y una protección social adecuada. Ahora bien, la eficacia del Diálogo Social depende del respeto a los derechos fundamentales. En el resto del mundo y también en nuestro país nos preocupan las tendencias que minan las acciones sindicales independientes. Las restricciones al derecho a la libertad de expresión y de reunión pueden minar nuestra capacidad para representar eficazmente el interés de nuestros miembros y participar en un Diálogo Social real. Enfatizamos que la erosión de los valores democráticos, incluyendo los Derechos de los Trabajadores a organizarse y a la negociación colectiva, minan los cimientos en los que se construye una sociedad justa, cuando se suprimen las voces de los Trabajadores, el nexo entre los empleos, los derechos y el crecimiento sufre inevitablemente. El movimiento sindical húngaro está comprometido para un futuro donde el crecimiento económico vaya acompañado de la creación de empleos de calidad, el pleno respeto de los Derechos de los Trabajadores y el fortalecimiento del Diálogo Social. Hacemos un llamamiento a los Gobiernos y a los Empleadores a que sean interlocutores sociales genuinos con los sindicatos. Tenemos que basar nuestra cooperación en el respeto mutuo y en el compromiso en pro de los reglamentos de la OIT y sus directrices. El respeto a los derechos fundamentales de los Trabajadores y un Diálogo Social adecuado podrá garantizar nuestro progreso económico, un progreso económico que beneficie a todos los ciudadanos y que refuerce el nexo entre los empleos, los derechos fundamentales y el crecimiento sostenible, por ello, apoyamos plenamente la Memoria del Director General. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Hugo Barretto

Gobierno (Uruguay)

Señora Vicepresidente. Celebramos la Memoria del Director General que vuelve sobre el tema que da origen y fundamento a la OIT, la Justicia Social, así como que compartimos y celebramos también su iniciativa sobre la Coalición Mundial como una contribución significativa para la dinamización del multilateralismo. Compartimos que la Justicia Social depende del fortalecimiento de la relación entre empleo, derechos y crecimiento en el marco de principios democráticos, componentes todos que requieren de interlocutores sociales representativos y plenamente reconocidos por el Estado.

Nuestro país cuenta, Uruguay, con organizaciones de Empleadores y Trabajadores genuinas que aportan a la mejora de la calidad democrática desde la perspectiva económica y social, ya que la democracia no se agota en su dimensión política como bien hace la Memoria al recordar la expresión del ex director Hasen. Esta gobernanza se traduce en la práctica del tripartismo y el Diálogo Social, al punto que la Declaración de Filadelfia la define como una colaboración de representantes de Trabajadores y de Empleadores en pie de igualdad con los gobiernos. Sin embargo, la fórmula del nexo entre empleo, derechos y crecimiento, con ser muy oportuna, no deja de presentar tensiones a su interior, derivadas de que, si bien el crecimiento es condición necesaria para la creación de empleo, nunca ha sido suficiente si queda librada meramente a los mecanismos de mercado. En el caso de Uruguay, estamos comprometidos a que todo crecimiento se acompañe de distribución que disminuya los márgenes de desigualdad social que tanto se han incrementado en los últimos años. A partir del primero de julio se desarrollará una nueva ronda de negociación colectiva tripartita para fijar salarios mínimos, tal como es tradicional en el sistema de relaciones laborales uruguayo y uno de los objetivos centrales del Gobierno será justamente la mejora del ingreso de trabajadores y trabajadoras con salarios insuficientes. Otro aspecto a destacar de la Memoria es la importancia que se asigna a la calidad del empleo. Una de las vías para mejorar la calidad del empleo es mediante la reducción del tiempo de trabajo. El Gobierno nacional considera que debe revisarse la normativa nacional ya que mantiene el tope de cuarenta y ocho horas histórico semanales que resulta excesivo para la actual evolución tecnológica en equipos y organización del trabajo. Impulsaremos que, mediante el Diálogo Social y la negociación se generen acuerdos para la reducción del tiempo de trabajo, para la productividad, para el derecho a la desconexión y para la formación profesional. Hace muy bien la Memoria del Señor Director General en recordar la intervención del economista Amartya Sen en la Conferencia de mil novecientos noventa y nueve y su pensamiento basado en derechos con un fundamento fuerte en lo ético social, cuyo logro debe propiciarse a través de la mejora de las instituciones laborales. Por eso la política del Gobierno Uruguayo es incrementar la dotación de inspectores de trabajo y valorar el papel de la libertad sindical, que incluye el derecho de huelga y la utilización de mecanismos autónomos para la resolución de los conflictos colectivos. El programa a desarrollar sobre calidad del empleo, comprende asimismo medidas sobre empleo juvenil, no discriminación y cuidados. En cuanto a la justicia laboral, tomamos en cuenta los aportes de la reciente reunión tripartita de OIT y observamos que muchas veces se desconoce el acceso a la justicia laboral mediante cláusulas contractuales que someten las controversias a tribunales arbitrales en países distantes a miles de kilómetros como ocurre en muchos modelos de las plataformas digitales. Justamente, sobre el uso de plataformas digitales, queremos aportar a la OIT para la adopción de un convenio internacional que regule la utilización de algoritmos para la gestión del trabajo y los democratice y provea criterios para la calificación de los vínculos entre Trabajadores y empresas. En fin, ratificamos el Gobierno Uruguayo, nuestro compromiso nacional con la Organización Internacional del Trabajo y fundamentalmente con el objetivo de la Justicia Social. Muchas gracias.

Sr Flemming Grønsund

Trabajadores (Dinamarca)

Señor Presidente, Director General, excelencias, delegados, estimados amigos y amiga. Empleos, derechos y crecimiento he ahí el título de la Memoria de este año remitida por el Director General de la OIT, el Señor Gilbert Houngbo. Cuando hablamos

de derechos que declaro, que los derechos sindicales se ven sometidos a presión en muchísimas partes del mundo, esto incluye el derecho a la negociación colectiva y también el derecho a la huelga. Desde el punto de vista más amplio se trata de un derecho humano el poder defenderse sin miedo sufrir represalias o represión. Cuando hablamos de valores democráticos y del respeto por ellos tenemos que hablar claramente y denunciar si estos se violan. En Bielorrusia, los líderes del movimiento sindical llevan en prisión más de tres años, en Myanmar, los derechos básicos se violan cada día y diremos no a estas violaciones. Debemos e insistiremos en que se pase del dicho al hecho y no sólo se quede en protestas. Me congratula ver que tanto Bielorrusia como Myanmar serán objeto de debates específicos este año, pero las palabras no son suficiente. En el movimiento sindical tenemos una tradición de larga data y orgullo a la hora de luchar contra la represión contra los derechos humanos e insistimos en que se respeten los principios y valores fundamentales democráticos, es parte de nuestro ADN y seguiremos comportándonos así. El diálogo social y la negociación colectiva son también parte intrínseca de nuestro ADN. Los convenios colectivos acordados entre interlocutores socio-democráticos, libres en una base de respeto mutuo al diálogo social son la mejor forma de garantizar unos mejores niveles de vida para todos, así como una mayor estabilidad general y la estabilidad redundante en el interés de todos, redundante en el interés de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos. Esto es particularmente importante en época de inestabilidad y de incertidumbre como vemos que es lo que estamos viviendo a día de hoy. Tenemos muchísimas pruebas que demuestran que el aumento de las desigualdades lleva a un aumento en la inestabilidad, por ende, es crucial garantizar no solamente la justicia y la libertad si no también unas sociedades más igualitarias, una mayor igualdad por todo el mundo. Esto necesita de igualdad económica, igualdad de género, así como igualdad para los trabajadores sin importar su orientación sexual. El diálogo social lleva a la paz social y necesitamos paz social ahora más que nunca. Necesitamos que el crecimiento redunde en el beneficio de la mayoría, necesitamos empleos buenos, positivos y decentes. Vivimos en una época donde todo esto despierta tanto preocupación como optimismo, las razones para la preocupación están medianamente claras, las guerras, guerras militares y guerras comerciales, simplemente por darles unos ejemplos de los más obvios, pero creo que todavía existen razones para el optimismo. El hecho de que estemos aquí reunidos para hablar de los problemas y para señalar la senda adelante para resolverlos me da razón para albergar optimismo. Soy danés, tenemos una gran tradición de que los interlocutores sociales se reúnan para encontrar soluciones conjuntas y luchar para resolver los problemas sociales conjuntos, así que sé que esto es posible y esto me hace albergar esperanza. Usemos esa esperanza para erigirnos en pro de los valores democráticos, el respeto a los derechos sindicales y el crecimiento sostenible para todos y todas. Les puedo garantizar que el movimiento sindical danés sigue comprometido con estos valores y no guardaremos silencio cuando estos valores se vean violados. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Mohammed Mohammed

Empleadores (Iraq)

Señor Presidente de la Conferencia, distinguidos delegados, señoras y señores, que la paz esté con todos ustedes. Es para nosotros una gran satisfacción poder volver a reunirnos con todos en este foro anual para hablar sobre las preocupaciones laborales y sobre cómo se pueden solucionar los problemas. También nos complace ver que hay

mucha colaboración entre los distintos grupos interesados para que realmente podamos crear un mundo laboral que cree en una justicia social y una justicia también para los seres humanos sin ningún tipo de discriminación. La federación patronal iraquí participa en cooperación con el gobierno iraquí para lanzar una nueva campaña que va a crear una verdadera revolución industrial cuyos resultados vamos a poder apreciar en breve. Hemos visto como la participación en distintos foros, por parte del gobierno, para desarrollar el sector privado y para asegurar una competencia libre, todo eso va a ser muy útil a la hora también de avanzar y para ello es importante la adopción de normas, crear nuevas leyes para de esta forma poder crear nuevas oportunidades para los trabajadores. Sobre todo, queremos mencionar la ley número dieciocho del dos mil veintitrés, que tiene que ver con las pensiones y esta ley ha sido aprobada como fruto de la colaboración entre los infractores sociales que representaban tanto a trabajadores, empresas como al gobierno. También quisiéramos destacar la voluntad de la federación iraquí para la colaboración con los tres estamentos, esto ha sido muy útil para todo el proceso productivo y sobre todo también para asegurar la aplicación de las recomendaciones aprobadas por la OIT, sobre todo la recomendación doscientos cuatro del dos mil quince que tiene que ver con la transición hacia una economía formal. Ello va a ser muy beneficioso también para las oportunidades laborales. Señoras y señores, también quisiéramos referirnos a la Memoria del Director General, sobre la situación de los trabajadores en los territorios palestinos ocupados. Toda la destrucción que hemos observado en estas regiones ocupadas, pues hemos visto que esto ha acarreado mucho sufrimiento, muchas muertes antes de que hayan podido trabajar estas personas. Los trabajadores en Palestina ya no tienen ninguna esperanza, ni esperanza de vida y por supuesto no tienen ninguna esperanza laboral, evidentemente. Señoras y señores, necesitamos su apoyo para poder aprovechar realmente las oportunidades que todavía quedan en los territorios palestinos ocupados y para crear unas oportunidades decentes. En este sentido, el gobierno de Iraq ha ofrecido ayuda al pueblo de Palestina y del Líbano durante la Cumbre que tuvo lugar en Bagdad el mes pasado e instamos a todas las partes involucradas que lancen las iniciativas necesarias para aumentar el apoyo y de esta forma mejorar o asegurar un futuro mejor para los trabajadores y las personas en los territorios palestinos ocupados. Hacemos un llamamiento a todos para que acepten a Palestina como observador, país observador en la OIT y, para terminar, queremos expresar nuestro agradecimiento a la OIT, a las asociaciones de empleadores y también a las organizaciones laborales árabes. Gracias por todos los esfuerzos realizados y gracias por el enfoque tripartito que han llevado adelante.

Sra Helene Budliger Artieda

Gobierno (Suiza)

Señora Vicepresidente, Señor Director General, excelencias, señoras y señores. Suiza saluda el Informe, la Memoria del Director General sobre el empleo, derechos y crecimiento, reforzar el nexo. Este Informe se presenta en un momento clave, tanto para la OIT como también para la perspectiva de la Segunda Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social. El trabajo decente, la productividad y el crecimiento económico son los tres puntos clave. Empezamos con el crecimiento económico que sigue siendo la piedra angular que tenemos que llevar adelante y tenemos que seguir innovando e invirtiendo. El crecimiento tiene que ser duradero, inclusivo y equitativo y se tiene que basar en los trabajadores y las trabajadoras cualificados. Tenemos que ofrecerles un a protección efectiva, por ello apostamos por el diálogo social que es para nosotros un

pilar fundamental de la política del mercado laboral. Para poder asumir los desafíos de mañana, las empresas y los poderes públicos tienen que invertir cada vez más en la investigación y en la formación. Las empresas necesitan nuevas tecnologías y los trabajadores precisan de competencias adaptadas, eso pasa evidentemente por el apoyo de los poderes públicos a favor de la innovación y del desarrollo de las competencias, por fin, la productividad y el trabajo decente. La productividad es la clave de la mejora del nivel de vida y de la competitividad en el mercado mundial. Suiza está convencida que la creación de un entorno propicio al desarrollo sostenible es esencial para el éxito de nuestras economías. La mejora de las condiciones de trabajo y la productividad no son contradicciones. El crecimiento de la productividad permite pagar salarios más elevados, permite así mismo mejorar las condiciones de trabajo y crear de esta forma, mejor empleo y hacer que el trabajo sea más productivo. Así que existe aquí un verdadero círculo virtuoso entre el trabajo decente y la productividad. Esto ha quedado claramente demostrado en los proyectos apoyados por Suiza en la OIT. Uno de estos proyectos es el que se llama, Productividad, Ecosistemas para un Trabajo Decente que reúne a gobiernos y a socios, actores económicos, para crear las condiciones favorables para un buen desarrollo de productividad del empleo de calidad. Por fin, no olvidemos a las PYMES que desempeñan un papel crucial a la hora de propiciar un desarrollo económico duradero y sostenibles pero muchas veces son menos productivas que las grandes empresas y el respeto de las normas y las exigencias medio-ambientales representan un gran desafío para estas empresas. Recientemente, celebramos los quince años de éxito del Program Score que ha permitido apoyar a las PYMES en muchos países, también en África, en América Latina y en Asia. Una mejor cooperación en el lugar de trabajo, una producción no-contaminante y una buena gestión de los recursos humanos, la salud y la seguridad en el trabajo son factores que precisamente han permitido que progrese la productividad y que progrese también que avancen las condiciones de trabajo. Nuestra experiencia demuestra que existen unos vínculos estrechos entre el desarrollo económico y el trabajo decente y en este sentido, Suiza desea destacar una prioridad que defiende de cara a la próxima Cumbre de Desarrollo Social, una mejor articulación entre el desarrollo económico y el progreso social. Esta cuestión ya estaba en el centro de nuestra atención, en Copenhague en mil novecientos noventa y cinco y sigue siendo igualmente pertinente treinta años después. Pensamos que es esencial y urgente superar esta diferencia, esta división. Tenemos que reforzar las sinergias entre estas dos dimensiones. Suiza está convencida que la coalición mundial para la justicia social puede desempeñar un papel decisivo para la aplicación de los compromisos que adoptaremos en dúo, sobre todo a la hora de alentar una mejor coherencia entre las políticas económicas y sociales. Señor Presidente, nuestra visión es muy clara, un crecimiento apoyado por la innovación, derechos sociales consolidados, una productividad apoyada por la competitividad, la motivación y la inteligencia colectiva. Es ahora el momento de reforzar el vínculo entre el crecimiento económico y el trabajo decente. Alentamos a la OIT a que siga colaborando de manera más intensa con el sector privado. No tenemos que contraponer el progreso social a la eficacia económica para una democracia reforzada en el sistema multilateral y para las sinergias entre todos los actores de la economía. El Ginebra Internacional ofrece precisamente un ecosistema único. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Ardashir Kabir

Empleadores (Bangladesh)

Distinguido Señor Presidente, distinguido Director General, excelencias, señoras y señores. Es un honor intervenir para compartir reflexiones sobre la Memoria del Director General. Este Informe llega ahora, en un momento de profunda incertidumbre global donde hay numerosas crisis que se solapan en materia de salud, clima, geopolítica, economía, etcétera y se están disipando las líneas divisorias. El Informe captura la falta de satisfacción de los pueblos y ciudadanos en el mundo entero. No solo tenemos que abordar los desafíos económicos si no también asegurar la justicia social para también proteger las libertades individuales. Es importante hacer avanzar el empleo, los derechos y el crecimiento, esto es más relevante que nunca. Uno de los puntos fuertes del Informe es el reconocimiento de que el crecimiento por sí solo no es suficiente para asegurar los puestos de trabajo. Hemos visto que el PIB ha aumentado anualmente en un tres coma cinco por ciento en estas últimas dos décadas mientras que el crecimiento del empleo solo ha aumentado un uno coma tres por ciento y vemos que este Informe habla también de que hay una fragmentación social. El Informe sitúa estos desafíos en el marco de unas fuerzas que están ahora mismo reconfigurando todo el mundo del trabajo. Vemos que este cambio puede permitir llevarnos al progreso, pero también implica el riesgo de exacerbar aún más las disparidades existentes. La brecha digital sigue siendo muy sólida y vemos que todavía una gran parte de la población global que no está en línea, que tiene acceso limitado a las oportunidades y a temas como inteligencia artificial. En este contexto, el Informe, de forma acertada pone el acento en el impacto de la tecnología que no sólo va a ser un elemento importante para la calidad de los empleos si no también para la calidad, la naturaleza y la dignidad del trabajo en general. El diálogo social es una de las piedras angulares de los gobiernos democráticos, de hecho, la declaración y el Informe del diálogo social del dos mil veinticuatro refuerzan claramente la importancia vital de este enfoque tripartita, ustedes lo saben. El reconocimiento de que sume una colaboración entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos son suficientes para hacer avanzar el empleo, esto es crítico. Dicho esto, aquí tenemos el diagnóstico y por otra parte, también es importante que tengamos en cuenta la aplicación práctica, sobre todo a lo que se refiere a la informalidad, a lo que se refiere a las brechas en productividad y salario y también a la aplicación a los derechos. Aquí tenemos que centrarnos también, y eso es muy importante, es decir que a la vez que estamos abordando la cuestión de los salarios vitales, también tenemos que plantearnos los desafíos que tienen que afrontar las micro y pequeñas empresas. Y, por fin, también es importante que tengamos una hoja de ruta centrada en la acción para reforzar los mercados laborales. Mirando al futuro, vemos que es importante avanzar en este ámbito y tenemos que tener unas políticas coherentes. Las estrategias nacionales tienen que centrarse en un crecimiento centrado en la generación de empleo, en relación a la productividad, también con unos salarios justos. De hecho, la transición digital y verde deben verse apoyadas por unas inversiones en infraestructuras, en capacidades o habilidades y también en la protección social y de esta forma tenemos que reconocer que el crecimiento sostenible debe recibir en todo momento también el apoyo de políticas propicias de parte del gobierno. Los valores democráticos y las instituciones siguen siendo el elemento, que aglutina, que funciona como nexo y lo hemos visto, el respeto de los derechos fundamentales y el diálogo social-inclusivo son los elementos que refuerzan un desarrollo más estable y más equitativo, sin embargo, y hemos visto en este Informe, que no se pueden dar por sentados los derechos democráticos. Hace poco, de hecho, hemos visto los hechos y por eso un compromiso renovado es importante para que sigamos además muy alerta con respecto a los derechos de los trabajadores. Se ha hecho aquí, en este Informe, una llamada a la acción y ahora somos nosotros, los gobiernos, los empleadores, los trabajadores para transformar este

llamamiento en unos esfuerzos y unas acciones concretas y coordinadas. Tenemos que reforzar la conexión entre el trabajo, los derechos del crecimiento y sólo así podemos aguantar las preocupaciones de las personas, restaurar la fe en las instituciones y crear un mundo laboral inclusivo. Confío en que podamos aprovechar esta oportunidad y reafirmar el mandato de la OIT para avanzar hacia la justicia social para todos. Muchísimas gracias.

Sr Are Tomasgard

Trabajadores (Noruega)

[Interpretación no disponible en español.]

Sr Georges Wilbert Franck

Gobierno (Haití)

Señora Vicepresidenta, en nombre de la delegación de Haití quisiera felicitar la sabiduría con la que usted está asegurando la presidencia de esta Conferencia. Quisiera también saludar al Director General, al Señor Gilbert Houngbo así como los colegas de las distintas delegaciones. Hoy, los países del mundo se enfrentan a una situación difícil, que tiene consecuencias importantes sobre el mundo laboral, a pesar de los esfuerzos que se están realizando para mitigar esta situación. La tendencia hacia la pérdida de empleo masivo, a la informalización del trabajo y a otras consecuencias que amenazan nuestro sistema de protección social, son señales visibles que justifican para nosotros, para los estados miembros de la OIT, la necesidad de redoblar nuestros esfuerzos a través de una cooperación adecuada para preservar los acervos que hemos conseguido en el pasado. Señora Vicepresidenta, la República de Haití declara unirse a todas las cuestiones que se han inscrito en el orden del día, en la sesión número ciento trece de la CIT porque nuestro país es plenamente consciente de que todos estos puntos tendrán impacto a largo plazo sobre el mundo laboral. Señoras y señores, la República de Haití se enfrenta a grandes desafíos que afectan a todos los sectores de la vida nacional, sobre todo también al mundo laboral. Son desafíos, por ejemplo, que implican inestabilidad política, la violencia de las bandas armadas, después es algo que observamos desde hace cinco años y estas bandas siembran el terror en ciertas regiones del país. Esta situación impulsa a los habitantes a abandonar sus casas para estar a salvo de estos actos de violencia y por consiguiente vemos que tenemos más de un millón de desplazados, ya solo en la región metropolitana. Esta violencia criminal, organizada, también impulsa a muchos inversores a que saquen a sus empresas del país o que cierren las puertas de sus fábricas y así generan mucho desempleo. Esto aumenta aún más la vulnerabilidad de los trabajadores en activo y aumenta el número de desempleados. El gobierno dirigido por Primer Ministro, Alix Didier Fils-Aimé, tiene por ello el cometido de aumentar la estabilidad para crear un entorno socio-político y económico favorable al trabajo decente, a la promoción y a la protección social y por eso el gobierno solicita a los estados miembros de la OIT, su apoyo para que podamos llevar adelante todos estos esfuerzos. La República de Haití, miembro fundador de la OIT, no puede mostrarse pasivo ante esta causa de justicia social que lleva adelante esta organización. En este sentido, nuestro estado está llevando adelante una política nacional de protección y de promoción social. Esta política, que fue aprobada el cinco de junio de dos mil veinte, pretende reducir la pobreza, las desigualdades, las injusticias económicas, sociales e institucionales para crear una ciudadanía que viva en una situación de justicia y unos ciudadanos que tengan los derechos que merecen y también

una protección social. Para promocionar la justicia social en Haití, el gobierno acaba de aprobar un proyecto estratégico con la intervención también de la policía nacional de Haití. Se trata también de promocionar el diálogo social institucionalizado y el control de los puertos y aeropuertos en el país. Estas son medidas que se están adoptando y en este sentido, el gobierno está poniendo en marcha toda una serie de mecanismos para garantizar los derechos sociales de nuestra población. Por ejemplo tenemos un anteproyecto de decreto de la oficina nacional de seguro de desempleo donde queremos realmente proteger a los jóvenes diplomados y también tenemos una red nacional de centro de acogida que se centra también en la educación. Señoras y señores, el gobierno de Haití aprovecha esta ocasión, que tiene para dirigirse a ustedes, para renovar su compromiso para que se refuercen las instituciones democráticas y para que se sigan reforzando las cadenas de suministro o de valor agrícolas y que se refuerce también el sector del textil y que se creen nuevas oportunidades. El gobierno reconoce que es importante también el aporte técnico y financiero de la OIT que ha permitido precisamente, crear modelos socio-económicos inclusivos y resilientes y que se basan en el derecho en las normas internacionales del trabajo y del diálogo social. Por fin, el gobierno de nuestro país felicita a los otros gobiernos de los estados miembros de la OIT, a las organizaciones de los empleadores y trabajadores, a las agencias y entidades de las Naciones Unidas, a las organizaciones internacionales que defienden la causa. Felicitamos a todos ellos por los enfoques innovadores para luchar contra la informalidad y para promocionar la transición hacia la formalidad. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Hamidou Diop

Vicepresidente empleador de la Conferencia

Muchísimas gracias. Asumo la presidencia para seguir con nuestros trabajos. En calidad de Vicepresidente ante la Conferencia, me complace, como digo, asumir este papel y dirigir ahora esta reunión plenaria de esta tarde. Quisiera recordarles que la votación sobre la aprobación de las enmiendas en lo que se refiere el Convenio del Trabajo Marítimo y también las resoluciones que tienen que ver con Myanmar y Palestina, la votación para estos temas está ahora mismo en curso. La votación se ha abierto esta mañana por nuestro estimado Presidente y concluirá hoy, esta tarde, a las seis de la tarde. Bien, vamos a seguir ahora con la lista de oradores. Le doy la palabra ahora mismo al Señor Dzhumadilde Uulu, espero que lo haya pronunciado correctamente, el nombre, delegado de los trabajadores de Kirguistán. Tiene usted la palabra.

Sr Muradil Dzhumadilde Uulu

Trabajadores (Kirguistán)

Estimados participantes en la Conferencia, permítanme en primer lugar, saludarles en nombre de los trabajadores de la República de Kirguistán. En primer lugar, quisiera presentarles mis disculpas a los intérpretes, mi discurso no reflejará el texto que he transmitido, pero como hace ya unos cuantos días que participo en la Conferencia, tengo en cuenta, claro está, la actualidad y lo que se ha venido haciendo en la comisión sobre la economía de las plataformas. Lo más importante para nosotros es saber qué es para nosotros esta economía de plataformas. ¿Es una nueva forma de trabajar? Y allí los trabajadores y los empleadores están unidos por un nexo, por esta plataforma. No se ven físicamente, evidentemente esto implica ventajas e inconvenientes. También ha

flexibilidad de horario, por ejemplo, y este vínculo entre empleados y empleadores se puede crear en cualquier lugar del mundo. Después también tenemos que hablar de la gestión del tiempo. Este año hemos aprobado un nuevo código laboral y es el instrumento principal que regula la vida de los trabajadores y que se basa en toda una serie de normas. De hecho, se prevén nuevas normas, como, por ejemplo, las que tienen que ver con el empleo atípico, con la posibilidad de concluir acuerdos digitales, después también la posibilidad de inscripción digital y también las declaraciones fiscales que se pueden hacer de esta forma, pero el punto esencial es que sigamos defendiendo los derechos de los trabajadores, también en las plataformas. Hoy en día, en la OIT hay ciento cincuenta millones de personas que no se benefician de un empleo formal y hay además un porcentaje muy elevado que trabaja en el sector informal. Hemos realizado un análisis de la situación y hemos visto que en estos momentos hay más o menos treinta mil personas que son free lance o autónomas, como también les podemos llamar y otras personas, la mayoría que trabajan como mensajero, por ejemplo, o como conductor de taxi. Pero no importa, en realidad, el número de personas o el porcentaje de trabajadores que trabajan en esta economía de las plataformas, lo que sí tenemos que saber es que el noventa por ciento de ellos, a nivel internacional, no disfrutan de protección social, es decir, lo que tenemos que mencionar entre los inconvenientes es la falta de unos ingresos estables, no tienen prestaciones médicas, no tienen derecho a una jubilación, tampoco hay suficiente transparencia en lo que se refiere a la relación laboral, a los pedidos, etcétera, y además existe un riesgo de discriminación en este ámbito. Hay que tener en cuenta también qué papel desempeña, en este contexto, la inteligencia artificial. Saben ustedes que el trabajo físico, muchas veces, se ve sustituido por las máquinas y la inteligencia humana se ve reemplazada por la inteligencia artificial. Por ejemplo, en Canadá, los conductores Uber se reconocen como autónomos y se benefician de un salario mínimo y de una cobertura médica también. En Alemania también, la situación de los trabajadores es desde luego mucho más favorable. Todo ello se ha conseguido con un diálogo social, y vuelvo ahora nuevamente a Canadá. Allí, de hecho, existe un programa de prestaciones que beneficia a los trabajadores. ¿Qué medida hemos adoptado nosotros en Kirguistán? Nosotros hemos apostado por un diálogo con los interlocutores sociales, además, hemos creado un sindicato de conductores de taxi y hemos ayudado también a los mensajeros para que se puedan afiliar también. Así que ahora reconocemos a los trabajadores de plataforma como trabajadores con plenos derechos. Lo que ahora queremos también es que no haya ningún tipo de repercusiones negativas debido a la inteligencia artificial. Tenemos que adaptar nuestras leyes en todos los países, tenemos que prever también una formación, una educación para abordar esta transformación digital. Hoy en día, un empleo en las plataformas, parece que es el futuro, eso forma parte de la globalización. Hoy ya no existen fronteras físicas o administrativas entre nuestros países. A lo mejor, me corrijo, a lo mejor hay fronteras administrativas, pero para los trabajadores no hay fronteras porque un trabajador puede recibir un pedido de cualquier lugar del mundo así que estas fronteras ya se disipan. Kirguistán está dispuesto a compartir su experiencia y también colaborar con los trabajadores y con los colaboradores para defender los intereses de todos los trabajadores.

Sr Rogerio Araujo Mendonca

Gobierno (Timor-Leste)

Excelentísimos señores, Señor Presidente, Vicepresidente, distinguidos delegados, damas y caballeros. Es un privilegio dirigirme a esta centésima décimo tercera

Conferencia Internacional del Trabajo y permítanme ustedes a que yo me presente ante ustedes. Soy el secretario de estado para la formación profesional y el empleo de Timor-Leste. Somos una nación joven pero nuestro empeño es inquebrantable, queremos construir un futuro más próspero para nuestro pueblo. Desde que restauraron nuestra independencia, en el año dos mil dos, hemos trabajado para fortalecer nuestra economía y mejorar el bienestar de nuestros ciudadanos y hemos hecho que el desarrollo del capital humano sea el eje mismo de nuestras políticas. Fomentar la resiliencia de la fuerza de trabajo de Timor-Leste, el mercado de trabajo de Timor-Leste, ha tenido que hacer frente a crisis mundiales como puede ser la pandemia del Covid diecinueve y nosotros, para responder a esa situación, aplicamos estrategias destinadas a fortalecer la resiliencia y la adaptabilidad de nuestra fuerza de trabajo poniendo el foco en mejorar y volver a calificar y dar nuevas competencias a los trabajadores para permitirles que siguieran el ritmo de las transformaciones económicas y tecnológicas, un compromiso con los modelos laborales mundiales. La formación profesional y también el empleo son un pilar de nuestra estrategia de desarrollo sostenible. Queremos reafirmar, hoy día, nuestro compromiso con esos modelos laborales mundiales y también con la promoción de políticas que se ajustan a las prácticas óptimas internacionales y nosotros apostamos por soluciones que son innovadoras para así enfrentar el problema del desempleo y mejorar las calificaciones. ¿Cuáles son nuestras principales preocupaciones? Permítanme ahora que comparta algunos de los temas fundamentales que dirigen nuestros esfuerzos y que hacen mella profundamente en el público del planeta, promover la formación profesional. Nuestros programas buscan dotar a los jóvenes y a la población marginada dándoles competencias prácticas y pertinentes. Nosotros invertimos en centros de formación técnica y profesional, los TVTC en inglés, sobre todo, en algunos sectores como la agricultura, la construcción y la tecnología. El objetivo que perseguimos es crear una fuerza de trabajo calificada y competente que impulse la productividad económica y el empleo digno y decente, promoción de la igualdad de género en el empleo. Estamos comprometidos firmemente a reducir las desigualdades por causa de género y promovemos programas abarcadores que constituyen un incentivo para la activa participación de las mujeres en la formación y en el mercado laboral. Potenciar la colaboración y la cooperación internacionales. Para poder alcanzar nuestros objetivos, tenemos que colaborar, nosotros valoramos, y mucho, la colaboración con las organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, la OIT, puesto que ha sido fundamental para así mejorar nuestros programas y proteger los Derechos de los Trabajadores. Oponerse al desempleo juvenil. El desempleo entre los jóvenes es realmente una cosa de mucho apremio, hemos invertido en programas de migración laboral y en otras iniciativas en el quehacer empresarial y formación en otros sectores críticos. Lo que buscamos es equiparar a los jóvenes con las competencias que puedan responder a las exigencias del mercado y que puedan también promover el empleo autónomo, un programa de reintegración de los trabajadores. También hemos establecido un programa que es muy amplio para apoyar a los ciudadanos que vuelven al país tras una experiencia laboral en el extranjero. Entre las principales acciones puedo incluir el vincular con el mercado de trabajo interno aprovechando las competencias que estos trabajadores han adquirido en el exterior, formación en lo quehacer empresarial con apoyo técnico y acceso a recursos. El aprender las cuestiones financieras y de gestión para así garantizar la estabilidad económica y el uso realmente sensato de los ahorros. El significado de la participación de Timor-Leste. La participación de Timor-Leste en esta Conferencia es algo más que un simple progreso nacional, es la expresión de la solidaridad mundial y a nosotros al compartir la experiencia, lo que buscamos es contribuir para con las prácticas más justas y sostenibles, pero en el

mundo entero y estamos comprometidos con los principios del trabajo digno y decente y de la justicia social. Para concluir, pese a ser un país joven, Timor-Leste ya tiene la visión muy clara y una determinación inquebrantable para garantizar que todo ciudadano tenga la oportunidad real de prosperar y seguiremos invirtiendo en nuestra fuerza de trabajo calificada resiliente y que también haga participar a todos. Con lo cual esperemos mantener la cooperación con la OIT y otros socios internacionales porque eso nos llevará al desarrollo sostenible y a un trabajo digno y decente para todos. Agradezco su atención.

Sr Khaled Alfanatseh

Trabajadores (Jordania)

En el nombre de Dios misericordioso, Señor Presidente, damas y caballeros, miembros delegados. Ante esta Conferencia, desde ya, vaya mi agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo que ha tenido a bien organizar esta sesión tan importante y por darnos también la oportunidad de poder participar en la discusión de cuestiones que son muy urgentes en el mundo laboral y que exige de todos el que asumamos una responsabilidad colectiva y que practiquemos una solidaridad internacional común para garantizar la justicia social y de trabajo para todos. En el programa hay muchos temas que son importantes, entre ellos, el tema de las nuevas normas internacionales para proteger a los trabajadores en el caso de los peligros biológicos en el entorno del trabajo. Claramente sabemos cuáles son los peligros que esto entraña durante la pandemia porque millones de trabajadores estuvieron expuestos a estos peligros sin suficiente protección y lo que queremos es establecer un marco internacional vinculante, amplio, que de una protección genuina a todos aquellos que contribuyen a la producción y sin distinciones de ningún tipo. Encomiamos también la discusión sobre el trabajo decente en las plataformas digitales o en la economía de las plataformas porque esto está claramente desprovisto de protección social y tiene un carácter informal. Claramente se exigen estas normas internacionales para garantizar que la transformación digital no se lleve a cabo a expensas de la dignidad humana y de los derechos de los trabajadores. También encomiamos la transición de la informalidad a la formalidad de millones de personas en el mundo, sobre todo en los países en desarrollo, que trabajan sin tener ningún tipo de seguridad de empleo o protección jurídica. Esperamos que un enfoque innovador se va a adoptar y que tenga en cuenta las diferencias y circunstancias internacionales porque esta será la clave de la justicia social e integración económica. Damas y caballeros, no se puede hablar de justicia social y de trabajo decente sin hablar del caso de Palestina que sigue siendo una herida abierta en el mundo. Apoyamos plenamente los derechos del pueblo palestino y del trabajo digno de un estado independiente y pedimos que a Palestina se le conceda la condición de observador porque esto nos permitirá defender los derechos de los trabajadores de Palestina que sufren las duras condiciones de la ocupación y que se apoye a Palestina como parte integrante de nuestra lucha en pro de la justicia social mundial que no deja a nadie atrás. En el Reino Hachemita de Jordania, hablando de quiénes dirigen a nuestro pueblo, apoyamos plenamente a nuestros compañeros y compañeras, hermanos y hermanas de Palestina en su lucha justa por obtener sus derechos legítimos, sobre todo, el establecimiento de un estado independiente dentro de las fronteras del sesenta y siete, con la capital siendo Jerusalén y estamos plenamente con nuestros compañeros y compañeras que enfrentan situaciones muy difíciles, inhumanas, frente a este embargo y a una agresión injusta. Jordania fue de los primeros países que proporcionó asistencia humanitaria y médica a la franja de Gaza y los servicios médicos reales de Jordania y la

media luna roja de Jordania y otras instituciones también han hecho lo propio por instrucción del rey mismo, Abdalá Al Hussein y se han establecido hospitales de campaña y todo tipo de asistencia humanitaria puesto que eso es nuestro deber con esta nación hermana. Pedimos a la cometida nacional que haga ejercer su responsabilidad jurídica y moral frente a lo que sufren los palestinos, sobre todo en la franja de Gaza donde ocurren graves violaciones de los derechos humanos. Recalcamos que no hay estabilidad o no habrá estabilidad en la región en tanto no logren justicia los palestinos. La guerra debe cesar inmediatamente y la asistencia humanitaria debe poder entrar. Para concluir, recalcamos que nosotros estamos obligados por los principios y normativa de la OIT y pensamos que diálogo tripartito. Es una justa colaboración entre Gobiernos, Empleadores y Trabajadores. Este es el conducto que nos llevará a un mejor futuro más sostenible y justo para todos. Muchas gracias y que las bendiciones del cielo estén con ustedes.

Sra Gerelmaa Davaasuren

Gobierno (Mongolia)

Señor Vicepresidente, Excelentísimos señores, distinguidos Delegados. Es un privilegio dirigirme a esta Centésimo Décimo Tercera Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de Mongolia. Vaya nuestro profundo agradecimiento también a la Organización Internacional del Trabajo por haber reunido al mundo bajo el tema del crecimiento, el empleo y los desafíos a los que nos enfrentamos en esta era de transformación. Es un mundo que se caracteriza por el rápido cambio tecnológico, la tensión geopolítica y la desigualdad creciente, con lo cual, el llamamiento en pro de la Justicia Social ahora es más apremiante que nunca, lo preparamos para la próxima reunión cumbre mundial para el desarrollo social y Mongolia apoya sin reservas los esfuerzos para reafirmar los principios básicos de igualdad, solidaridad y dignidad humana. Creemos que construir una sociedad inclusiva y justa, no solo es un imperativo moral, sino que es el cimiento mismo de la paz y prosperidad duraderas. Este año, en particular, es importante para Mongolia. Conmemoramos el vigésimo aniversario de nuestra ratificación de los convenios de la OIT número veintinueve y ciento cinco respectivamente, sobre el trabajo forzoso y su abolición. Durante los últimos dos decenios, estos convenios han sido fundamentales para nuestra legislación laboral y para las reformas institucionales y a la luz de este compromiso, ahora Mongolia se prepara activamente para ratificar el protocolo veintinueve que va a fortalecer nuestro marco nacional para evitar el trabajo forzoso y proteger a las víctimas y garantizar la rendición de cuentas y para apuntalar este proceso hemos llevado a cabo una reforma jurídica global en cooperación con la OIT para mejorar nuestra capacidad para mejorar así, nuestro sistema de protección laboral. Nuestro Gobierno sigue tomando acciones decididas para eliminar toda forma de trabajo forzoso, en particular cuando afecta a grupos vulnerables como niños, migrantes y los trabajadores informales. Excelentísimos Señores, también reconocemos que es necesario adaptarse a las problemáticas y oportunidades del mundo laboral en evolución, en particular la economía de las plataformas, se está extendiendo rápidamente en Mongolia, sobre todo en los centros urbanos. Estas plataformas de trabajo digitales pueden ofrecer flexibilidad y oportunidades de trabajo, pero también carecen de protección adecuada para los Trabajadores y queremos colmar esta brecha mediante el desarrollo de medidas jurídicas de los que es el trabajo en plataformas y examinar los mecanismos para ampliar y extender la seguridad social a estos trabajadores y a los autónomos, mejorar la formación y adquisición de competencias en

este ámbito para promover condiciones de trabajo decentes en esta economía digital. Seguimos comprometidos para con la justa transición hacia una economía verde equilibrando la sostenibilidad medioambiental con el trabajo digno y decente. Invertimos en las energías renovables, lanzamos programas de desarrollo verde, actualizamos nuestra legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo y cooperamos con nuestros interlocutores sociales entre otros, la iniciativa de transición justa de la OIT para garantizar que la acción climática ofrezca nuevas oportunidades a todos. El Gobierno de Mongolia sigue ampliando la protección social para llegar hasta los más vulnerables. En el dos mil veinticinco hemos empezado a digitalizar la biblioteca de beneficios y prestaciones del sistema de jubilación para que este sea más incluyente e inclusivo y responda más a las necesidades. Fortalecemos también nuestra red de acuerdos de seguridad social bilaterales, inclusive los más recientes con Austria y la República de Corea, para así, salvaguardar los Derechos de los Trabajadores migrantes y garantizar que puedan transferir sus prestaciones. A la luz de nuestro compromiso para con la inclusión social hemos establecido seis centros de desarrollo para personas con discapacidad donde se les imparte formación profesional, tienen servicios de búsqueda de empleo. También tenemos programas para empoderar a las mujeres, a los jóvenes y a las personas de las zonas rurales para que tengan acceso a un empleo digno de su nombre y a otras oportunidades para ejercer el quehacer empresarial. El diálogo tripartito sigue siendo la piedra angular de nuestra política laboral. Tenemos un Comité Nacional Tripartito que sigue desempeñando un papel activo para configurar nuestra legislación laboral, promover el Trabajo Decente y responder a las nuevas formas de empleo. Valoramos el apoyo de la OIT para mejorar nuestros mecanismos tripartitos y esperamos con interés, seguir profundizando en esta cooperación. Muchísimas gracias.

Sr Dawit Moges Alemu

Empleadores (Etiopía)

Excelentísimos Señores, distinguidos Delegados, colegas, damas y caballeros. Me compete el honor de dirigirme a esta Distinguida Asamblea como Presidente de la Confederación de Empleadores de Etiopía y de la Federación de Empleadores de Etiopía. Estamos aquí reunidos en un momento difícil, un momento de grandes transformaciones en todo el planeta, un momento en el que el futuro del trabajo, la Justicia Social y el desarrollo sostenible exigen que nosotros actuemos de manera conjunta y que prestemos atención a todo ello. Los Empleadores, que son los motores de la economía, de su crecimiento y de la creación de puestos de trabajo, reconocen que tienen una responsabilidad común para configurar un mercado laboral que sea inclusivo, resiliente y que mira hacia el futuro. Sin embargo, tenemos que hacer frente a muchos desafíos apremiantes que requieren un diálogo urgente y colaboración. Permítaseme recalcar tres prioridades que deben ser nuestra guía durante nuestras discusiones en esta Conferencia. En primer lugar, una transición justa hacia una economía verde y digital. Esas dos transiciones, la digitalización y la descarbonización de la economía están cambiando la forma de las industrias de manera que no se ha conocido nunca antes. Los Empleadores apoyan plenamente una transición justa que equilibre la sostenibilidad medioambiental con la competitividad económica y el bienestar de los Trabajadores. Ahora bien, es una transición que debe ser realista, inclusiva y que debe estar basada en un Diálogo Social significativo. Los responsables de políticas deben evitar los mandatos de una solución para todos que no hace más que ahogar a las empresas, sobre todo las Pymes, que son la columna vertebral de las

economías como es el caso de Etiopía. Señor Presidente, necesitamos programas de adquisición de competencias para preparar a la fuerza laboral y utilizar las nuevas tecnologías. Necesitamos apoyo técnico y financiero para las empresas para que se adapten a las prácticas más verdes inocuas para el entorno, necesitamos marcos regulatorios flexibles que propicien la innovación en vez de imponer cosas muy engorrosas, como pueden ser los costos para cumplir con lo pactado. Los Empleadores están dispuestos a colaborar con los Gobiernos y los Trabajadores para estar seguros así de que nadie se queda atrás. Pero todo ello requiere políticas que, en primer lugar, propicien la resiliencia de las empresas y no que constituyan una traba para la misma. Dos, promover el Trabajo Decente mediante empresas sostenibles. El Trabajo Decente solo puede existir si las empresas prosperan y son sostenibles. Ahora, la inflación que aumenta, las perturbaciones de la cadena de suministros y las tensiones geopolítica están ejerciendo gran presión sobre las empresas en África donde la informalidad es muy alta y muy marcada, los Empleadores no se enfrenten a más dificultades para acceder a financiación, a la infraestructura y a la mano de obra competente. Instamos a la OIT y a los Estados Miembros a los siguiente; reducir los obstáculos burocráticos en lo que se refiere a la formalización y el espíritu empresarial, mejorar el acceso a un crédito asequible y en mercados para las Pymes, mejorar los sistemas de protección social sin imponer costos imposibles a los Empleadores. Recordemos señores que las empresas no solo son generadores de puestos de trabajo, son los motores de la prosperidad y las políticas que menguan la viabilidad de las empresas, en última instancia, afectan también a los Trabajadores y a las economías pro igual. El Diálogo Social en un mundo laboral en evolución, ha surgido la inteligencia artificial, el trabajo a distancia y las economías de plataformas, lo que requiere un nuevo compromiso con el Diálogo Social. Los Empleadores creen en prácticas laborales justas, pero la regulación debe descansar en pruebas, no debe ser algo que reacciona a todo lo que va ocurriendo. Sobre este particular como la IA y el seguimiento de los lugares de trabajo, hemos de equilibrar la innovación con la vida privada de los Trabajadores. En estos trabajos, hemos de evitar la reclasificación general, lo que pudiera llevar a eliminar la flexibilidad para millones. El diálogo y no la polarización debe ser la estrella que nos guíe. Además, al no corresponder las competencias a lo que se necesita, es una crisis mundial y los empleadores tienen que invertir más en formación vocacional y en las STEM. Nosotros necesitamos tener formación que sea pertinente. Pedimos Excelentísimos Señores que se colabore porque los desafíos no se pueden enfrentar solos, los Empleadores buscan la colaboración, no el enfrentamiento y necesitamos que la OIT sea nuestro paladín y que el tripartismo sea acción y no solo dictar principios, que las políticas se apoyen en la realidad económica y no en ideología o conceptos. Los entornos empresariales donde empresas de todos los tamaños puedan crecer y generar puestos de trabajo. En Etiopía estamos comprometidos a hacer avanzar estos principios ahora que tratamos de lograr nuestra industrialización y emplear a los jóvenes, pero no podremos hacerlo solos. La solidaridad mundial y políticas realistas que sean inocuas para los Empleadores, también son de importancia fundamental. Para concluir, ahora estamos hablando del futuro del trabajo, pero no hay que olvidar que el desarrollo sostenible requiere que las empresas sean sostenibles, los Empleadores no solo son partes interesadas, nosotros somos los socios en el progreso. juntos hemos de edificar un futuro donde las empresas prosperen, los Trabajadores también y no dejamos a nadie porque la economía también crece. Muchas gracias.

Sr Blake Kalaluka Mulala

Trabajadores (Zambia)

Distinguidos Delegados. En nombre de los trabajadores de Zambia, permítaseme felicitar al Director General y a su equipo por la tan exitosa organización de esta Centésimo Décimo Tercera Conferencia Internacional del Trabajo. También queremos agradecer al Presidente del Consejo de Administración de la OIT que ha dirigido esta Asamblea tan importante con compromiso para hacer frente a todo lo que tenemos que enfrentar. La Memoria del Director General se centra en empleo, derechos y crecimiento y cómo reforzar el vínculo que hay entre todo ello y se centra en los diferentes desafíos intersectoriales a los que nos enfrentamos, entre ellos el entorno geopolítico en evolución que sigue configurando los mercados laborales, los modelos de comercio y el futuro del trabajo. Hemos observado una volatilidad geopolítica sin precedentes, de conflictos armados y de inestabilidad regional, llegamos a alianzas cambiantes, a conflictos comerciales, a un proteccionismo creciente, dinámicas que han perturbado las cadenas mundiales de aprovisionamiento y han limitado la creación de puestos de trabajo y han expuesto la fragilidad de la protección laboral en muchos países y regiones. Hay países como Zambia que están muy integrados en el mercado mundial de materias primas y de los mercados laborales y que tienen que hacer frente a estos choques. La guerra en Ucrania, las tensiones en Oriente Medio y la rivalidad estratégica entre las grandes potencias no solo han hecho aumentar el precio de la energía y los alimentos, sino que también han remodelado las corrientes comerciales y las decisiones en materia de inversión, más aun, la incertidumbre creciente ha hecho que los inversionistas sean más cautelosos, con lo cual se mengua la estabilidad económica y se limita el espacio físico que requieren los gobiernos para poder financiar la protección social y diferentes programas para el mercado laboral. Habida cuenta de todo esto, hemos de reafirmar nuestro compromiso para con un sistema comercial internacional basado en reglas, justo, abierto, que priorice la Justicia Social, los Derechos Laborales, a la sostenibilidad medioambiental. Las políticas comerciales se deben elaborar, no solo para facilitar el crecimiento económico, sino también para apuntalar la dignidad y derechos de los Trabajadores. Apoyamos el proceso normativo, sobre el Trabajo Decente en la economía de plataformas digitales y pedimos que se haga avanzar con urgencia este tema. Ha llegado la hora de ir más allá de la protección fragmentaria. Instamos a esta Conferencia a que tome medidas resueltas para un marco mundial inclusivo que no deje a ningún trabajador a la zaga. También expresamos nuestro agradecimiento a la OIT por su liderazgo inquebrantable en lo que se refiere a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. Los Trabajadores de Zambia se enorgullecen porque nuestro Gobierno ya ratificó el Convenio ciento noventa, ahora, ratificar no es más que el primer paso, nuestro compromiso ahora descansa en su aplicación plena. Pedimos a todos los Estados Miembros que ratifiquen y apliquen el Convenio ciento noventa con apremio y con toda seriedad. Distinguidos Delegados, la inclusión y la transición justa son más fundamentales hoy que nunca, el Director General hizo un llamamiento para un crecimiento que nos incluya a todos debe plasmarse en acciones concretas que permitan mejorar la situación de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores de la economía informal. Los Trabajadores de Zambia toman medidas concretas para ajustar nuestras estructuras y políticas con esta visión de inclusión de todos. Hemos lanzado nuevas iniciativas para apoyar las actuaciones justas, sobre todo habida cuenta del cambio climático, la automatización y de los cambios demográficos. Nos volvemos hacia el futuro y hacemos nuestro el llamamiento del Director General, hemos de mejorar y fortalecer el vínculo que hay entre empleo, derechos y crecimiento, no es solo una cuestión sine qua non económica, es una cuestión moral, es el fundamento de una sociedad justa y pacífica. Permítanme concluir utilizando las palabras del Director General, que son más también, ha llegado el momento de ser disciplinado, de estar comprometidos para hacer avanzar el

llamamiento mundial en pro de un esfuerzo colectivo, del Trabajo digno y Decente, el desarrollo inclusivo y la Justicia Social. Gracias por su atención.

Sr Idrees Abdou Hamza Abdalmajid

Empleadores (Estado de Palestina)

Muy buenas tardes a todos. Antes de nada, Señor Presidente, señores Miembros del Consejo, Señor Director General, señoras y señores Vicepresidentes, damas y caballeros Miembros de las distintas Delegaciones. Excelencias, señoras y señores, para empezar, queremos agradecer al Señor Gilbert Houngbo y a todo su equipo en nombre de Palestina. Igualmente agradecemos al Director Regional por haber organizado la presente Conferencia Internacional que incluye a todos los interlocutores. Agradecemos igualmente a todos los representantes de Trabajadores y Empleadores y Gobiernos que apoyan al pueblo palestino. Igualmente agradecemos a las organizaciones árabes por los esfuerzos que despliegan. Como ustedes saben, el pueblo palestino, con todos sus componentes, atraviesa condiciones muy difíciles desde el inicio de la ocupación que incide en varios aspectos de la vida. En Gaza, el pueblo palestino día a día hace frente a la hambruna, a la destrucción de sus instituciones, se han destruido las infraestructuras, las carreteras y los caminos. El noventa y cinco por ciento de las infraestructuras y de la economía han quedado destruidos. Además de los desplazamientos, se ha atacado muy gravemente a la ciudadanía. Existen en las carreteras más de novecientas barreras. Todos estos intentos suponen una traba para el comercio, han desestabilizado las cadenas de suministro y esto repercute en las cadenas de producción y afecta gravemente al pueblo palestino. Los bloqueos y el embargo en Palestina constituyen un problema de gran importancia porque esto tiene una repercusión en todos los habitantes de la región. Me permito citar los ataques de los colonos contra los agricultores, contra los artesanos, cosa que ha afectado negativamente al desplazamiento de los agricultores. La expansión colonial ha afectado igualmente a la vida cotidiana de los palestinos. Además, día tras día los fondos palestinos están bloqueados, en manos de la autoridad israelí. Son fondos que se pagan como impuestos, esto ha generado un déficit en el Ministerio de Economía por ejemplo y esto también ha repercutido en el sector privado. Además, el desempleo ha alcanzado un cincuenta y uno por ciento, ochenta por ciento en Gaza, treinta y cinco por ciento en Cisjordania. La economía palestina en el año dos mil veinticuatro ha pasado por una ralentización muy importante que se estima en un veintiocho por ciento. Desafortunadamente la situación no ha hecho, sino que deteriorarse y ha repercutido en todas las esferas de la vida. Hay numerosos problemas en la economía, necesitamos un plan para relanzar nuestra economía. La situación económica en Palestina se enfrenta a numerosos retos. Esto hace muy difícil que tanto el sector público como el privado concreten obra social y, en este contexto de desempleo, la situación es muy difícil. Me permito también citar la situación de seguridad que es muy grave. Exhortamos pues, al Director General, a que aplique las recomendaciones y concretamente las recomendaciones que se han formulado este año. Sufrimos, los palestinos sufrimos, porque se han tomado muchas decisiones, pero estas tan solo se archivan, es necesario que se las ponga en práctica ahora. Del mismo modo, queremos exhortar a la comunidad internacional a que brinde su apoyo a los empresarios, a los Empleadores y a los Trabajadores, es necesario que se apoye a las Pymes en Palestina que están en una situación muy difícil debido a la situación que aqueja a Palestina actualmente. Antes de lograr la Justicia en el mundo del trabajo, reclamamos, en calidad de palestinos, que haya justicia humana, reclamamos ante todo esa justicia humana. En

calidad de palestinos, sufrimos en carne propia esas injusticias. Somos el pueblo que más desea que se concrete la paz, aspiramos a tener un futuro mejor para nuestros hijos al igual que todos los pueblos del mundo. Por eso hoy, pedimos a nuestros compañeros que voten a favor del proyecto de resolución sobre Palestina para que Palestina se convierta en un Estado Observador y pueda participar en las reuniones de la OIT. Así mismo, estamos reclamando un voto positivo a favor de nuestros derechos, también pedimos un alto el fuego inmediato para poner fin al sufrimiento del pueblo palestino. Un pueblo que día tras día se enfrenta a la muerte, un pueblo que es testigo de la muerte de sus niños. ¿Qué puede decirle el mundo a estos niños que mueren día tras día? Estos niños esperan que haya un alto el fuego, esperan que terminen los derramamientos de sangre, esperamos que esta Reunión se corone con un llamamiento, de parte de todos los Gobiernos. En nombre del pueblo Palestino les hago este pedido. Lo que pide la humanidad es justicia, también queremos que se preserve la vida de los Trabajadores en caso de que estos sobrevivan. Muchas gracias por su amable atención.

Sr Mongwena Maluleke

Internacional de la Educación

Gracias Presidente. Distinguidos Delegados, estimados colegas y compañeros que obran a favor de la Justicia Social. Me encuentro aquí ante ustedes, soy el Señor Maluleke, Presidente de la Internacional de la Educación, la voz mundial que representa a más de treinta y tres millones de docentes y educadores en más de ciento ochenta países. El Informe del Director General, titulado “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”, argumenta cuestiones importantísimas, la Justicia Social y la participación democrática han de ser el cimiento mismo del desarrollo inclusivo. Nosotros aplaudimos ese reconocimiento de que la educación y la infraestructura en este sentido, es algo esencial para revitalizar el Contrato Social. No obstante, cabe señalar una omisión cuando aparece el término educación, miles de veces, la palabra educador o enseñanza, brilla por su ausencia en el Informe. Aunque es algo que está faltando, que puede parecer omisión en la redacción, es algo fundamental que no tiene que olvidarse porque estos profesores, estos docentes, son fundamentales para consolidar sociedades inclusivas y resilientes. La educación es el baluarte de la paz porque permite que un país supere los conflictos, promueva la resiliencia y la unidad. Proteger y valorar a nuestros profesores es algo esencial para cultivar un mundo en el que el conocimiento florezca por encima de la violencia. Apoyando a los educadores, sentamos las bases para que haya un desarrollo más armonioso, así como un futuro mejor. El párrafo uno dos tres del Informe, reconoce ese vínculo vital que existe entre la educación y la democracia, pero dejemos meridianamente claro que no hay educación de calidad si no se cuenta con profesores valorados y capacitados. No podemos tener una democracia que florezca si no tenemos ciudadanos bien educados y no podemos tenerlos si no contamos con docentes y profesores bien capacitados. El Informe destaca una carencia importante, están desilusionándose muchos educadores porque no se consigue Trabajo Decente. Retirar las inversiones no es la respuesta adecuada. Tenemos que invertir en los profesores, apoyar al personal docente, hacer más fuertes los sistemas de aprendizaje para preparar a todos y a los jóvenes, no solo para que tengan empleo, sino para que piensen de manera crítica, para que actúen con civismo. Un párrafo pertinente nos recuerda de la historia que ha existido en muchos países como Brasil, Corea del Sur y Sudáfrica, mi propio país. A menudo, los sindicatos se han encontrado a la cabeza de los movimientos democráticos gracias a la educación.

Ahora, a nivel mundial tenemos que aprovechar el poder transformador de la educación y de los educadores para defender los derechos, la igualdad y la libertad. Señor Director General, ahora que avanzamos para concretar esta visión de tener un mundo más sostenible y pacífico, asegurémonos de que los profesores no sean invisibles en nuestros diálogos sobre políticas, tenemos que atender la escasez que existe, tenemos que mejorar las condiciones de trabajo y honrar la dignidad de nuestros profesionales de la educación que el mundo tanto necesita. Esto empieza en las escuelas, ninguna escuela, ninguna comunidad, ninguna nación, puede luchar ni florecer sin sus profesores. Muchas gracias.

Sra Margarita Usova

Confederación General de Sindicatos

Muchísimas gracias Señora Presidenta. Señores participantes de esta reunión, quisiera saludarles en nombre de la Confederación General de Sindicatos. Me gustaría brindarles algunos antecedentes acerca del Informe presentado por el Director General. Compartimos la evaluación que él hace de las cosas. En dicho Informe tiene una visión muy interesante. Nuestra Confederación General de Sindicatos funciona en la Confederación de Estados Independientes con nueve centros sindicales y muchas otras asociaciones que abarcan a los trabajadores y unos treinta millones de personas. Estos Estados en nuestra región, tienen que hacer frente al proteccionismo, al uso de medidas restrictivas que fraccionan la economía y distorsionan las cadenas de suministro, a pesar de influencias muy negativas, los indicadores del crecimiento del PIB y los precios en nuestra región, no han sido tan malos comparados con años anteriores. Han alcanzado un nueve por ciento. El nivel de desempleo en nuestra región ha caído al tres por ciento de la mano de obra y esto observando que hay diferencias importantes en estos indicadores. Sin embargo, como queda mencionado en la Memoria del Director General el crecimiento económico no puede ir de la mano de un empeoramiento de la economía. Consideramos que el uso de impuestos progresivos puede ayudarnos a mitigar esta situación y a dar apoyo a nivel de Justicia Social. Lo hemos visto en nuestros países como Azerbaiyán, Bielorrusia, Rusia, se ha incorporado una escala progresiva a nivel tributario. El Director General también se ha referido al concepto del salario vital, nuestra Confederación, desde hace mucho tiempo, ha librado una campaña de solidaridad llamada, Salario Mínimo, para que se pueda tener en cuenta también el salario mínimo vital. En nuestra región, a veces hay un desfase entre estos salarios, por eso es importante que se puedan calcular adecuadamente teniendo en cuenta las condiciones cambiantes de la vida. En el Informe también se toma nota de la relación entre salario y la productividad laboral. Estamos en contra de que aumente la productividad en detrimento de los Trabajadores y aumentando su explotación, tenemos que optimizar procesos e introducir nuevas tecnologías, programas de educación y crear condiciones de trabajo dignas. Para concluir, quisiera referirme al tema del trabajo de plataformas. Se busca adoptar legislación modelo sobre el trabajo de plataformas. Nuestra confederación ha conseguido incorporar en el documento varios puntos que nos parecen fundamentales, por ejemplo, contar con mecanismos para la protección colectiva de los Derechos de los Trabajadores en la economía de plataformas, una prohibición de acuerdos civiles sobre tipos de actividad peligrosos. Nuestra confederación apoya la iniciativa de elaborar y adoptar un convenio en la OIT sobre este tema que cuente con el apoyo de una recomendación. Gracias.

Sr Raúl Héctor Rivas

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales

El trabajo llevado a cabo por ULATMUN durante más de treinta años, ha fortalecido el servicio municipal en cada uno de los países de Latinoamérica y El Caribe, consagrando derechos otorgando mayor protección, promoviendo la negociación colectiva, un derecho esencial e irrenunciable, con nuevos métodos de e impulsando un modelo donde la población y los trabajadores se constituyan en sujetos de valor. La ULATMUN ve al Estado como un instrumento de Justicia Social, una herramienta de compensación y equilibrio frente a la arremetida neoliberal de las privatizaciones, que interviene en los asuntos nuestros países. Por ello, nos importa mejorar y profundizar la democracia en todos sus niveles, establecer el derecho de la comunidad y a intervenir de manera vinculante. A pesar de la fuerte presencia de las denominadas alianzas público privadas al interior de los servicios municipales, impulsadas por las políticas del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, se observa en paralelo, una importante resistencia de los trabajadores municipales para enfrentar la tercerización y mantener como propios los servicios en cada municipio de América. Denunciamos enfáticamente la arremetida de sectores políticos que intentan limitar los servicios municipales en la distribución de justicia económica y social a la población. Rechazamos la participación de privados cuyo objetivo es quitar el carácter de derecho fundamental a los servicios esenciales, y transformarlos en un negocio y en una transacción. Específicamente queremos denunciar la situación de Argentina, donde el actual Gobierno ha violado sistemáticamente derechos políticos, y sociales, con aumento del índice de pobreza, caída del poder adquisitivo de los salarios, alza del desempleo, empleo precario, y la disminución del acceso de la población a los bienes esenciales. A esto, se suma que cercenan los derechos civiles y políticos con criminalización de la protesta social, vulnerando derechos básicos como la libertad de expresión y reunión. El panorama argentino obliga a trabajadores y dirigentes municipales a actuar en unidad para enfrentar las políticas de ajustes manteniendo los servicios municipales a la población. En Chile, sus dirigentes han presentado siete reclamaciones en contra del Estado, iniciativas que en su totalidad fueron declaradas admisibles por el Consejo de Administración de la OIT, y en donde se denuncia, la violación reiterada de convenios internacionales y el incumplimiento de normas relativas a la seguridad social, cotizaciones previsionales, remuneraciones y negociación colectiva. Denunciamos que el Gobierno de Chile no instaló las mesas especiales de conciliación voluntaria promovidas por la OIT, mientras el Ministerio del Trabajo Chileno, han usado la estrategia del desgaste y la dilación para no abordar las graves controversias denunciadas. Respecto de los trabajadores municipales del Perú, denunciamos el abuso de poder del Ministerio de Economía, que usa inconstitucionalmente la materia presupuestal para invadir el campo laboral y vulnerar derechos consagrados, como lo son, el derecho de negociación colectiva y en especial la negociación colectiva descentralizada que se realizan en mil ochocientas noventa y unas municipalidades. El Ministerio de Economía del Perú usa Leyes para realizar contrabandos normativos incumpliendo así con el Convenio ciento cincuenta y uno de la OIT. Aunque América Latina y el Caribe presentan diferencias, asimetrías y particularidades en cada país, existen también, similitudes entre los trabajadores municipales que nos otorgan identidad regional bajo un proyecto continental en común de cara a la integración. Aún, cuando los trabajadores municipales tenemos un importante rol en la atención directa de los problemas sociales y en el desarrollo de nuestros países, todavía carecemos del protagonismo y la valoración que nos corresponde en el funcionamiento de nuestros

municipios. Buscamos consolidar y ampliar la perspectiva de la lucha sindical a nivel continental para democratizar las sociedades, los Estados y los municipios. El municipalismo, construye sociedades justas, democráticas e integradas, evitando con ello privatizar y concesionar los servicios. En consecuencia, creemos, que es de justicia, declarar a los municipios y a sus trabajadores como órganos estratégicos de primer orden, dónde los aspectos democráticos, económicos, políticos y sociales de la población, hacen vida de manera directa y permanente. Donde hay una necesidad, hay un derecho y mientras exista un derecho sin resolver, existirá una persona marginada de la sociedad. Creemos en la comunidad latinoamericana organizada, creemos en la unidad de todos los trabajadores municipales. Por eso Primero la patria América Latina, primero los trabajadores municipales. Muchas gracias.

Sr Albert Anor

Asociación Internacional de Libre Pensamiento

Señor Vicepresidente, damas y caballeros, Señores Delegados. El siete de octubre de dos mil veinticuatro, los sindicatos Palestinos llamaron a una huelga internacional de quince minutos porque más de doscientos mil asalariados de Jordania y de Gaza han sido privados de empleo y de salario desde el siete de octubre de dos mil veintitrés. A pesar de los compromisos contraídos por la Israel ante la OIT. El Consejo de Administración de la OIT decidió proponer en esta Conferencia un proyecto de resolución sobre los territorios árabes ocupados. Los elementos de contexto que se presentan para apoyar esta Resolución datan de hace varios meses. Durante esos meses, expertos trabajadores humanitarios y numerosos periodistas fueron blanco de ataques, parece ser, de manera deliberada por la potencia ocupante y perdieron la vida. En el año dos mil veinticuatro el PIB disminuyó en un veintiocho por ciento en los territorios ocupados y en un ochenta y dos por ciento en la franja de Gaza. La tasa de desempleo se acerca al setenta y nueve coma siete por ciento donde el consumo bajó también, en un porcentaje similar. Según la ONU, más de cincuenta mil personas han perdido la vida, sobre todo, mujeres y niños. La propia UNRWA que empleaba a trece mil personas ha sido blanco de ataques y tiros israelíes, así como, los representantes del CICR. Damas y caballeros, estas cifras que menciono no tienen en cuenta a numerosos niños y a sus madres que han desaparecido durante las mismas operaciones. La Asociación Internacional de Libre Pensamiento a la que represento aquí, lucha en pro de la libertad absoluta de conciencia y es justamente ese título que uno de sus presidentes que en su tiempo fue Miembro del Consejo de Administración de la OIT, nuestro compañero Marc Blondel, nos propuso presentar nuestra candidatura para aportar nuestra opinión en calidad de organización no gubernamental. Es lo que estamos haciendo ahora. Estas cifras que acabo de evocar, solo pueden significar una cosa que ha quedado constatada por todos los seres humanos honestos ante la tristeza y el horror de todo el planeta. A saber, que no se trata de un conflicto de territorios o de religiones, que se trata de un exterminio. Prueba de ello es que la potencia ocupante ha emprendido esta lucha con la eficacia que permiten las tecnologías modernas, sobre todo contra las mujeres y los niños, pero también contra las mezquitas y las iglesias de cristianos que, aunque eran palestinos, eran a veces también libaneses. Mujeres hombres y niños son objeto de ataques por lo que piensan, por lo que representan, por lo que son, Empleadores, asalariados, funcionarios, trabajadores humanitarios y sus familias, en una palabra, son palestinos y son quienes apoyan a la población civil. Por ese motivo, en esta Centésimo Décimo Tercera CIT, nuestra Asociación Internacional

está lista a brindar su apoyo a todas las partes que quieren obrar en pro de un alto el fuego inmediato y definitivo y para que se prohíban las ventas de armas a Israel. Gracias.

Sra Basma Louis Mikhail Gandy

Juventud Obrera Cristiana Internacional

Estimado Presidente, distinguidos Delegados. Estamos congregados aquí en la Centésimo Décimo Tercera Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo y hablo, no solo en nombre de los jóvenes trabajadores, sino que yo misma lo soy. Este año celebramos el centenario de la Juventud Obrera Cristiana Internacional. Cien años de acción de jóvenes que se organizan para defender la dignidad y la justicia en el entorno del trabajo. Hemos recibido un mensaje y es un honor, del Director General Hounbo que nos recordó que uno de cada cinco jóvenes está desempleado o no están educándose. Muchos jóvenes trabajadores están en formas precarias de trabajo informal o mal remunerado, pero las cosas no tienen que ser así, los responsables políticos, pueden y deben invertir en educación, en aptitudes y en el aprendizaje a lo largo de la vida. Señor Director General, le agradecemos su mensaje, nos dio una voz para hacer frente a esta lucha que todos vivimos cada día, pero más que reconocimiento, necesitamos acciones concretas. Permítanme hablarles de Jamaica, una estudiante trabajadora de diecinueve años de la ciudad de Cebú, Filipinas. Aprendió el oficio tradicional de tejer camas plegables con tan solo diez años. Cada cama toma entre siete y ocho horas hacerlas, y solo gana ciento cincuenta pesos, dos punto cincuenta dólares. Sin capital propio, sus clientes le proporcionan los materiales y ella trabaja en condiciones informales. En sus propias palabras lo ha dicho, la cito: “Nos ganamos la vida en el sector informal. Nuestro gobierno no tiene una política de creación de empleo. Es difícil encontrar trabajo, incluso después de terminar la universidad. Muchas jóvenes aprenden este oficio desde niñas. Pero debido a los bajos salarios y la falta de oportunidades, la mayoría termina abandonándolo.” En su comunidad no existen programas concretos para apoyar a los jóvenes desempleados. Muchos quedan sin recursos ni orientación para mejorar sus medios de vida. Desde la República Democrática del Congo, otro joven trabajador nos dijo: “Si no estás involucrado en la política, es difícil conseguir un empleo estable.” Así que recurrió a vender ropa en línea no por elección, sino por necesidad. Estas no son cifras, son personas, son trabajadores. Estas son nuestras historias y reflejan lo que el Director General dijo claramente en su Informe en dos mil veinticinco: El vínculo entre empleo, derechos y crecimiento se está debilitando. Los derechos laborales están bajo presión, y la creación de empleo no está respondiendo a las necesidades de los jóvenes. No es por falta de esfuerzo, sino porque no hay acceso. El acceso es el problema, pero lo dice también el Informe, las cosas no tienen que ser de esta manera. Disponemos de las herramientas, los conocimientos, lo que se necesita es voluntad política. Los jóvenes trabajadores observan, quieren participar y nos ha decepcionado la manera en cómo se conduce el mundo, pero no es que carezcamos de poder, somos jóvenes, somos Trabajadores, somos los protagonistas del cambio y valemos mucho más que todo el oro del mundo. Estimado Presidente, Delegados, lo que Jamaica y tantos otros jóvenes trabajadores nos están diciendo es simple, queremos construir un futuro basado en los principios de justicia, igualdad, paz, solidaridad y democracia participativa, pero no podemos construirlo solos. Por eso exigimos Justicia Social para garantizar una vida digna, empoderar a la juventud y asegurar su plena participación en los procesos estatales, con el fin de cumplir el mandato de la democracia. Exigimos instituciones democráticas resilientes y receptivas que garanticen la participación activa de la

sociedad civil, de los trabajadores y de las voces de los jóvenes marginados, en particular aquellos en sectores como la economía informal, para reforzar y proteger su libertad de asociación. Debemos priorizar la inversión en las personas mediante una protección social integral y transformadora, y no mediante promesas vacías. En la Juventud Obrera Cristiana Internacional, reconocemos que el trabajo de nuestro movimiento durante los últimos años no es que se haya completado. Mirando al futuro, seguimos comprometidos a organizarnos y abogar incansablemente por los jóvenes trabajadores para garantizar una vida digna con condiciones laborales decentes que respeten y defiendan sus derechos humanos fundamentales. No fallemos a la generación que aún cree en el trabajo con dignidad. No fallemos a los jóvenes que siguen presentándose, a pesar de que se les cierran las puertas. Necesitamos acción hoy, no mañana. Y, sobre todo, necesitamos recordar que detrás de cada debate político, cada estadística laboral, cada modelo económico, hay un ser humano que merece algo mejor creo yo.

Sra Jemima Nyakongo

HomeNet International

Señor Presidente. Agradezco que me dé la palabra. Distinguidos Delegados de esta Centésimo Décimo Tercera Conferencia Internacional del Trabajo, buenas tardes, saludos de los trabajadores de todo el mundo. Soy Jemima Nyacongo, yo tejo cestas en Kenia. Estoy aquí no solo como trabajador que lo hace desde su hogar, sino como la voz de millones de trabajadores que hacen lo mismo que yo en todo el mundo. Durante años, he sido una trabajadora independiente y he vendido lo que tengo, mis cestas a nivel nacional y local y me ha subcontratado una empresa, lo que me convierte en una trabajadora a domicilio y parte de una cadena de suministro. A pesar de mis aportes, se me etiqueta como “trabajadora informal”, un término que ignora la dignidad e importancia de mi labor. No elegí ser trabajadora a domicilio; es la única forma de sobrevivir en mi comunidad. Como mujer, llevo la carga del trabajo de cuidados no remunerado, ocupándome de mis hijos y del hogar. La falta de empleos cercanos hace que el trabajo formal sea casi imposible, o viajo largas distancias cada día lo cual no puedo hacer debido a problemas de movilidad y los costos del transporte o me mudo a una ciudad más grande, lo cual tampoco es viable. Soy una trabajadora, alguien que produce, gana y contribuye a la economía. La diferencia entre informal y formal es el reconocimiento y los derechos. Trabajamos largas horas, ganamos por debajo del salario mínimo y no tenemos acceso a protecciones sociales como seguro médico, prestaciones por maternidad o pensiones. Nuestro trabajo es vital, pero invisible. Hoy hablo en nombre de HomeNet International, una red global que representa a más de uno punto tres millones de trabajadoras a domicilio a través de setenta y una organizaciones en treinta países. La Programa de Trabajo de esta CIT es fundamental en nuestra labor de defensa. Las trabajadoras a domicilio deben ser reconocidas como trabajadoras, y solo entonces podrán hacer la transición al empleo formal. También somos actores clave en la economía de plataformas y nos vemos afectadas por los riesgos biológicos en el hogar. Quisiera señalar brevemente los temas clave y los pasos inmediatos que deben tomarse para abordar este último punto. Primero, estamos agradecidas de participar en las discusiones sobre la Recomendación doscientos cuatro, que tiene como objetivo la formalización de la economía informal. Sin embargo, esta formalización debe basarse en una comprensión de nuestras necesidades específicas, por ejemplo, Leyes y regulaciones que reconozcan nuestro trabajo y protejan nuestros derechos; Acceso a protecciones sociales como atención médica, prestaciones por maternidad, cuidado infantil y pensiones; Apoyo a la Economía Social y Solidaria a través

de políticas y servicios. Afortunadamente, contamos con el Convenio ciento setenta y siete de la OIT, adoptado en el noventa y seis, que reconoce a las trabajadoras a domicilio como trabajadoras. Sin embargo, solo trece países lo han ratificado. Este convenio debe ser una prioridad global, y las leyes nacionales deben alinearse con sus principios e implementarse. Dos, en el contexto de la economía de plataformas, muchos trabajadores operan ahora en este entorno cambiante, que ofrece acceso a mercados, pero también nos expone a vulnerabilidades, pedidos cancelados, pérdidas económicas y falta de protecciones. Cuando las plataformas imponen plazos y grandes encargos, actúan como Empleadores, pero a menudo ignoran sus responsabilidades hacia nosotros. Por último, el cambio climático amenaza aún más, si cabe, nuestros medios de vida. El calor extremo, las inundaciones y otros desastres nos afectan de manera desproporcionada. Durante las inundaciones, nuestros hogares y lugares de trabajo se llenan de agua contaminada que permanece estancada por días, destruyendo nuestra única fuente de ingresos, generando graves riesgos para la salud y exponiéndonos a peligros biológicos que dañan tanto a nosotras como a nuestras familias. Ante estos desafíos, hacemos un llamado al Tripartito en la CIT, a los Gobiernos y Empleadores de todo el mundo para que consideren lo siguiente, la definición de trabajador debe ampliarse para incluir a todas las personas, formales e informales, trabajadores por cuenta propia y trabajadores subcontratados a domicilio. La definición de lugar de trabajo debe incluir todos los espacios de actividad económica, incluidos los hogares. El Convenio ciento noventa de la OIT reconoce los lugares de trabajo más allá de las fábricas, en espacios públicos y privados. Invitamos a los Gobiernos, Empleadores y comunidades a unirse a HomeNet International en la construcción de una economía más justa e inclusiva que no deje a nadie atrás y que garantice un Trabajo Decente para todos es una responsabilidad colectiva y compartida por todos. Gracias.

Sr Jamal Kadri

Confederación Internacional de Sindicatos Árabes

Muchas gracias Señor Presidente. Damas y caballeros, jefes de Delegaciones, Gobiernos, Empleadores y Trabajadores. Les saludo y les presento también los saludos de los trabajadores árabes. Les deseamos mucho éxito esperando que se establezcan nuevas normas y principios que protejan el mundo del trabajo a nivel internacional, que evite los abusos y las injusticias estableciendo normativas de protección. Desde ya, he de referirme a los esfuerzos en el Informe del Director General que se presentó ante esta Conferencia sobre el vínculo entre empleo, derechos y crecimiento. Sus recomendaciones y demás que se tendrán que preparar para proteger contra los peligros biológicos en el entorno de trabajo, el Trabajo Decente, el trabajo en las plataformas digitales y encontrar mecanismos para pasar de la informalidad a la formalidad. Son temas muy importantes, pero también dificultades a las que se enfrenta el mundo laboral. El mundo, también tiene que hacer frente a esta transformación tecnológica que ha permitido crear nuevos puestos de trabajo y que ha llevado a la transformación del mercado laboral y los modelos de trabajo en estos mercados. Les diré que la justicia requiere que reconsideremos a los trabajadores en los países en desarrollo, el grueso de los trabajadores árabes los es, incluyendo el Golán sirio ocupado o Palestina que está intentando buscar una manera de satisfacer sus derechos más básicos como puede ser el derecho a la vida, el derecho al trabajo, que las autoridades israelíes les han quitado. Quienes siguen hoy día las condiciones que viven los trabajadores árabes en Palestina y la franja de Gaza y en Cisjordania sabe cuáles son las terribles condiciones de vida de esos trabajadores a los que se les ha privado de

todo, sus hogares han sido destruidos, las autoridades israelíes destruyen sus empresas cada día y el mundo, no obstante, guarda silencio y pido aquí a la Conferencia y pido aquí a la Conferencia y a esta Organización que condene este crimen sistémico y continuo y que se ponga fin a todos los crímenes que cometen las autoridades ocupantes y que se permita la entrada de la ayuda humanitaria. Lo hacemos desde el podio de esta Conferencia, que se ponga fin a estas acciones crueles y atroces contra toda la región. Damas y caballeros, en nombre de los trabajadores árabes pido que se levante y saludo que se haya levantado el embargo contra la República Árabe de Siria que de manera unilateral se habían impuesto. Sobre muchos otros Estados árabes también, lo que tiene muchos defectos y consecuencias para los trabajadores y que constituye un obstáculo que se opone al Trabajo Decente que es lo que está tratando de lograr esta Organización. También encomio el voto que se llevó a cabo, de dar a Palestina la condición de Observador, mientras que antes se consideraba un movimiento de liberación. Renovamos nuestra solidaridad en nombre de la Confederación Internacional de Trabajadores Árabes con los trabajadores de Yemen y Palestina y su lucha para hacer frente a las sanciones que les impiden la generación de puestos de trabajo y que limita los derechos de los trabajadores. Así pues, estamos plenamente en solidaridad con los Trabajadores y Empleadores y Gobierno de Arabia Saudita también, habida cuenta de una de las quejas de la ICFTU que, en realidad carece de fundamento y de razón de ser. Gracias a nuestros esfuerzos colectivos y gracias a nuestras buenas intenciones y el respeto que profesamos por los principios en los que creemos, creo que se puede crear un mundo libre de guerras donde no haya injusticia, ni dictaduras, un mundo donde hay principios nobles y humanitarios que preserven los Derechos Humanos para todos y es lo que esperamos lograr. Agradezco su amable atención. Que la misericordia y bendiciones de Dios lluevan sobre ustedes.

Sr Hamidou Diop

Vicepresidente empleador de la Conferencia

Gracias a usted Señor Kadri, representante de la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes. Señoras, señores, con esto concluye la lista de oradores prevista para esta reunión diurna. Agradezco la contribución de cada cual, a las labores del día. Les recuerdo que el voto sobre la adopción de las enmiendas en cuanto al código del Convenio de Trabajo Marítimo es tal y como se enmendó y las Resoluciones relativas a Myanmar y Palestina son votaciones en curso. El Presidente lo inició esta mañana y se cerrará a las dieciocho esta tarde, o sea, de aquí a unos minutos. A no, Secretaría me precisa que se trata únicamente de Myanmar y no de Palestina. No, lo contrario, no Myanmar, sino solo Palestina la votación. Que quede claro. Con ello, señores, levantamos la sesión, les deseo que el día siga siendo placentero. Se levanta la sesión.

► Viernes, 6 de junio de 2025

Sr Salvador Medina Torres

Trabajadores (México)

Gracias, buenos días, gracias, Presidente. Me permito antes que nada felicitar al Director General por su enjundioso informe, en el cual consigna los nudos de la problemática que padecemos a nivel nacional, continental y mundial, y enfoca temas claves para abordarla y superarla, enfatizando orientaciones de políticas, cuya adopción

e implementación debemos ser capaces de poner en práctica, pasando de los estatus quo a la innovación socio productiva, con inversiones favorables al empleo decente y a salarios dignificantes. El informe nos recuerda que para millones de personas el trabajo es la propia vida diaria, porque es la única posibilidad de vivir y progresar; esto se debe a que las tendencias precarizadoras de los mercados, de la producción y de las relaciones laborales, son producto de la incapacidad que tienen los países para la superar los desequilibrios entre capital y trabajo, y resolver «el problema político de la humanidad, que es lograr un desarrollo sostenible y próspero para todos. Esta realidad compleja está afectada también por factores de política nacional e internacional, donde el propio multilateralismo se ha venido deteriorando con grave perjuicio para la gobernanza global. En muchos países aumenta la distancia entre el poder político y la ciudadanía, tanto en aquellos donde la democracia formal está establecida, como en otros que oscilan desde la ausencia de ella hasta las formas iliberales. El descontento, la polarización y el radicalismo se arraigan en nuestras sociedades, y el logro de la agenda dos mil treinta puede acabar siendo una utopía inalcanzable para grandes grupos poblacionales y para diversas generaciones de personas. Los futuribles actuales son muy poco halagüeños, y si bien las nuevas tecnologías y la Inteligencia Artificial, libres de dominación y manipulación, podrían esperanzarnos para que nadie se quede atrás, no hay indicios de que esto ocurrirá a corto y medio plazo, salvo en pocas excepciones. La democracia integral, como concepto aplicable a la gobernanza nacional y global, es imposible asegurarla en muchos casos por los caminos actuales de la política. No solo se trata de democratizar el mundo del trabajo, sino además todos los subsistemas conexos, como son la fiscalidad, la salud, la seguridad, la educación, la producción y distribución de la riqueza, el acceso a bienes y servicios, y especialmente el comercio. Porque el comercio nacional e internacional es un eje muy importante para el desarrollo socioeconómico, ya que de su dinámica depende el empleo directo e indirecto de miles de millones de personas. Pero comercio y democracia pueden acabar siendo antagonistas cuando las relaciones comerciales se enfocan sólo en el ventajismo y en la geopolítica, pero lejos de la cooperación intergubernamental. Hoy estamos viviendo una situación inusitada, casi absurda, con la guerra arancelaria, que aparte de basarse en objetivos egocéntricos, acaparadores del dinero y la riqueza, ponen gratuitamente en peligro millones de puestos de trabajo, así como el sustento de millones de familias en el mundo, de forma incompatible con los valores democráticos y los marcos de derechos que cohesionan las sociedades. En este caso queda patente el fracaso lamentable del multilateralismo, así como en el caso de los conflictos bélicos que ahora afligen a la humanidad con gravísimas consecuencias para la vida de las personas y del planeta. En este sentido resulta paradójico que todas las naciones quieran asegurar la paz, pero nadie pueda detener la guerra y su elevadísima criminalidad. Por eso, en general, la mayor preocupación del sindicalismo deviene de la falta de diálogo efectivo, de tripartismo efectivo y de democracia efectiva en distintos planos de la convivencia social y laboral. Sin duda los déficits democráticos hipotecan a la baja el presente y el futuro del trabajo de la gente. No en vano el informe del DG alude a los peligros de la concentración del poder y la riqueza creciente en muchos lugares, y a los mercados donde los actores dominantes determinan las normas, el acceso, los precios, la distribución, y en alto grado reflejan la histéresis de la desigualdad. El sindicalismo en todas partes ha venido planteando la necesidad de un nuevo contrato social para preservar y profundizar la democracia, así como para garantizar el Trabajo Decente y la protección social; tema que por cierto ya se trató en la Conferencia Internacional del año pasado. Se trata pues de un contrato social que dé prioridad a las instituciones de gobernanza democrática, reduzca las desigualdades, sitúe las necesidades y aspiraciones de las personas en el centro de la política, asegure la

participación de los interlocutores sociales, amplíe el espacio cívico y colme las brechas culturales, sociales, productivas y ambientales. En síntesis, necesitamos acciones solventes y transformadoras que sólo pueden realizarse con políticas de cambio estructural, que ataquen las causas de toda exclusión sociopolítica, económica y ambiental. De otro modo, las mejores iniciativas proclamadas pueden quedar intactas en declaraciones de intenciones, por la falta de voluntad política para su implementación democrática. Esa ruta ya rutinaria en nada puede cambiar la vida de la gente. Quiero finalizar recordando que la CTM viene reiterando en los últimos años, la necesidad imperativa de reinvertir y revitalizar el tripartismo, tanto en los programas de la OIT como en los propios países de sus constituyentes. Esto es esencial para fortalecer y retomar las bases democráticas que lo sustentan, y para repotenciar la participación equilibrada de los actores sociales en el desarrollo nacional. Porque el futuro del trabajo es también el futuro de la democracia y de la Justicia Social. Muchas gracias, Señor Presidente, gracias.

Sr Davoud Adineh

Empleadores (Irán (República Islámica del))

Muchísimas gracias, Señor Presidente. Estoy muy agradecido por la oportunidad de participar en esta discusión, habida cuenta de la importancia de los temas que se están tratando. Quisiera agradecer al Director General y a la Administración por el reto al que se enfrentan en el escenario internacional, haciendo frente también a numerosas crisis, incluyendo la inseguridad laboral, el desempleo, la merma del gasto social y las necesidades de mucha gente. Señoras y Señores, como principio reconocido internacionalmente, los empleos tienen la más alta prioridad y tienen que ser motivos de preocupación constante. Son un reto fundamental, no solo en mi país sino en todo el mundo, sobre todo esto afecta a las jóvenes y relaciones y plantean interrogantes sobre el futuro. Los jóvenes piden que se escuchen sus voces y que sean un grupo central en materia de retención que se presta, en el seno de la sociedad, también en relación con lo que hacen los demás copartícipes en materia de desarrollo. Para esto hay que superar diversas barreras como decía antes, el desempleo, la falta de empleos adecuados, la falta de formación. Todo esto incumbe a los gobiernos y es su responsabilidad, además, también los actores no estatales tienen que asumir estas obligaciones sumándose al esfuerzo para crear demanda de materia de empleos, contribuyendo a la creación de puestos de trabajo y reformando las estructuras laborales. Para crear los climas más propicios para las inversiones y fomentar la prosperidad. Todo esto es necesario para estimular el papel que desempeña la competitividad, disminuyendo barreras, fomentando la creatividad y modernizando el sistema de educación, formación profesional y también la recalificación profesional. Señor Presidente, distinguidos delegados, la Inteligencia Artificial, se espera que transforme de forma capital el mundo del trabajo a escala global hasta el dos mil cincuenta, según los informes del Foro Económico Mundial. Se estima que hasta un sesenta por ciento de los empleos actuales requerirán una adaptación significativa a la Inteligencia Artificial o a causa de ella. La IA avanza a una velocidad realmente alucinante, la gran cuestión es, ¿Cuánto tiempo pasará hasta que la tecnología domine el mercado laboral? Todo esto hay que empezar a reflexionar al respecto en nuestra propia carrera, nuestra propia generación. En ese sentido, creemos que la OIT, necesita concentrarse ulteriormente en actividades que respondan a las necesidades y expectativas de los miembros destacando y apuntando las prioridades futuras en materia de existencia técnica y cooperación. Esta Reunión nuestra, podría crear un

entorno propicio y apropiado para seguir este planteamiento. Quisiera continuar recordando lo que dijo el delegado de los empleadores, el Señor Otaredian en la última Conferencia Internacional, considerando lo que se decía en respecto al día Internacional del Trabajo, el primero de junio, cada año. Yo quisiera recordar que él sugirió que habría que considerar también el primero de junio como el día de los empleadores para aportar mayor unidad e integración de los empleadores a escala mundial en estos esfuerzos y actividades. Señor Presidente y distinguidos participantes, delegados, quisiera concluir recalando que en toda crisis hay siempre numerosas oportunidades que surgen. Mi mensaje principal es pues, el mundo desarrollado y el mundo en desarrollo tendrían que cerrar filas, trabajar juntos para hacer frente a la crisis actual, aportando un equilibrio al comercio mundial y a los Mercados Laborales a escala mundial. Muchísimas gracias a todos por su atención.

Sr Ihar Staravoitau

Gobierno (Belrús)

Señor Presidente, distinguidos delegados, Señoras y Señores, permítanme que en nombre del Gobierno de la República de Bielorrusia, salude a todos los participantes de este centésimo trece Conferencia Mundial y también que le brinde por su elección que ha puesto de Presidente, le deseamos todo género de éxito y mucho acierto en su labor. El marco del Informe del Director General, estamos hablando de las dificultades que surgen en el mundo del trabajo para definir prioridades que tienen que ser un paso importante en la guía hacia las actividades futuras ara garantizar un empleo o empleos dignos. Yo quisiera felicitar lo que dice el Director General en su Informe, para preparar el discurso en cuanto a la relación entre el mundo del trabajo, el crecimiento, el desempleo, esta trilogía identificada para solventar los problemas de la Justicia Social en la etapa actual. En las condiciones que viven muchos Trabajadores, en el mundo del trabajo, en condiciones inciertas respecto al futuro, el progreso económico no siempre es una garantía de bienestar. La cuestión de la Justicia Social requiere, sin dudas, mucha mayor atención, una atención constante y actividades continuas. Señor Presidente, la Justicia Social tiene que ser la clave, no solo de la OIT sino de todos los gobiernos nacionales porque únicamente si se alcanza la Justicia Social podrá decirse que el gobierno está cumpliendo sus funciones y el Contrato Social con los ciudadanos. Hace muchos años que Bielorrusia se convirtió en miembro de la OIT, abrazando sus principios y sus normas para construir una paz firme y crear las condiciones del desarrollo social y económico. Nuestro objetivo en Bielorrusia es la construcción de un estado estable, orientado al futuro, un estado para la población, para los que viven en Bielorrusia. Esa posición se basa en la convicción firme de que, la paz social tiene que ser una condición fundamental para el desarrollo. El Diálogo Social es un instrumento fundamental para alcanzar un Desarrollo Social equilibrado y justo. Señor Presidente, Bielorrusia siempre se ha pronunciado y se pronuncia por la paz y por la cooperación. Instamos a todos los estados a que dejen atrás las ideologías del pasado, los enfrentamientos. El mundo actual requiere la consolidación de los esfuerzos, solo así podremos construir un futuro mejor para nuestros hijos y nietos. Nuestro mundo tiene que ser unido, así lo deseamos, pero la situación actual nos indica otra cosa. La Sociedad Internacional topa cada vez más con una práctica sin precedentes de la aplicación de medidas coercitivas unilaterales. Un grupo de estados están violando las normas del derecho internacional y las disposiciones de la carta, intentando imponer su voluntad a otros estados mediante la presión política y económica. Sanciones económicas ya han tenido enormes condiciones y grandes regiones del mundo con la pérdida de trabajo,

la reducción de la productividad y la merma de las garantías sociales. Consideramos que no tenemos que permanecer cruzados de brazos en la OIT ante esta realidad, hay que tomar medidas para contrarrestar las medidas coercitivas y ponerles coto, pero, hay que comprobar, sin embargo, que las decisiones que se preparan y se toman en el marco de esta decisión no siempre responden a estas expectativas. Actualmente, se lleva a cabo una campaña y hay gente en contra a Bielorrusia en la OIT, en la que participamos países del occidente colectivo, con la participación de grupos también de Trabajadores. En las decisiones y resoluciones adoptadas en la Sesión Ciento Once, se contradice lo que establece en la Constitución de la OIT en contra de Bielorrusia, de nuestro Estado. Consideramos que estas decisiones están injustificadas y están motivadas políticamente y contradicen los principios fundamentales de la labor de la Organización. Mañana, el siete de junio, en la CAN habrá una sesión especial sobre la situación de Bielorrusia para examinar las resoluciones presentadas. Instamos a los delegados de la Conferencia que participen en las labores de esta comisión a que apoyen la República de Bielorrusia y no permitan una politización ulterior de la OIT y de sus órganos de control. Muchísimas gracias.

Sra Hind Bin Suleiman

Empleadores (Emiratos Árabes Unidos)

Señor Presidente de la Conferencia, Presidente del Consejo de Administración, Director General, damas y caballeros, embajadores, damas y caballeros jefes de delegación, es un honor para mí dirigirme a esta Conferencia como representante de la Cámara de Comercio y de los Empleadores de los Emiratos Árabes Unidos. Felicitamos también a la OIT por toda su labor en el fortalecimiento del tripartismo. La Organización nos acompaña en las labores y esfuerzo y adaptación. La Cámara de Comercio e industria es el órgano que representa el sector privado en los Emiratos Árabes Unidos. Como tal la cámara tiene un papel fundamental para el respeto de las normas tanto internacionales como nacionales en el ámbito laboral. Brindamos enorme importancia al diálogo entre los interlocutores sociales y creemos también en la Justicia Social. Ayudamos a avanzar hacia una situación en la que todos tengan trabajo digno y alcanzar el equilibrio en los Derechos de los Trabajadores y el bienestar de las empresas, también nos ocupamos la economía de las plataformas asistimos a los empleadores, a adaptarse a la realidad que suponen las plataformas. Presidente, también nos importa la seguridad en el entorno de trabajo. Brindamos, asistencia e importantes esfuerzos para hacer que los lugares de trabajo sean más seguros. Además, la Cámara de Comercio e Industria se esfuerza por mejorar el entorno de trabajo y el contexto en el que los Trabajadores ejercen sus funciones dentro de una Política social más amplia. Damas y caballeros quienes siguen las deliberaciones de este centésimo décimo tercer periodo de sesiones verá la suma importancia en la memoria del Director General se tratan cuestiones fundamentales, empleo, derechos, crecimiento y tenemos que hacer todo lo posible para superar los retos que enfrentamos y consideramos que el desarrollo de relaciones laborales sanas son la piedra angular para el aumento de la productividad. Hace falta un Diálogo Social en el respeto mutuo para poder superar los retos que se plantean, que además, son numerosos. Insistimos en la importancia que brindamos a los principios y los valores de esta Organización nos comprometemos para con el diálogo entre los mandantes tripartitos. Gracias por su atención delegada de los empleados.

Sr Dan Juvan

Gobierno (Eslovenia)

Muchas gracias, Director General, Señor Presidente, estimados delegados damas y caballeros. Es un honor estar presente hoy aquí para participar en el debate en el plenaria de la Memoria del Director General, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Damos las gracias a la oficina por el Informe también elaborado y agradecemos el debate que me parece una continuación del debate del año pasado sobre el Contrato Social Renovado. En esta época de descontento creciente alimentado por las múltiples crisis, el debate es, desde luego, muy pertinente a las crisis como la geopolítica, la del clima, la económica, la social han afectado las personas que persisten o sea problemas como la pobreza desigualdad informalidad inseguridades, falta de protección social y laboral, entre otras. No se resuelven, las personas pierden fe en las instituciones. Los hallazgos de la Memoria del director general son evidentes en todo el mundo en los últimos decenios hemos permitido el debilitamiento de la relación entre empleo, derechos y crecimiento. Hemos dejado que los salarios caigan o queden atrás frente al crecimiento de la productividad laboral. Creemos que las personas se sienten inseguras y no están suficientemente equipadas para enfrentar las dificultades que plantean las transformaciones en el mundo, la digitalización, progreso tecnológico y los cambios demográficos. Fue y sigue siendo una decisión política, no el curso natural. Si la tendencia quiere revertirse y queremos garantizar que el crecimiento económico genere crecimiento en el empleo y los derechos, tenemos que sentar a los trabajos y los derechos como el centro de las políticas económicas y denunciar así. Para hacerlo, tenemos que ceñirnos a los principios de esta Organización recogidos por la declaración de Filadelfia, empleo no es una mercancía. Tenemos que reconocer el pleno valor social del Trabajo Decente que no solo nos mantiene, sino que nos da un sentido a la identidad de pertenencia que no solo nos mantiene, sino que nos da un sentido y forja la cohesión social, como dice la comisión sobre el futuro del trabajo. Además, tenemos que fortalecer los esfuerzos para garantizar ese nexo entre empleo, derechos y crecimiento. Deben realizarse todas las políticas en consulta con los interlocutores sociales y dentro de un debate político más amplio. La ley sobre el Salario Mínimo de Eslovenia va en línea con el concepto del Salario Mínimo vital en dos mil veintiuno, el Salario Mínimo se determinó como entre el ciento veinte y el ciento cuarenta por ciento del coste la vida. Una nueva fórmula relacionada con el costo de vida establece un trato más justo y equitativo de empleadores, especialmente con los que tienen salarios más bajos con las recientes enmiendas a la ley de trabajo. Hemos fortalecido la protección laboral. El derecho de conexión se ha introducido en la legislación la protección para los representantes de los Trabajadores frente al despido. Se ha fortalecido las condiciones de trabajo, también han mejorado para garantizar y promover un empleo más transparente predecible. Se ha reconciliado, en la medida de lo posible, la vida profesional y personal, las víctimas de la violencia doméstica han obtenido el derecho a recibir un salario durante los días de baja hasta cinco días. Además, la reforma de las pensiones se ha acordado con los interlocutores sociales, fortaleciendo los elementos de solidaridad del sistema de pensiones, así como la estabilidad que responde a los cambios demográficos en el contexto de una mayor migración laboral. Estamos fortaleciendo nuestros esfuerzos para proteger a los Trabajadores migrantes, que son especialmente vulnerables frente a la violación de sus derechos. El trato desigual, la explotación y los abusos por la falta de conocimientos y comprensión de la situación para brindar un apoyo completo a los Trabajadores migrantes se han creado puntos de información para los Trabajadores por parte del servicio de empleo, de Eslovenia,

además, la nueva medida de seguridad, se solicitó para los empleadores que han sido condenados por delitos laborales en el marco de la eliminación de la precariedad, que sigue siendo nuestra máxima prioridad se han tomado medidas para prevenir abusos en el trabajo por la agencia. Señor Director General, quisiera destacar que estamos comprometidos en que la OIT tiene un papel central para avanzar en la relación entre empleos, derechos y crecimiento. En la busca de la Justicia Social, con su mandato y normativos, la estructura tripartita y el Diálogo Social, la OIT sigue siendo la mejor posicionada para asegurar la Justicia Social en todo el mundo. A este respecto agradecemos la contribución tripartita de la OIT a la segunda cumbre mundial sobre el desarrollo social en la declaración que se aprobará en la cumbre de este año, se alientan nuestros esfuerzos conjuntos hacia el progreso social en un mundo en el que los imperios que caen prefieren financiar el genocidio antes que el progreso social y la justicia mundial, les deseo coraje y suerte. Gracias

Sr Kassahun Follo Amenu

Trabajadores (Etiopia)

Señor Vicepresidente, distinguidos delegados, permítanme sumarme a los oradores anteriores que le han felicitado por su elección como Presidente de esta Conferencia Internacional del Trabajo. Es un enorme honor y privilegio leer una intervención en esta Conferencia Internacional del Trabajo Anual en nombre de los sindicatos etíopes y a título propio. Presidente, quisiera felicitar al Señor Gilbert Hounbo, Director General de la OIT por su liderazgo y por dirigir a la Organización ante los complejos retos mundiales en el mundo del trabajo. Sus Memorias en los últimos años han sido pertinentes y han destacado de forma clara las cuestiones candentes que enfrenta el sector del trabajo y ofreciendo soluciones significativas. Su discurso de este año en concreto reafirma que lograr la Justicia Social requiere una estrecha relación entre empleo, derechos y crecimiento, basándose en unos valores democráticos y en instituciones que garanticen la rendición de cuentas, la justicia y la participación inclusiva. Y en este respecto, también me congratulo porque el orden del día de la Conferencia y de las Comisiones son pertinentes y reflejan adecuadamente las cuestiones cruciales y los retos que enfrenta el buen gobierno del mercado laboral mundial. Presidente, como los Trabajadores en muchos de estos países, los Trabajadores de Etiopía enfrentan muchos retos e incertidumbres. Los cambios tan rápidos en el mercado del trabajo por la globalización, el progreso tecnológico, el desequilibrio en las cadenas mundiales de valor, el cambio climático, los cambios demográficos, las tensiones geopolíticas en aumento y los problemas internos. El aumento del coste de la vida y los conflictos en curso. Para enfrentar las causas subyacentes del conflicto interno y los retos históricos, Etiopía ha iniciado un proceso de diálogo nacional. En él, están representados los partidos políticos y las organizaciones de la sociedad civil y tiene como objetivo desarrollar agendas inclusivas para la reconciliación, la paz y la estabilidad y el desarrollo sostenible. La Confederación de Sindicatos de Etiopía y sus miembros han desempeñado un papel activo y constructivo en el proceso, comprometiéndose a contribuir de forma positiva a la unidad nacional y a una paz duradera. Respuesta a la presión económica creciente sobre los Trabajadores, la Confederación de Sindicatos de Etiopía defiende el establecimiento urgente de una junta de Salario Mínimo para establecer los niveles salariales justos y equilibrados. También pedimos reducciones en el impuesto sobre la renta y lograr la justicia fiscal para los Trabajadores etíopes y sus familias. Es alentador que el gobierno haya respondido de forma positiva, que los debates sobre la reglamentación para

establecer una junta del Salario Mínimo han comenzado, además la Confederación de Sindicatos de Etiopía trabaja activamente para sindicalizar a los Trabajadores no sindicalizados y a promover el Diálogo Social para fortalecer la cooperación tripartita y bipartita incluyendo los esfuerzos en curso para mejorar las consultas, la negociación y compartir información entre los interlocutores sociales. Por último, quisiera reafirmar el compromiso inquebrantable de la confederación sindical etíope para con el fortalecimiento de la relación entre empleo, derechos y crecimiento económico a través de la promoción de valores e instituciones democráticos como se ha destacado durante esta Conferencia. Nos comprometemos a seguir defendiendo la ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT y a contribuir activamente en la consecución del Trabajo Decente y la Justicia Social en el ámbito del trabajo. El Trabajo Decente y la Justicia Social son fundamentales para todos. Muchas gracias por su atención. Dios les bendiga.

Sra Mercy Dinha

Gobierno (Zimbabwe)

Estimado Presidente de la Conferencia, muchas gracias por dar a Zimbabwe la posibilidad de contribuir a los debates sobre la Memoria del Director General y el Informe del Presidente del Consejo de Administración, que tratan cuestiones tan fundamentales para la consecución de la Justicia Social, la solidaridad y el desarrollo sostenible de los empleos. La Memoria del Director General de “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo” se hace eco de los sentimientos del mundo, según el banco mundial, la vía más fiable para salir de la pobreza. El mundo tiene que aprovechar las características, recursos exclusivos que tiene la OIT para alentar el desarrollo sostenible de los empleos. La Memoria del Director General destaca la relación fundamental entre el crecimiento económico y los Derechos Laborales que, para nosotros, generan un crecimiento económico inclusivo. Los convenios fundamentales de la OIT son cada vez más importantes a medida que el mundo evoluciona, por ello, la oficina debe seguir trabajando con los estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes para profundizar en su labor y avanzar en la ratificación y aplicación de sus convenios fundamentales. Como dice correctamente el Director General en su Memoria, tenemos que fortalecer las alianzas mundiales que marquen la diferencia y debemos garantizar que esas alianzas ya existentes, como las alianzas mundiales, las Sur-Sur, regionales y dentro de los países suman esas responsabilidades a nivel colectivo. La Memoria destaca enfoques innovadores para atajar la informalidad y alentar la transición hacia el empleo formal, reconociendo que el empleo informal sigue siendo una de las características predominantes del trabajo. Es importante trabajar como un grupo cohesionado y aprender de las mejores prácticas sobre cómo resolver los múltiples retos que puedan socavar la transición hacia la formalidad. No cabe duda de que hay necesidad de intervenciones políticas específicas y reformas para establecer políticas claras, coherentes y aplicables. Además, hay leyes y reglamentos que garantizan los Derechos de los Trabajadores y generan un entorno que permita el desarrollo de las empresas sostenibles. Distinguidos delegados, les aseguro que Zimbabwe se alinea con esa misma visión compartida y realiza importantes esfuerzos para fortalecer la interconexión del empleo, derechos y el crecimiento. Se ha enmendado la legislación laboral y se han integrado las disposiciones, las normas internacionales del trabajo como el Convenio Ciento Noventa sobre violencia y acoso en el lugar del trabajo. La estrategia para la formalización y las políticas de empleo se han desarrollado y están bajo examen del Consejo de Ministros. Señor Presidente, con respecto al Informe del Presidente del Consejo de Administración, mi gobierno ha

tomado nota del completo trabajo que se ha realizado en ese órgano, hay el debate continuado sobre la democratización de las estructuras del gobierno, la OIT, la mejora del funcionamiento del Consejo de Administración. Zimbabue agradece el diálogo continuado y pedimos a los estados miembros de la OIT, que todavía no han ratificado el instrumento de enmienda de la Constitución de la OIT, de mil novecientos ochenta y seis que valoren hacerlo, especialmente la ratificación del instrumento por parte de los países de mayor importancia industrial que permitiría profundizar la democratización y generaría situaciones beneficiosas para todos en las labores de la OIT. Señor Presidente, con respecto al anexo de la Memoria del Director General sobre la situación de los Trabajadores en los territorios árabes ocupados, mi delegación brinda su solidaridad a los Trabajadores afectados y a sus familias. Seguimos esperando que la situación mejore en el futuro próximo. Para concluir, a medida que navegamos las incertidumbres mundiales, el diálogo tripartito sigue siendo fundamental como piedra angular para la humanidad así como la solidaridad mundial y la Justicia Social. Zimbabue se suma a otros oradores en reafirmar el compromiso para con los principios de la OIT. Pedimos una mayor cooperación internacional para mejorar la resiliencia de los mercados laborales e impulsar el crecimiento socio-económico, sin dejar a nadie ni a ningún lugar, atrás. Gracias.

Sr Gerardo Alberto Martínez

Trabajadores (Argentina)

Estimado Presidente, distinguidos delegados. el mundo se encuentra convulsionado por una poli crisis. la pobreza y la desigualdad crecen. las tensiones geopolíticas derivan en conflictos armados y en ataques a los valores democráticos. Es urgente poner en marcha un nuevo Contrato Social que ponga a la economía y a la tecnología al servicio de las personas con una transición justa. La Inteligencia Artificial no puede generar una Justicia Social artificial, tenemos que ponerla al servicio del mundo del trabajo para que de un modo renovado y creativo aumente la humanidad y no destruya a los seres humanos. Ratificamos nuestro compromiso con la coalición mundial para la Justicia Social. Para los Trabajadores del mundo, la justicia social es un objetivo irrenunciable por la defensa de la dignidad humana y la igualdad con un piso de protección social. En las Américas se agravan las brechas estructurales: aumentan la informalidad, la desigualdad y el desempleo. Esta situación compromete seriamente la calidad democrática en nuestra región y amenaza la cohesión social. Continúan los asesinatos, persecuciones y encarcelamientos contra dirigentes y organizaciones. Reivindicamos la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales, y rechazamos la criminalización de la protesta. El derecho a huelga y el Diálogo Social institucionalizado son conquistas históricas que fortalecen la gobernanza. En Argentina, el mensaje de la política sigue siendo el de la confrontación. El gobierno desatiende demandas urgentes en términos económicos y sociales, desfinancia la salud y la educación, y no promueve políticas de ingresos y de empleo para sectores expuestos a una pobreza extrema. Busca transferir al sector privado el rol del estado afectando los valores de la Justicia Social. Sin estado no hay nación y hablo de un estado moderno y promotor de un desarrollo estratégico que nos contenga a todos y que represente a la Argentina de nuestros sueños. Es inaceptable que casi la mitad de la población argentina sufra la pobreza y la indigencia en un país con grandes potenciales productivos y económicos. La Argentina tiene más del cuarenta por ciento de informalidad. ¡eremos ser parte de la solución. Nosotros representamos a los Trabajadores formales e informales, queremos ser escuchados, sabemos qué hacer y

promovemos un pacto entre la producción y el trabajo. Las políticas que promueven la producción, el trabajo y el desarrollo, deben estar en la misma dimensión que las políticas fiscales, monetarias y cambiarias. Nuestra historia nos hizo ejemplo de progreso y movilidad social ascendente a través del Diálogo Social tripartito. Es inadmisibles que se pretenda deteriorar los Derechos Laborales o modificarlos. Hemos recurrido a la justicia y a la acción sindical. Necesitamos tener una mesa de diálogo donde la voz de los Trabajadores sea respetada. Tenemos propuestas y argumentos sólidos para resolver la ecuación de una sociedad asalariada con formalidad, con derechos y competitiva. Somos la voz de la demanda. No definimos la política, pero somos quienes sufrimos las consecuencias de las malas decisiones. La política pública necesita de todos los actores políticos, económicos y sociales. Debe contener a todos, especialmente a los que menos tienen y más necesitan. El consenso de la sociedad en torno de bajar la inflación debe ser el resultado del esfuerzo compartido y no del sacrificio exclusivo de los Trabajadores, la clase media y los sectores más golpeados. Los jubilados están expuestos a una doble violencia. Violencia por no tener ingresos dignos y también violencia cuando se movilizan para defender sus derechos. Reclamamos el libre ejercicio de la negociación colectiva, y rechazamos toda imposición de un techo a la negociación. Levantemos el cepo al salario como venimos reiterando en las anteriores conferencias, ninguna fuerza política podrá resolver los problemas estructurales en soledad. Las trabajadoras y los Trabajadores reafirmamos nuestro compromiso y el derecho a participar en el diseño de una sociedad más justa. Sostenemos la necesidad de una agenda de diálogo para una Argentina del desarrollo, la producción y el trabajo, con inclusión social, valores solidarios e igualdad de oportunidades. Muchas gracias.

Sr Borislav Gustinov

Gobierno (Bulgaria)

Señor Vicepresidente, excelencias, distinguidos delegados, representantes de los Trabajadores, empleadores y gobiernos. Es un honor para mí participar en este periodo de Sesiones en la Conferencia Internacional del Trabajo. Nos reunimos en un momento crucial de la historia, marcado por retos, pero también la oportunidad de dar nuestro compromiso para con la Justicia Social, el Trabajo Decente y el crecimiento inclusivo. Desde su fundación en mil novecientos diecinueve, la Organización Internacional del Trabajo ha sido el símbolo de la esperanza anclada en la creencia que las condiciones de trabajo generan injusticias y sufrimiento, amenazan la paz y la estabilidad. Este principio es tan pertinente hoy como lo hizo en la declaración de Filadelfia nos recuerda que las políticas económicas financieras y sociales deben estar orientadas hacia la consecución de la Justicia Social. Las desigualdades siguen siendo inmensas tanto a nivel nacional como internacional. La brecha entre los ricos y los pobres se amplía y esto genera una brecha que no solo afecta a los ingresos sino también el acceso a la salud y la educación y las condiciones de trabajo y de vida decentes. Estas desigualdades dan lugar a la falta de justicia y desigualdad en las oportunidades durante la vida. La Justicia Social sigue siendo una responsabilidad común tanto a nivel individual, nacional o como mundial. La colección mundial para la justicia sociales es una plataforma significativa para avanzar a los esfuerzos, movilizar compromiso político, inversiones y acción que traslade los principios a cambios tangibles. Un nuevo contrato social que tiene que garantizar gobiernos democráticos, reducir, desigualdades y sentar las necesidades de las personas en el centro de la redacción de políticas. Los interlocutores sociales tienen que participar en el proceso. La Memoria del Director General de este año destaca una verdad fundamental, la creación de empleos la protección de los Trabajadores, los

derechos y el crecimiento económico tienen que ir de la mano, pero esta visión solo se dará si se basa en valores democráticos, alientan la rendición de cuentas, la responsabilidad y sobre todo la justicia y la inscripción a través del Diálogo Social. El mundo enfrenta cambios rápidos, incertidumbre y desigualdad creciente a la luz de estos retos tenemos que reconocer que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente, tiene que ser inclusivo. El trabajo debe ser decente, hay que invertir en las personas. Bulgaria aprovechar el presupuesto nacional y la financiación europea para brindar acceso a formación y capacitación. Hemos invertido quinientos millones de euros en un periodo de cinco años para desarrollar competencias y conocimientos y se brinda especial atención a las medidas para la mejora de las competencias entre diferentes grupos de edad, especialmente en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, así como en nuevos empleos y empleos verdes. Nuestra principal atención es brindar una formación que no sea solo accesible sino también efectiva. Bulgaria, la tasa del empleo sigue aumentando y ha alcanzado acerca del setenta y siete por ciento y la tasa de desempleo ha caído al cuatro coma dos por ciento. Las mayores prioridades de nuestra política de empleo activo son promover empleo entre grupos desfavorecidos y aumentar la cantidad y calidad de la mano de obra. Nos centramos en brindar formación y capacitación accesible. Para concluir, quisiera destacar esta Conferencia tienen que mandar un mensaje claro. La Justicia Social es la piedra angular para la paz, la prosperidad y la dignidad en el mundo del trabajo. Avancemos hacia un futuro en el que la justicia social y la justicia de nuestras sociedades y nuestras economías. Muchas gracias por su atención.

Sr Fermín Mesa García

Empleadores (Cuba)

Señor Presidente, distinguidas delegadas y delegados. Consideramos muy oportuna la iniciativa de haber abordado el fortalecimiento del nexo existente entre el empleo, los derechos y el crecimiento, como tema central de las Memorias del Director General. Coincidimos en que la creación de empleos decentes a nivel global no ha sido suficiente y que las desigualdades se han multiplicado, a partir del estancamiento de los ingresos del trabajo, el aumento del costo de la vida y el peso de la deuda que continúa estrangulando a las economías en desarrollo, con la correspondiente desconfianza en las instituciones, afectando directamente a la cohesión social y a la Justicia Social. Las estadísticas del mercado laboral son escalofrantes: la brecha entre el crecimiento real de la productividad y los salarios reales ha aumentado un catorce coma dos por ciento, son millonarias las cifras de ingresos de los autores del delito de trabajo forzoso, la tasa de desempleo mundial se situó en un cinco por ciento, las tasas de jóvenes que no estudian, ni trabajan, ni reciben formación son superiores al veinte por ciento. Uno de cada seis Trabajadores no tiene un trabajo suficientemente remunerado, casi tres millones de Trabajadores murieron por enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, la mayoría vinculadas al cambio climático. Y para dos mil treinta, habrá más personas mayores de sesenta años que niños menores de diez años, viviendo en países en desarrollo. Ante este complejo escenario, es justo reconocer el rol que deben jugar las empresas sostenibles en la creación de nuevos puestos de Trabajo Decente, impulsando la gestión eficiente de la innovación con el medio ambiente, para mitigar los efectos del cambio climático. La cuestión tecnológica debe asegurar la creación de empleo, la protección de los derechos, el respeto a la dignidad, la mejora de la productividad y el fomento de la confianza. Señor Presidente, es cierto que, si queremos preservar la legitimidad de los valores y principios que defiende la OIT, necesitamos un

nuevo contrato social que dé prioridad a las instituciones de gobernanza, reduzca las desigualdades, sitúe las necesidades y aspiraciones de las personas en el centro de las políticas y asegure la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones, a través de un Diálogo Social tripartito que permita enfrentar con éxito los desafíos del desarrollo tecnológico, la evolución demográfica y el cambio climático. Este nuevo contrato social deberá procurar mayor justicia social para todos, para que el trinomio empleo, crecimiento y derechos, sea más dinámico y sinérgico en la justa distribución de las riquezas y en la construcción de un futuro más resiliente. Ante esta realidad, a través del Diálogo Social, en mi país se apuesta por un desarrollo sostenible que concilie el crecimiento económico con el equilibrio ecológico y los derechos de las personas. Señor Presidente, el mayor obstáculo que hoy tiene Cuba para fortalecer el nexo entre empleo, derechos y crecimiento, radica en el criminal bloqueo económico, comercial y financiero impuesto por el gobierno de los Estados Unidos por más de sesenta años y en la inclusión arbitraria en una espuria lista de países que supuestamente patrocinan el terrorismo. Esta política constituye el principal obstáculo para el desarrollo de nuestra economía y del sistema empresarial cubano. Si lograr la Justicia Social sigue siendo una responsabilidad que nos compete a todos, los empleadores cubanos necesitamos de la cooperación bilateral, aprovechando la experiencia centenaria de la OIT en la movilización de compromisos políticos, inversiones y acciones concretas. Finalmente, quiero reafirmar nuestro rotundo apoyo y solidaridad con el noble pueblo de Palestina. Muchas gracias.

Sr Omar Sultanov

Gobierno (Kirguistán)

Muchísimas gracias, Presidente, Señor Director General, distinguidos delegados, en nombre de la República de Kirguistán quisiera expresar nuestro sincero agradecimiento a la OIT por su apoyo continuado y la contribución a la Justicia Social y al respeto de derechos humanos. Desde que nos convertimos en miembro del pleno derecho de la OIT, en mil novecientos noventa y dos, Kirguistán se ha beneficiado de una gran asistencia para reformar cuestiones de trabajo y hacer frente de forma efectiva a los retos de la economía moderna. Hasta la fecha hemos rectificado sesenta y cuatro convenios de la OIT en Kirguistán. Nuestras futuras prioridades incluyen la ratificación del convenio ciento ochenta y uno sobre agencias de trabajo privado, así como dos convenios fundamentales sobre seguridad profesional y la de salud, el ciento cincuenta y cinco y ciento ochenta y siete. Nosotros consideramos estas medidas como hitos, como peldaños que nos permiten ascender en el empeño de la protección de los Trabajadores sociales y la implicación en la comunidad mundial. Kirguistán sigue comprometido con el fortalecimiento de los Derechos Laborales y garantizar condiciones de Trabajo Decentes gracias a la cooperación con la OIT que nos apoya en la aplicación de las prioridades nacionales en materia de protección social y de empleo. La constitución de Kirguistán garantiza todos los derechos de trabajo fundamentales un logro fundamental en este sentido y en este ámbito, fue la entrada en vigor del nuevo código laboral nuevo del trabajo en enero de este año. El nuevo código refleja el compromiso de nuestro país respecto a las normas internas del trabajo y es el resultado de un acuerdo forjado para lograr el crecimiento, el desarrollo entre todos los copartícipes sociales. Equilibra los intereses de los Trabajadores y los empleadores y refuerza los mecanismos para proteger los derechos sociales, el Trabajo Decente, combatir la discriminación y también los nuevos derechos digitales, etcétera, atiende a las personas con discapacidad y fomenta el Diálogo Social. Este nuevo código el año

pasado Kirguistán ratificó el Convenio ciento noventa sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo. Este fue un paso fundamental para crear un entorno inclusivo, respetuoso en materia de relaciones laborales. Reconocemos que su implementación requiere un enfoque complejo, desde mecanismos legales y otros que permitan también llegar a ejercer la protección de víctimas. Seguimos cooperando con los ítems en ámbitos como son la inspección del trabajo, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y mayores prestaciones y ayudas para las mujeres en el mercado del trabajo. El núcleo fundamental de estos esfuerzos sigue siendo el trabajador o trabajadora, sus derechos y su desarrollo. Kirguistán apoya enérgicamente los esfuerzos globales para asegurar la Justicia Social y un Trabajo Decente para todos y estamos dispuestos a considerar y sumarnos a iniciativas de la OIT para fomentar el tripartismo, el desarrollo social y la solidaridad internacional. El presidente de Kirguistán está al frente personalmente de la lucha contra la corrupción y el crimen organizado. Gracias a ello, a esta política, y a la voluntad manifestada, hemos podido incrementar las rentas de los Trabajadores en tres veces en apenas los últimos tres años la economía Sigue creciendo y a un ritmo del diez por ciento anual. Todos estos ingresos adicionales van a parar a los Trabajadores, incluyendo también a atender a sus familias, su bienestar y su salud. Muchísimas gracias.

Sr Yury Senko

Trabajadores (Belarús)

Buenos días Señor Presidente, saludos a todos los distinguidos participantes de la Conferencia. Toma la palabra en nombre de los sindicatos de la República de Bielorrusia, que aglutinan a millones de Trabajadores en nuestro país. En primer lugar, quisiera destacar que compartimos plenamente la inquietud y la preocupación del Director General de la OIT, en relación con que, de año en año, cada vez es mayor el número de Trabajadores en el mundo, que sienten inquietud respecto al día de mañana y topan con problemas para garantizar las necesidades elementales de sus familias. Durante decenios, los sindicatos de Bielorrusia siguen participando en las actividades de la conferencia al trabajo y desde esta tribuna, cada año escuchamos como se insta a la Justicia Social, las obligaciones de los líderes del mundo para alcanzar un bienestar general social. Sin embargo, la práctica demuestra que todo esto no son más que palabras huecas, afirmaciones altas, pero exentas de contenido. Cada año nos alejamos más de la Justicia Social y democracia real. La reocupación real por los Trabajadores en una serie de países, incluidos los que se consideran los paladines en la democracia, está caracterizada por el populismo y la demagogia. ¿Cómo puede, si no explicarse el hecho de que una serie de estados que tienen enormes recursos económicos, financieros y enormes posibilidades, tienen millones de personas que tienen acceso a la formación a la atención médica a la vivienda o a las garantías sociales más elementales? ¿Cómo explicar que hay personas que no tienen ninguna garantía de empleo y que la práctica habitual, en una serie de estados son los contratos de duración cero, horas? Los problemas colosales han ido creándose a escala mundial, de la solidaridad y el bienestar social. El mundo se ha orientado a las sanciones y el proteccionismo, el proteccionismo político económico manifiesto de las guerras arancelarias. Son los métodos que contradicen las leyes internacionales, las normas internacionales, pero se han convertido en moneda de curso común. Todo indica que lamentablemente la comunidad internacional ha olvidado las elecciones de la historia, lo que se decía en la declaración de Filadelfia de que la paz firme únicamente puede construirse sobre la base de la Justicia Social y que el malestar de los Trabajadores tarde o temprano se convierte

en una crisis. Lamentablemente tenemos que reconocer que las instituciones internacionales, incluyendo también la OIT no se oponen adecuadamente a esta proliferación de la injusticia en el mundo. Según la Constitución de OT hay que considerar y evaluar todos los problemas nacionales e internacionales, sobre todo en materia financiera y económica, desde el punto de vista de su contribución a la Justicia Social, pero hasta ahora, por parte de la OIT ni se ha evaluado, ni se han condenado las sanciones y las de imitaciones que ponen en peligro la ocupación y los ingresos de millones de Trabajadores, con independencia de que ha aumentado la hambruna en el mundo. No se han tomado ningunas medidas para impedir que sigan limitando el uso de los abonos que ponen en peligro naturalmente las vidas de millones de personas en el mundo más necesitado. El Director General tiene completa razón cuando dice que hay que poner coto a esta evolución, a estas posiciones. Cada vez, mayor número de los países del mundo que intentan por ello, crear nuevas asociaciones, organizaciones basadas en el respeto mutuo, la igualdad y la justicia para un bienestar general, nuestro país y los sindicatos de Bielorrusia, apoyan plenamente este modelo de relaciones internacionales en el mundo, y por ello, justamente participamos activamente en el refortalecimiento de nuestros vínculos de selección con la organización de Shanghái. Aprendemos juntos y nos apoyamos mutuamente fomentando el diálogo en aras de la población. Distinguidos colegas, Bielorrusia hoy, se siente orgulloso de que ya están garantizados los objetivos y los valores a los que insta la OIT actualmente a la comunidad internacional, por ejemplo, las garantías sociales, incluyendo materia de educación, atención médica está al alcance de todos, sin excepción, a los bielorrusos. Se presta una atención a la maternidad y a la infancia, se han creado condiciones para un empleo productivo y efectivo y como resultado tenemos un índice de desempleo que es de los menores del mundo. Todos estos logros son el resultado de un Diálogo Social firme en nuestro país y una política honesta estatal en el ámbito de trabajo. Instamos a todos los países y sindicatos aquí actúan de esta guisa también, que renuncien a las intrigas y a los juegos políticos innobles y que orienten sus esfuerzos a la construcción de una cooperación y relaciones de cooperación entre todos los Trabajadores. Solo así podremos estar seguros de que construiremos, con nuestros pueblos, un futuro firme y fructífero. Y, quisiera decir brevemente algo sobre la labor de la OIT, acudimos aquí a Ginebra para participar en las labores de la Conferencia Internacional, considerando y esperando que se escuche nuestra voz, que se tome en cuenta nuestro testimonio. Ayer en una sesión se examinó la cuestión de Bielorrusia. Yo soy representante de cuatro millones de Trabajadores en mi país y pedí la palabra, pedí poder intervenir, pero no me concedieron esta posibilidad. Este tipo de situaciones, de enfoques en la OIT son puramente inaceptables. Consideramos que en el futuro habrá que respetar los principios de la Conferencia Internacional del trabajo, la apertura, la objetividad y un examen multifacético y multilateral de las cuestiones planteadas. Gracias por su atención.

Sr Guido Doménico Ricci Muadi

Empleadores (Guatemala)

Muchas gracias, Presidente, Saludo la Memoria del Director General, que permite abordar temas de nuestro mayor interés. Por razones de tiempo, me referiré a tres aspectos únicamente. En primer lugar, sobre las nuevas tecnologías, entendemos que las mismas representan retos, pero sobre todo una oportunidad para las economías en desarrollo y, dentro de ellas, para las pequeñas y medianas empresas, en tanto se facilite el acceso a las mismas y se capacite en su utilización. Debemos evitar que crezcan

las brechas con economías más desarrolladas y, dentro del país, entre empresas grandes y pequeñas, con los riesgos de que estas últimas pasen a formar parte del sector informal de la economía que, en casos como el de mi país, alcanza cifras tan altas como el setenta por ciento. El círculo debería ser virtuoso, de forma tal que se permita la incorporación al sector formal de la economía al mayor número de emprendimientos posibles, con acceso a las herramientas que hoy se ponen a nuestra disposición. El reto es mayúsculo en países como Guatemala, en donde no hemos podido completar la tercera revolución industrial y ya se habla de una quinta. Lo anterior requiere un esfuerzo compartido por gobierno, Trabajadores y empleadores, que dote al país de una política de empleo moderna y que considere como objetivo central la creación de las condiciones necesarias para que se desarrollen más empresas sostenibles, marco regulatorio adecuado y favorable a la inversión, seguridad física y jurídica, infraestructura y formación de los Trabajadores, en el caso de mi país, desde la educación secundaria, permitiendo aprovechar el bono demográfico. Debemos fomentar entre los más jóvenes la vocación emprendedora. Por otro lado, debemos atender el fenómeno migratorio, con la mirada puesta en retener el talento en el país. Ello también debe ser un eje central de la política referida anteriormente, pero también considerando la reincorporación al mercado laboral de quienes vuelven a su patria, así como fomentar las condiciones para que estos puedan emprender con éxito, en Guatemala. Labor destacada tienen en esto las instituciones de formación profesional, espacios ideales para que el Diálogo Social arroje resultados concretos, pues Trabajadores y empleadores trabajamos de común acuerdo en alcanzar un mismo objetivo en instituciones que ambos contribuimos a financiar. El tercer aspecto tiene que ver con el Diálogo Social y la resiliencia democrática. No se discute la necesidad de respetar y fortalecer los espacios de Diálogo Social y fomentar la discusión en su seno de los temas antes referidos y todos aquellos que permitan enfrentar con éxito el futuro del mundo del trabajo, de eso creería yo que estamos convencidos la mayoría en esta sala. Las amenazas se dirigen a la base misma del sistema. Estamos siendo testigos de la reducción de libertades sobre la base de supuestos liderazgos fuertes que, en la realidad, tan solo llevan a silenciar las voces que no les son cómodas. Estamos en presencia de populismos de todos los signos ideológicos que atentan contra la libertad de asociación de empleadores y Trabajadores, además de concentrar los poderes en clara afrenta a las instituciones republicanas y democráticas que aspirarían al libre juego de ideas en un estado de derecho; no podemos permitir la vuelta a regímenes autocrático. Presidente, es esa nuestra tarea común. Muchas gracias.

Sr Sayedmohammad Yarahmadian

Trabajadores (Irán (República Islámica del))

En nombre de Dios, distinguidos representantes de los gobiernos, empleadores y Trabajadores, Señoras y Señores, para mí es un gran honor estar ante ustedes como representante de los Trabajadores de la República Islámica de Irán para expresar las aspiraciones de millones de Trabajadores, iranís y reafirmar nuestro compromiso inquebrantable con la misión fundamental de la OIT, la promoción de la Justicia Social y el logro de una paz global duradera. El Informe tan ilustrativo del Director General, empleos derechos y crecimiento, reforzando el nexo, sirve como una brújula de gran valor para todos nosotros en este sentido. En Irán, estamos comprometidos con los principios fundamentales sobre todo el tripartismo y el Diálogo Social. La novena conferencia nacional de Irán se celebró con la participación de gobierno, empleadores y Trabajadores, es un fiel testimonio de este compromiso. El lema de la conferencia,

invertir para la producción, trabajo de gente para todos, reflejan nuestra visión nacional, inspirada por los principios de la OIT y recalca el Trabajo Decente, la Justicia Social, la protección en el trabajo el empleo inclusivo y el equilibrio entre la vida y el trabajo, Nos centramos en el fortalecimiento del entorno para las empresas, la previsión social, el empoderamiento de las mujeres, el futuro del trabajo y la economía de plataformas, la seguridad y salud profesionales, OHS en inglés, y el desarrollo de habilidades. Esta estrategia multilateral, multifacética están en consonante con las prioridades esbozadas por el Informe del Director General y además estos logros nacionales o Trabajadores iraní, tienen que hacer frente a una serie de retos profundos que debitan el vínculo vital entre los empleos, derechos y el crecimiento. El auge económico no se ha traducido consistentemente en empleos decentes o la mejora de las condiciones de vida. Los sueldos están en azaga, la productividad del trabajo y la economía informal priva a muchos Trabajadores de derechos fundamentales, como son la negociación colectiva que están deteriorándose también globalmente. Los cambios tecnológicos y demográficos y el cambio climático presentan tanto oportunidades como amenazas y requieren una acción global, mancomunada y urgente. Fortalecer este nexo crucial entre empleos, derechos y crecimiento, escuchando el mensaje del Director General tan poderoso, hace que los valores humanos sean fundamentales para conectar los tres elementos, el Diálogo Social, especialmente la colaboración tripartita entre Trabajadores y empleadores es indispensable como herramienta para reconstruir la confianza y forjar soluciones duraderas. Señor Director General, distinguidos representantes, la OIT como organización especializada en el ámbito del trabajo, el empleo y la responsabilidad social puede desempeñar un rol sumamente importante para apoyar también la labor de los Trabajadores iraní aportando asistencia técnica, asesoramiento y formación. Esta asistencia tiene que aportarse sin consideraciones políticas con énfasis en la mejora de trabajo, fomentar las habilidades y el y el Diálogo Social, protegiendo los Derechos de los Trabajadores, pero parece que la comunidad de trabajo iraní no está satisfecha con la asistencia que presta espera que haya un enfoque más comprometido en este sentido, mediante recuperación dedicación y al compartir responsabilidades podemos forjar un futuro caracterizado por la dignidad, prosperidad y una paz duradera para todos los Trabajadores. En el contexto de estas discusiones, no podemos cerrarnos tampoco de ojos a la catástrofe, a la calamidad que se está perpetrando en Gaza. La dignidad humana y los derechos fundamentales de los Trabajadores son pisoteados, cotidianamente, a causa de la violencia y el grado de genocidio. Compungidos asistimos a la destrucción sin precedentes de infraestructura vital en la pérdida de vidas inocentes, el aniquilamiento completo de las posibilidades de vida y sustento de Trabajadores, cuya única aspiración y anhelo es poder vivir en dignidad y tener un Trabajo Decente. Estas atrocidades no solo son violaciones flagrantes de todos los principios humanos y el derecho entre naciones en materia de trabajo, son un golpe devastador contra el mismo tejido de Justicia Social en base al cual se forjó la Organización. Condenamos estos actos barbáricos en los términos más enérgicos y pedimos que pongan se ponga fin a las hostilidades que no se impida el acceso a la asistencia humanitaria y permitan la reconstrucción de las posibilidades de trabajo de los Trabajadores indefensos y la población de Gaza. Esto responderá a los valores que asesoramos y respetamos en la Organización. Muchísimas gracias.

Sr Juan Gustavo Minaya Gony

Trabajadores (Perú)

Distinguido Vicepresidente y directivos de la Ciento Trece Conferencia Internacional, Distinguidos delegados y delegadas. Saludamos a nombre de la combativa Confederación General de Trabajadores del Perú, central sindical afiliada a la Federación Sindical Mundial, y a nombre de las centrales sindicales del Perú, presentes en esta Conferencia. Respaldamos el Informe Memoria presentado por el Director General y el Informe del Consejo de Administración que, el empleo decente y sostenible es fundamental y ocupa un lugar central para combatir la pobreza y sus efectos nocivos; por lo que sigue siendo un desafío articular el trinomio: crecimiento económico, empleo y derechos. El Perú, cuya imagen ha sido expuesta como país de oportunidades en el mundo, la realidad es deprimente. Tenemos altos índices de pobreza, corrupción en los Poderes del Estado, criminalidad e inseguridad ciudadana, vulneración de derechos humanos y derechos fundamentales por parte del gobierno y sectores empresariales irreflexivos. Millones de ciudadanos carecen de oportunidades para generarse proyecto de vida digno, padecen hambre día a día, mientras que una élite económica empresarial y sus operadores políticos se satisfacen desmedidamente con las ingentes riquezas de nuestro país. Esto es resultado de leyes impuestas a sangre y fuego por operadores políticos y económicos del capitalismo en mi país desde hace más de cuatro décadas. Nos han convertido en un país primario exportador, sin capacidad de industria nacional, sin derechos. Mientras tanto, el Diálogo Social tripartito es utilizado como marketing de gobiernos de turno, sin resultados concretos y donde los Trabajadores hemos perdido confianza casi absoluta. Decisiones como la venta de activos en nuestro país, por la multinacional Telefónica, la rechazamos categóricamente por sus implicancias. Primero deberían pagar al estado peruano su deuda tributaria de siete mil doscientos millones de dólares y la deuda con sus Trabajadores de ciento treinta y seis millones de dólares. Rechazamos la nueva Ley Agraria aprobada por el Poder Legislativo, que sólo beneficiará a las grandes empresas agroexportadoras y le impediría al estado peruano recaudar quinientos millones de dólares al año en tributos. Seguimos exigiendo justicia por los setenta ciudadanos inocentes que fueron cruelmente asesinados en las protestas sociales de diciembre dos mil veintidós, enero, febrero, marzo de dos mil veintitrés, protestas legítimas contra el régimen que actualmente nos gobierna. Exigimos justicia para los treinta y nueve defensores ambientales de nuestra Amazonía, asesinados por delincuentes de las economías ilegales, tales como narcotráfico, tala y minería ilegales, ante la indiferencia del estado peruano que no garantiza medidas efectivas de protección. La explotación laboral indiscriminada se profundiza con la tercerización en sectores importantes como minería, banca y finanzas, agua potable, telecomunicaciones; y la existencia de regímenes laborales precarios, como agroindustria, exportación de productos no tradicionales, trabajadoras y Trabajadores del hogar; Contrato Administrativo de Servicios y contratos por Terceros en el sector público, devaluando cada vez más la calidad de vida de los peruanos. Basta ya de los despidos de dirigentes sindicales y afiliados por organizar sindicatos sin la acción efectiva del Ministerio de Trabajo. Exigimos al Poder Ejecutivo del Perú atender con prontitud la negociación colectiva centralizada del sector público que estaría beneficiando a poco más de seis cientos mil Trabajadores y se encuentra negligentemente retrasada. Exigimos que el estado peruano implemente el Convenio ciento noventa, no podemos seguir siendo permisivos frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Desde el año dos mil veintitrés en que la Conferencia Internacional resolvió el caso Perú Convenio ochenta y siete, la Misión de Contactos Directos recién pudo ingresar al país del veinte al veintitrés de mayo dos mil veinticinco, reuniéndose con los representantes del gobierno, empleadores y Trabajadores. Al final de su visita, los miembros de la Misión expusieron sus conclusiones, y nos preocupa que no se estarían considerando las denuncias sobre las graves vulneraciones al derecho de

libertad sindical que las centrales sindicales hemos sustentado y hemos documentado. Esperamos que en el Informe Final se refleje la realidad sobre la desprotección a la que se encuentran sometidos los Trabajadores peruanos y se corrija con urgencia la legislación sobre libertad sindical. Ratificamos nuestra solidaridad militante con los pueblos hermanos de Palestina, Siria, Líbano, Venezuela, Cuba, quienes vienen resistiendo el ataque reaccionario de los enemigos de la paz y de las políticas guerreristas emanadas desde el poder norteamericano. Saludamos los ochenta años de resistencia y vigencia de la combativa Federación Sindical Mundial. Ratificamos nuestro compromiso por la construcción de un nuevo contrato social. El capitalismo en su perversa expresión continúa destruyendo nuestras vidas y nuestro mundo, la lucha de clases sigue vigente. La clase trabajadora del mundo tiene la alta responsabilidad de ser consecuente con sus principios y asumir la vanguardia de las luchas por los derechos universales de los pueblos. No sigamos siendo cómplices de injusticias, espectadores o negociadores de las tragedias, tomemos acción ahora. Muchas gracias.

Sra Korina Schumann

Gobierno (Austria)

Distinguido Señor Presidente, Señor y Señores como nueva ministra en Austria para la rama del trabajo, la asistencia social y la salud es un gran honor para mí poder participar ante esta Conferencia del Trabajo, ya que estoy muy enraizada con el movimiento sindical. Quisiera dar las gracias al Director General por su Informe en favor de la democracia, su gran alegato a la democracia. Tiene que preocuparse por el estado de derecho y por el crecimiento de la economía, la creación de lugares empleo y los Derechos de los Trabajadores, todo eso está vinculado. Lamentablemente, cada vez hay más desconfianza respecto a. estado de derecho. Tengan por seguro que en Austria sentimos solidaridad con las organizaciones internacionales, nos sentimos vinculados con los objetivos de la agenda dos mil treinta. Justamente en Austria, como país tradicional de la cooperación social, y el Diálogo Social estamos vinculados con labor de la OIT. La OIT desempeña un papel muy importante en la vía también hacia la cumbre social. Nosotros no esforzamos a nivel nacional por imbricar a todos copartícipes sociales en este proceso y a la sociedad civil, en el proceso de preparación. Muchos se sienten dejados de lado en este mundo, cada vez más polarizado con mayores tensiones. Pierden de vista de que las labores democráticas son la base para la protección del bienestar y el bien común, basándose en los derechos humanos únicamente así se puede construir la Justicia Social. Justamente hoy mucha gente se ve discriminada por su color de su piel, por su origen nacional, por su lengua y su cultura. Personalmente, mi país, Austria, en base a la historia estamos convencidos de que la protección de los seres humanos tiene que incluir la protección en materia y discriminación, por su orientación sexual, etcétera. Hay que tener bien claro que hay que oponerse a esa tendencia. La discriminación es un factor fundamental para crear la desigualdad, también en el ámbito del trabajo y que nos impide alcanzar la Justicia Social. Justamente para ello es fundamental luchar contra la violencia en el ámbito del trabajo. Para mí fue un enorme honor y un placer sumarme a este esfuerzo y poder ratificar el Convenio de la OIT, el ciento noventa para también sumarnos a las medidas de protección en materia de lucha contra el acoso y la en el convenio de la gente del Mar. Hay que imbricar en ese combate a todas las fuerzas democráticas en el mundo del trabajo también, que son los pilares de la democracia. Los sindicatos fuertes son, como digo, un pilar, una piedra angular en este edificio de la democracia y viceversa. Hay que crear una cooperación social que tenga un efecto positivo para la sociedad y

todas organizaciones sindicales y empresariales tienen que poder negociar en igualdad de condiciones para ser productivas. Esto genera más productividad en las empresas y mayores ingresos en beneficio de los Trabajadores y sus familias y permite avanzar en la protección del bienestar social, con el concepto de trabajos o de salarios que aseguren la existencia, el año pasado ha hecho un gran paso la OIT. Nosotros celebramos esta orientación en nuestro país en que hay un sistema de negociación de convenios colectivos, bipartitas y con autonomía de los copartícipes sociales, los interlocutores sociales. Tenemos una cobertura de convenios colectivos de un veintiocho por ciento en el país. Esto permite determinar los salarios, pero también otras condiciones importantes para los Trabajadores y permitir el fomento de la economía y el crecimiento y esto también hay que utilizarlo para garantizar una distribución justa de estos beneficios y contribuir a la Seguridad Social y también poder financiar las necesidades sociales. A causa de la evolución de la demografía nos enfrentamos al problema de poder asegurar la financiación de los sistemas de pensiones, nos esforzamos por mantener más tiempo a las personas de edad en el trabajo, también hay que centrarse en las tareas fundamentales como son las normas internacionales de trabajo aquí en la OIT y la supervisión, el control de la aplicación. Hay que sumarse a un esfuerzo por reformar, de forma, activa el mundo de trabajo en base a la evolución y garantizando la protección social y de los Trabajadores. Austria celebrara que la OT esté siguiendo el ritmo de los tiempos en materia de la adaptación de nuevas normas, y la adopción de nuevas normas, por ejemplo, en materia de trabajo en las plataformas para garantizar un trabajo digno para todos. La OIT con su democracia tripartita y sistema de normas tiene que asegurar que se trabaja al unísono en materia de trabajo y en materia de derechos sociales y no por él no deja de tildarse la organización como el parlamento del mundo en este sentido. Muchísimas gracias.

Sr Peter Dimba

Gobierno (Malawi)

Señor Presidente, traigo a la Conferencia un cálido saludo de Su Excelencia el Señor Lazarus Chakwega, Presidente de la República Malawi y del pueblo de sanación. Presidente, le felicito a usted y a la mesa por su merecida elección para dirigir las labores esta centésimo décimo tercera, la Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que nos deja una conclusión exitosa, quisiera congratular también al Director General, por su Memoria, convincente y de futuro que nos recuerda poderosamente que el Trabajo Decente, los Derechos Laborales, el crecimiento inclusivo y la Justicia Social tienen que reforzarse mutuamente. Presidente, cierto que el mundo se enfrenta a retos complejos como el aumento del coste de la vida, la deuda creciente, la crisis energética, las amenazas sanitarias, el cambio climático, o sea cambios en la perspectiva geopolítica. La recesión económica y la informalidad desagrada que esta Conferencia tenga un punto en el orden del día sobre enfoques innovadores para tratar la informalidad. En mi país, Malawi, la informalidad supone aproximadamente el ochenta y nueve por ciento de la mano de obra. La informalidad plantea importantes retos para la consecución de los Derechos de los Trabajadores, los trabajos decentes y el crecimiento de las empresas sostenibles. Estamos deseosos conocer a los resultados en la discusión general para tomar ideas sobre cómo abordar la informalidad y lograr los objetivos y desarrollo. Presidente, en el mundo del trabajo, tanto los Trabajadores como los empleadores se enfrentan a aspiraciones no alcanzadas. Por ello nos hace falta introspectiva y obrar de forma que se promueva la coherencia en las políticas y sendas de transformación. Malawi dos mil sesenta y tres, la hoja de ruta para el desarrollo

detalla una senda para el desarrollo inclusivo que se debe lograr a través de iniciativas transformadoras. La visión reconoce que el motor de cualquier economía es su población y por ello la población merece trabajos decentes para alentar la productividad y el crecimiento económico. Presidente, a la luz, en nuestra visión hemos realizado esfuerzos para reformar la legislación laboral. Las más recientes quieren tender puentes entre política y la realidad y fortalecer la protección para los Trabajadores, promover las empresas quedando un entorno adecuado para las empresas sostenibles y alinear los marcos jurídicos con los ratificados y tratar cuestiones emergentes en el mundo del trabajo para proveer los Derechos Laborales, la migración justa y la formalización de la economía informal entre otros objetivos. Presidente, el cambio climático, sigue siendo una amenaza para Malawi y para la subregión, en general. Los eventos más recientes nos han demostrado que el cambio climático es real y nos afecta a todos. Falta acciones concertadas para abordar el cambio climático y la degradación medioambiental para reducir la frecuencia de sequías, inundaciones e inseguridad alimentaria. presidente el énfasis de la memoria en la democracia y el Diálogo Social es especialmente fundamental. En Malawi la consulta tripartita sigue siendo piedra angular de la gobernanza laboral, y seguimos invirtiendo en instituciones, empleadores y Trabajadores para ello, sin embargo, la democracia tiene que partir de esta propia organización, que propaga la igualdad y la Justicia Social. La democratización de las estructuras de gobierno de la OIT es fundamental para la consecución de una representación equitativa para todos, y es lo que defendían los fundadores de la Organización. Por ello, instalen a los países, que todavía no lo han hecho, que ratifiquen el instrumento de enmienda de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la Enmienda de mil novecientos ochenta y seis para Lograr una representación democrática justa y en pie igualdad en la gobernanza de la OIT. Presidente para concluir nos hacemos eco del llamamiento del Director General. Sabemos lo que hay que hacer y tenemos que actuar con decisión. Malawi está dando pasos concretos para aplicar medidas transformadoras que promuevan los empleos decentes, los Derechos Laborales, el crecimiento económico y la Justicia Social. Reafirmamos nuestro compromiso inquebrantable para profundizar la Justicia Social, fortalecer ese triángulo entre empleos, derechos y crecimiento y hacer que la democracia en el lugar del trabajo sea una realidad para todos y cada uno de los Trabajadores. Muchas gracias.

Sr Surendran Bojji

Trabajadores (India)

Respetable Presidente, distinguidos hermanas y hermanos, un cálido saludo de la India. El legado de ciento seis años en la OIT recuerda la responsabilidad colectiva de defender el Trabajo Decente, la dignidad y la Justicia Social para todos los Trabajadores. En este momento en la Memoria del Director General nos recuerda pertinentemente la necesidad de restaurar la confianza, fortalecer el Diálogo Social y avanzar en la equidad en el mundo del trabajo. India es un país en el que la dignidad del trabajo físico está profundamente olvidada en la herencia cultural y filosófica, sin embargo, somos testigos de un mundo en el que se infravalora el trabajo y se compensa inadecuadamente incluso en el sector laboral, la contratación no se reconoce como se debería. La migración laboral dentro y fuera de las fronteras sigue siendo una cuestión de preocupación. Las brechas sean los marcos jurídicos, la falta de protección adecuada y firme, la falta de cumplimiento y las celebraciones de las normas de acceso limitado a la protección, sigue afectando a muchos Trabajadores integrantes, especialmente en el sector informal precario y en situación de vulnerabilidad. Los Trabajadores migrantes,

a menudo, se enfrentan al trabajo precario bajo cumplimiento y graves violaciones de las normas. Instamos a la OIT a tratar las dos cuestiones fundamentales, la primera, la portabilidad internacional de los fondos de Seguridad Social y en segundo lugar, los parámetros mundiales para la certificación de competencias. Estas dos medidas mejorarían la movilidad laboral y promoverían el crecimiento inclusivo. La necesidad de un trato justo, dignidad y respeto para todas las categorías de Trabajadores también a los Trabajadores temporales y de plataformas es un requisito universal. También se enfrentan a bajos salarios, a inseguridad laboral, la falta de prestaciones sociales, sesgo de género, largas horas de trabajo y condiciones inseguras promovidas a menudo por grandes industrias y empresas multinacionales. Es importante que las operaciones de las multinacionales se alineen coherentemente con la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo. BMS persigue una política de protesta y diálogo, aunque las buenas iniciativas del gobierno se aprecian y las medidas adversas que afectan el mundo del trabajo, se oponen con firmeza. Las iniciativas recientes del gobierno, como el registro de los trescientos ochenta y seis millones de Trabajadores informales a través del portal SHRAM, la exención de la Seguridad Social a casi el cuarenta y ocho por ciento de los ciudadanos, la previsión de semanas de baja por maternidad remunerada, así como la inclusión de los Trabajadores de plataformas bajo el código social reflejan los progresos hacia una gobernanza laboral inclusiva. La economía de las plataformas se extiende rápidamente, generando nuevas fuentes de subsistencia en nuestro país. Provincias, como Karnataka, Chhattisgarh, han iniciado medidas jurídicas en ese sentido, agradecemos esos esfuerzos. La evolución rápida de la Inteligencia Artificial y de las tecnologías digitales plantea oportunidades y también riesgos. El progreso industrial y tecnológico rápido, especialmente en la mitad de la Inteligencia Artificial plantea importantes retos para los Trabajadores, empleadores y gobiernos. Todos los países deben establecer marcos reglamentarios para evitar el desplazamiento de los puestos de trabajo y al mismo tiempo aprovechar los beneficios de la Inteligencia Artificial de Igualdad de Género, otra prioridad destacada por la Memoria del Director General, merece una atención renovada. Las prioridades deben incluir la justicia de género, la seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres, el equilibrio entre la vida laboral y personal, misma remuneración por trabajo del mismo valor y reconocimiento de los trabajos de cuidados no remunerados. El concepto urgente de la conducta pertenece al responsable, beneficio-empleadores y empleados. Debe convertirse en la norma, no la excepción, aportará una nueva cultura de trabajo al sector laboral. Destacamos la Memoria del Director General que indica que la confianza en las instituciones va disminuyendo. Este déficit de confianza tiene que enfrentarse, expresamos nuestro apoyo a la coalición mundial para la Justicia Social y alentamos una mayor y más profunda colaboración entre todas las partes interesadas. Aprovechemos la oportunidad para reafirmar nuestro compromiso colectivo para con un futuro del trabajo justo resiliente y centrado en las personas. Expresamos nuestro aprecio a los esfuerzos encomiables de las actividades tripartitas en curso en la OIT. Todos los esfuerzos deben reflejar la realidad actual, respetando los valores fundamentales que han orientado a la OIT desde su creación. Muchas gracias por su paciente atención.

Sr Antonio Eresmid Sanguino Paez

Gobierno (Colombia)

Señor Director General, Señoras y Señores delegados, colegas y representantes de los estados miembros y de las organizaciones de los Trabajadores del mundo. Reciban un cordial saludo en nombre del Gobierno de Colombia y del Presidente,

Gustavo Petro. Hoy que nos reunimos para tratar temas fundamentales en torno a la realidad del mundo del trabajo, quiero referirme a un paso fundamental en la búsqueda de la Justicia Social y los Derechos Laborales que estamos librando en Colombia. La Reforma Laboral liderada por el gobierno del presidente Petro, representa un compromiso profundo con la dignidad de los Trabajadores. Durante décadas, hemos visto como los derechos fundamentales han sido debilitados por procesos de flexibilización y precarización laboral. Es hora de revertir esa tendencia y construir un modelo que ponga en el centro a las personas, a su trabajo y a su bienestar. Esta reforma responde a los compromisos adquiridos por Colombia en el marco de la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo, llamado global a promover la Justicia Social, el Trabajo Decente, la formalización reconociendo que el trabajo no es una mercancía, sino que debe ser asumida como una realización humana que permita la protección, la superación de desigualdades, la expresión de la ciudadanía de democracia y equidad. El compromiso del gobierno al cambio es tal que estamos acompañando y promoviendo la Reforma Laboral a través de una consulta popular que permita que sea la ciudadanía la que defina los cambios en las relaciones laborales de los en nuestro país. Este ejercicio de participación y Diálogo Social es coherente con los principios promovidos por la OIT y refleja la voluntad de fortalecer la soberanía popular en la construcción de políticas que nos afectan a todos y a todas. Hacemos un llamamiento a las delegaciones de países hermanos, a las organizaciones sindicales, a los organismos multilaterales y a todos los actores del mundo del trabajo a emitir pronunciamientos de respaldo a esta reforma estructural. La defensa de los Derechos Laborales en Colombia no es solo un asunto interno, es un capítulo más en la lucha global por un nuevo modelo de relaciones laborales, centrado en la vida, la equidad y la sostenibilidad. La consulta popular es un mecanismo que consolida la democracia, un ejercicio legítimo de soberanía popular que fortalece nuestra institucionalidad y nuestro compromiso con la Justicia Social. Colombia invita a gobiernos, sindicatos, movimientos sociales y organismos internacionales a sumarse a este proceso, acompañándonos como observadores, aliados y defensores del cambio justo. En este contexto, la próxima reunión regional de las américas de la OIT que se realizará en República Dominicana en octubre de dos mil veinticinco será una oportunidad histórica para fortalecer el consenso continental en torno a la Justicia Social. Colombia propone que se reconozcan los procesos de transformación laboral impulsados desde América Latina como modelo de avance en la transición justa, la protección social universal y la garantía de derechos colectivos. Quisiéramos expresar nuestro firme respaldo al mandato que ha guiado la gestión del DG de la OIT, centrado en la promoción de una mayor Justicia Social, la lucha contra las desigualdades y la discriminación en el ámbito laboral y el compromiso con condiciones de trabajo dignas para todas las personas, sin excepción. Reconocemos y celebramos la labor de la OIT en la promoción de la protección social universal, en la lucha decidida contra el trabajo infantil y forzoso, en la defensa de los Derechos de los Trabajadores migrantes, en el impulso al Diálogo Social, la libertad sindical y de asociación en la promoción de transiciones justas y en igualdad de género. Son estos principios los que deben orientar nuestra acción colectiva. Justicia Social Es un honor y una responsabilidad ser parte activa de esta coalición e integrante de su comité de coordinación. Esta es una iniciativa que reafirma el rol de la OIT como actor clave del multilateralismo y que articula esfuerzos para avanzar hacia sociedades más justas, equitativas y resilientes. La Justicia Social es una exigencia ética y una condición para la paz, la democracia y el desarrollo sostenible. En este propósito común, cuentan con Colombia, desde nuestro compromiso con un mundo más justo y solidario expresamos nuestro abrazo fraterno y solidario a los Trabajadores y al pueblo de Palestina y demandamos que pare el genocidio, ya. Muchas gracias.

Sra Dariia Marchak

Gobierno (Ucrania)

Señor presidente, hablamos de principio fundamentales y derechos fundamentales en un momento complicado, renovando así su importancia. Las prioridades y las acciones futuras de la OIT deben estar adecuados a ellos y la agenda veinte treinta debe ser nuestra piedra angular. Ucrania considera muy importante lo de las normas internacionales del trabajo, así como también la supervisión autoritativa basada en el Diálogo Social en el tripartismo. Este sistema proporciona un ejemplo del orden basado en normas multilaterales. Las normas internacionales son la base de la estabilidad económicas y también de la estabilidad de las economías y las sociedades, sobre todo, en tiempos de crisis. La segunda cumbre en este sentido será muy importante, será un foro de las cuestiones importantes para restaurar la confianza, la cohesión y la solidaridad. Tenemos que dar nueva inercia a esta segunda Cumbre para abogar por la por el Diálogo Social y por la protección social, así como también el Trabajo Decente. Acogemos con beneplácito, este nuevo Convenio que vamos a firmar sobre las normas biológicas nos dará un marco con miras al futuro para realizar y gozar de los derechos de un entorno propicio. También tenemos que luchar por las políticas que luchan contra los peligros. Debemos reforzar un marco de protección contra lesiones en el trabajo. También la rehabilitación profesional y la incorporación de personas con discapacidad, las políticas educativas son fundamentales para esa reintegración. También apreciamos la contribución tan considerable de la organización al concepto evolutivo de los riesgos psicosociales que cada vez son más relevantes en un mundo en el que nos enfrentamos en la actualidad. Señor Presidente, como muchos otros países, Ucrania se enfrenta a cambios en el mercado del trabajo, también estamos ante cambios demográficos. Tenemos un déficit del mercado en el trabajo a pesar del comercio y esto es por la mala adaptación que tenemos entre la capacidad y las necesidades y necesitamos, por lo tanto, identificar categorías vulnerables. Necesitamos una formación y un reciclaje de las formaciones para la integración de estas personas en el mercado. Desafortunadamente todo esto se está realizando mientras se produce una guerra de agresión de Rusia en Ucrania creando devastación sin precedentes en mi país. El Informe de la Oficina de OIT sistemáticamente destaca las catastróficas consecuencias que tiene esta guerra en el mercado y en las condiciones del trabajo en Ucrania. Hoy, esta noche, Rusia ha vuelto a atacar a mi país. Según las estimaciones del Banco Mundial un cuarto de ucranianos vive por debajo de la línea de pobreza, como resultado de la guerra de Rusia. Casi cuatro millones de ucranianos son personas desplazadas y cinco millones han huido como refugiados al extranjero. Según las estimaciones de Naciones Unidas en enero de dos mil veinticinco, doce coma cinco millones de personas, en Ucrania, requería asistencia humanitaria, entre ellos, muchos también enfrentándose a la inseguridad alimentaria. Los derechos de las personas en los territorios ocupados de Ucrania siguen siendo muy preocupantes, como informan en la OIT. Seguimos enfrentándonos a tortura, a coacciones, y también los Trabajadores se enfrentan a horas extraordinarias sin ningún tipo de compensación. También contamos con casos de desaparición forzosa de Trabajadores. Además, los sindicatos en los territorios ocupados ahora están en manos de Rusia. Estas acciones constituyen una violación flagrante de las normas internacionales, así como también los derechos fundamentales. Pedimos a la oficina de la OIT que siga reforzando su cooperación con los organismos de Naciones Unidas especializadas para identificar estas acciones y enjuiciar a los imputados. Señor Presidente, esta guerra de continuada agresión socava los valores. Desde marzo de dos mil veintidós Rusia ha dejado de cumplir con las nueve

decisiones del Consejo de Administración. Este patrón consistente de no cumplimiento no solo es un incumplimiento de la Constitución de la OIT, sino que también desafía el principio de la Justicia Social y del Estado de derecho. Estas acciones requieren mayor consideración por parte del Consejo de Administración y por parte de la CIT, como un punto de debate de discusión continuado. Pedimos acciones contra este incumplimiento de la carta de las Naciones Unidas, la Constitución de la OIT. Rusia debe enfrentarse a las consecuencias por estas acciones ilegales para con la Organización, debe ser una cuestión de principios para aquellos que valoren realmente la OIT y lo que la OIT supone. Gracias Señor Presidente.

Sr Matias Marttinen

Gobierno (Finlandia)

Señor Presidente, Director general, estimados colegas, Señoras y Señores. La Memoria del Director General ha descrito muy bien la trayectoria de la situación y los desafíos actuales. ¿Cómo podemos forjar unos vínculos más fuertes entre los derechos, el crecimiento y el empleo? Coincide muy bien con el objetivo del gobierno finlandés para conseguir una Finlandia comprometida y fuerte. Señor Presidente, seguimos luchando por conseguir los objetivos de la agenda veinte treinta de desarrollo sostenible, la oportunidad de trabajos docentes y el acceso para el mercado de labor del trabajo para todos, son componentes claves para sociedades más justas, sostenibles, inclusivas y productivas. Sociedades que puedan además financiar de manera adecuada y asequible los regímenes de Seguridad Social y aborden también la no discriminación y la pobreza, así promoviendo la Justicia Social. La Justicia Social del Trabajo Decente forman el cimiento de la legitimidad de las sociedades democráticas. Sin crecimiento económico no podemos contar con trabajo o empleos decentes, por ello la promoción de empresas propicias y una inversión adecuada es de vital importancia. Señoras y Señores, debemos abogar por mercados de trabajo y empleos inclusivos además de los jóvenes, los Trabajadores migrantes y aquellos en situaciones vulnerables deberíamos seguir mejorando la situación social y el mercado laboral de las mujeres, incluyendo una paridad en la remuneración. Esto requiere soluciones sostenibles en materia de políticas de cuidados y también posibilidades y un cuidado infantil accesible para reconciliar la vida laboral y la vida personal. El acceso al empleo y la educación es que todos para pasar a mi país. Finlandia tiene una democracia fuerte, donde la confianza en la administración pública es alta y, por lo tanto, servimos de manera abierta a los ciudadanos. Nosotros nos centramos, sobre todo, en el empleo y en mejorar el crecimiento a medio plazo teniendo en cuenta el potencial y la sostenibilidad de las finanzas públicas. El gobierno del primer ministro ha aplicado una serie de reformas para mejorar los incentivos para el trabajo y mejorar la flexibilidad y la competitividad del mercado laboral. Solo buenas tasas de empleo podrán asegurar servicios estatales de bienestar seguros. Las reformas del mercado laboral se preparan sobre la base del tripartismo, teniendo en cuenta la pericia de las empresas y las organizaciones de empleados. A pesar de que el consenso no siempre ha sido algo que hayamos alcanzado, los cambios estructurales son desafiantes. Junto con los interlocutores sociales y otros actores del entorno del trabajo, estamos dando comienzo a un nuevo trabajo de estrategia y desarrollo de una conciliación laboral amplia. Estamos trabajando de manera simultánea sobre la calidad y la productividad del trabajo ahora y para la siguiente década. Un componente principal de la estrategia es el desarrollo de competencias. Nos esforzamos por trabajar por una capacidad adecuada en el mercado laboral. Vinculado con esto Finlandia necesita una mano de obra internacional

capacitada. El gobierno promueve la contratación internacional como parte de la solución. La inmigración basada en el trabajo sostenible, quiere decir, proteger a los Trabajadores extranjeros de todo tipo de explotación. El cumplimiento de los Derechos Laborales es fundamental, mejorar la cooperación y el intercambio de información entre las autoridades es esencial a la hora de abordar la trata de seres humanos y la explotación. Asegurar una contratación ética, una inclusión social de los Trabajadores internacionales requiere trabajo por parte del sector privado y público, así como también de los interlocutores sociales, al igual que una colaboración estrecha con los países de nuestros socios. También necesitamos innovaciones que puedan cambiar las sociedades y que las conviertan en más acciones económicas, ecológicas y más productivas. Hemos de reforzar la investigación y la innovación para tener una mayor capacidad de renovación. El objetivo es llegar a un cuatro por ciento del PIB para dos mil treinta, la competencia será algo que crearemos mediante la digitalización y la economía de los datos. Por último, destaco la necesidad de trabajar conjuntamente a todos los niveles. Nuestro enfoque gubernamental es reforzar el empleo, la innovación, las políticas medioambientales y económicas para así reforzar el crecimiento sostenible. La confianza, la cooperación y el Diálogo Social son herramientas claves y un capital para conseguir soluciones a los desafíos que nos enfrentan. Como el Director General ha mencionado ya en su Memoria, es necesario convertir las ideas en acciones específicas. Asimismo, necesitamos más confianza en las instituciones en el mundo del trabajo y una rendición de cuentas. Con la voluntad política esto es algo que podemos conseguir. Les deseo todos los éxitos para su trabajo tan complicado dentro de esta CIT. Gracias, Señor presidente.

Sr Ettore Balestrero

Santa Sede

Gracias Señor Presidente, excelencias distinguidos delegados. Al principio de su pontificado el Papa León catorce, explicó que la Iglesia ofrece a todos el tesoro de su enseñanza social en respuesta a su revolución industrial y a los avances en el campo de la Inteligencia Artificial que hoy plantea nuevos desafíos para la defensa de la dignidad humana, justicia y el trabajo. Estos avances conjugados con la peor crisis climática, cada vez peor y los cambios demográficos considerables necesitan una nueva reflexión sobre la dignidad del trabajo como derecho humano fundamental y para el bien de la humanidad. En primer lugar, los desarrollos rápidos actuales que vemos en la Inteligencia Artificial están cambiando el entorno del mundo del trabajo. Por otro lado, pueden mejorar la productividad y pueden aliviar a los Trabajadores de las tareas más arduas y deshumanizantes, y, por otro lado, si la Inteligencia Artificial es utilizada para reemplazar a estos Trabajadores, en vez de para complementarlos, corremos un gran riesgo de tener un beneficio desproporcionado a los pocos, a expensas de empobrecer a los muchos. Además, la Inteligencia Artificial también nos hace correr el riesgo de perder el valor del trabajo humano en la economía. Además, los Trabajadores, especialmente en las economías de las plataformas, que dependen de la Inteligencia Artificial, a menudo se encuentran sin protección adecuada, por eso los socios, los interlocutores sociales deben abogar por la dignidad del trabajo no sacrificando el progreso. En segundo lugar, el cambio climático también es muy sensible a los cambios climáticos, la agricultura, la pesca. Más de cien millones de personas podrían verse abogadas a la pobreza de aquí al dos mil treinta. Además, desplazamientos por cambios climáticos podrían afectar a mil doscientos millones de personas de aquí a dos mil cincuenta forzando a muchos a acabar en la economía informal donde falta perfección

social y no pueden gozar de sus derechos. La humanidad se enfrenta a dos crisis, una medioambiental y otra social, una crisis compleja, tanto social como medioambiental. Las estrategias de una solución integrada podrían hacer frente a la pobreza, la dignidad de los excluidos y la naturaleza que podríamos proteger los cambios demográficos, como, por ejemplo, el envejecimiento de la población, algunas regiones y el aumento de la población juvenil y en otros van a cambiar nuestros mercados del trabajo y van a poner más presión en los sistemas de protección social. Estas transformaciones, entre otras destacan el valor del trabajo de los cuidados que muchas veces es invisible, y este apunta a un sistema económico que en muchas ocasiones lo rechazan en favor de otros mercados más productivos. El crecimiento en sí debe medirse, no simplemente por insumos materiales, sino por su capacidad de mejorar la situación humana. El trabajo de los cuidados no remunerado representa la esencia de la naturaleza relacional de las personas y su trabajo, es la vía de la solidaridad y la inclusión. Excelencias concluyo con las palabras del Papa León catorce, “vivamos bien y todo irá bien”. Estos momentos a los que nos enfrentamos se enfrentan a cambios muy profundos que tendrán una repercusión muy alta en aquellos que tienen una voz que no es escuchado en el mundo. Por lo tanto, debemos asegurar que nuestro compromiso es con la dignidad humana que se encuentra en el centro de las políticas mundiales del trabajo, teniendo en cuenta el diálogo y la justicia, los valores nacionales de esta Organización. Gracias

Sr Peter Szijjártó

Gobierno (Hungría)

Señor Presidente, distinguidos colegas. En primer lugar, me gustaría, expresando nuestro tremendo apoyo al Director General, el Señor Houngrbo que ha liberado nuestra Organización durante momentos turbulentos, donde el mundo y la economía del trabajo había enfrentado a cambios excepcionales. En momentos de crisis siempre corren riesgo los trabajos, el empleo y los desafíos de estos últimos quince años han sido iguales. Las crisis financieras, las crisis mundiales, la guerra en Ucrania, todo ello ha aportado incertidumbre a la economía mundial y resultado de ello es la pérdida del crecimiento económico y la pérdida de trabajo para millones de personas. Señores y Señoras, Presidente, la Constitución de Hungría habla muy claramente, dice que la base para reforzar la comunidad y para la dignidad humana, es el trabajo y eso han sido los cimientos de todas las medidas que hemos tomado en materia de economía y esto determina como tratamos los desafíos que se nos representan. El desempleo es un fenómeno que debemos prevenir, no gestionar y por lo tanto hemos invertido en Hungría para crear empleo. El éxito de este enfoque ha sido el mayor empleo de los ciudadanos de Hungría en los últimos años. El mundo se ha enfrentado a nuevos desafíos en estos últimos tiempos, y estos desafíos provienen de que el mundo se ve dividido en bloques una vez más, y a la vez, esta politización también se ve en el comercio y en el trabajo. Señores, Señoras, Hungría se enfrenta a este enfoque rechazándolo. No queremos enfrentarnos a un mundo dividido por bloques porque vamos a perder en este caso oportunidades de crecimiento. En vez de dividirnos en bloques queremos una cooperación mundial sobre la base de la colectividad y el respeto mutuo, y entre tanto, no queremos ni que la economía, ni que el comercio se enfrente a esta politización, ya que estas cuestiones se deben tener en cuenta de manera muy racional y de manera práctica. Este enfoque, Presidente, colegas es el cimiento de la estrategia económica de Hungría, que, como digo creó un nivel de empleo récord en Hungría. Se llama “estrategia neutralidad de la economía”. Las empresas occidentales y orientales, las inversiones orientales y occidentales han visto las puertas abiertas.

Abogamos en vez de limitarlas, nunca hemos discriminado a las empresas sobre la base de la nacionalidad y no queremos por lo tanto este rechazo sobre la base de donde provienen las empresas. Hemos visto niveles récord de inversiones en Hungría. Gracias a ello nos hemos convertido en el punto más álgido del mundo de inversión, por ejemplo, en países como China. Señores, Señor Presidente, verán empresas muy grandes, tanto alemanas como chinas muy cerca unas de las otras en Hungría y así nosotros hemos conseguido nuestro objetivo estratégico principal. A saber, si quieren tener un empleo en Hungría desde luego pueden conseguirlo, es decir que hemos llegado al pleno empleo. Si no hubiésemos luchado contra la presión y los ataques, no habríamos podido conseguir estos niveles de inversión récord y no habríamos podido conseguir el poner en plan al país, por lo tanto, abogamos en favor de la OIT como plataforma del diálogo sobre la base del respeto mutuo en vez de politizar, como digo, a la economía o el comercio. Gracias, Señor Presidente.

Sr Juan Castillo

Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Agradecemos al ministro de relaciones exteriores del gobierno de Hungría. Distinguidos delegados, hemos llegado al final de nuestra lista de oradores para esta mañana y conforme a lo anunciado al inicio de la Sesión, escucharemos ahora la presentación del primer Informe de la Comisión de verificación de poderes del acta uno A y tomaremos nota nota del mismo. Damos la bienvenida entonces a los Señores y Señoras miembros de esta Comisión al Presidente de la Comisión, el Señor Bernardo Roca-Rey Ross de Perú, al Primer Vicepresidente de Empleadores, el Señor Fernando Yáñez Martínez de Méjico y el Primer Vicepresidente de Trabajadores, el Señor Magnus Nordal de Islandia. Concedo la palabra entonces al Presidente de la Comisión al Señor Roca-Rey Ross que nos presentará el Informe. Adelante, por favor.

Sr Bernardo Roca-Rey Ross

Presidente de la Comisión

Muchas gracias Señor Vicepresidente, distinguida asamblea. Tengo el honor de presentar el primer Informe de la Comisión de Verificación de Poderes hasta la fecha 171 de los ciento ochenta y siete estados miembros de la Organización Internacional de Trabajo han acreditado a una delegación ante esta ciento treceava Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo. La Comisión ha tomado nota de que quince estados miembros no han acreditado delegación alguna. Asimismo, en lo que respecta a la proporción de mujeres acreditadas delegaciones, la comisión ha constatado que el número de mujeres acreditadas ante esta Conferencia no ha experimentado avances significativos en los últimos años. En ese sentido se recuerda el llamamiento formulado por el Consejo de Administración que insta a todos los grupos a esforzarse por alcanzar la paridad de género entre los delegados, los consejeros técnicos y los observadores acreditados tanto para esta Conferencia como para las reuniones regionales. Ahora me referiré a la cuestión de la representación de Myanmar, al igual que en los últimos cuatro años, la comisión ha vuelto a recibir dos series de poderes antagónicos. Como bien saben ustedes la comisión ha decidido no reconocer a ninguna de las dos autoridades como el gobierno legítimo de Myanmar ciñéndose a la postura adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La Comisión también ha tomado nota de la evolución de la situación observada en la OIT en relación con Myanmar, desde la clausura de la última reunión de la Conferencia en junio de dos mil veinticuatro, y en

particular, acerca de la información, según la cual, en respuesta al llamamiento de esta Comisión, la Conferencia ha solicitado a su mesa y por conducto de sus respectivas comisiones, a las mesas de la Comisión de asuntos generales y de la comisión de aplicación de normas que aprobaran toda solicitud recibida de una organización internacional de empleadores o de Trabajadores para pronunciar una declaración a través de los representantes, de los empleadores o de los Trabajadores de Myanmar y permitieran que la declaración se pronunciara en condiciones análogas a aquellas concedidas a los delegados del grupo de los empleadores o del grupo de los Trabajadores o de los miembros de las comisiones, según fuera el caso. Finalmente, además de los cinco casos de cimientos sometidos a la comisión en virtud del artículo treinta y cuatro de reglamento de la Conferencia, con arreglo a las respectivas decisiones adoptadas en la última conferencia, la comisión ha recibido varias protestas, quejas y comunicaciones cuyo examen ha acometido de inmediato. La Comisión está convencida que su tarea se ve facilitada cuando los poderes llegan a la Oficina Internacional del Trabajo en el plazo señalado para su presentación. Muchas gracias.

Sr Juan Castillo

Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Muchas gracias Señor Presidente. La Comisión de Verificación de Poderes ha adoptado su Informe por unanimidad y solicita a la Conferencia que tome nota de su contenido tal como figura en el acta uno A de conformidad con el párrafo tres del artículo treinta y uno del reglamento de la Conferencia, la Conferencia toma nota de informe del comité sin deliberaciones. Así pues, la Conferencia toma nota del primer informe de su comisión de verificación de poderes. Muchas gracias a los miembros, a los integrantes y al trabajo de la comisión. Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a los miembros de la comisión y de la Secretaría por su excelente labor. Me han dicho que el ambiente en la comisión ha sido muy positivo. En nombre de la conferencia les agradecemos por este Informe, así como su trabajo y dedicación. Pasamos ahora la proclamación del resultado de la votación relativa al punto nueve del orden del día, aprobación de las enmiendas al código del Convenio sobre el trabajo marítimo dos mil seis, en su versión enmendada. Damas y caballeros, tengo el grato honor de proclamar el resultado de la votación relativa al punto nueve del orden del día, aprobación de las enmiendas al código del Convenio sobre el trabajo marítimo dos mil seis en su versión enmendada, adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo décimo tercero del Convenio en su quinta reunión celebrada en abril de dos mil veinticinco. Cumple recordarles que dicha votación electrónica tuvo lugar durante la tarde del día de ayer. Las enmiendas que fueron objeto de la votación figuran en la primera parte de las actas dos A. La Secretaría me informa que se ha alcanzado el quórum necesario en la votación. Así pues, tengo el honor de proclamar los resultados de la votación, el quórum se fijó en doscientos noventa y dos votos uno, enmiendas sobre la repatriación sin discriminación regla dos punto cinco del código, cuatrocientos votos a favor dos votos en contra y veintiocho abstenciones. Dos: enmiendas sobre permiso para bajar a tierra, regla dos punto cuatro del código trescientos setenta y nueve votos a favor, doce votos en contra y treinta y nueve abstenciones. Tres: enmiendas sobre el reconocimiento de la gente de Mar como Trabajadores clave regla dos punto cinco del código trescientos noventa y siete votos a favor y treinta abstenciones. Cuatro: enmiendas sobre la gente de Mar y siniestro marítimos. Reglas cuatro punto cuatro y cinco punto uno del código cuatrocientos tres votos a favor, un voto en contra y veintiséis abstenciones. Cinco: enmiendas sobre los

costos de repatriación. Regla: cinco del código noventa y tres votos a favor siete votos en contra y treinta abstenciones. Seis: enmiendas sobre la formación médica regla cuatro punto uno del código cuatrocientos cinco votos a favor, dos votos en contra y veintitrés abstenciones. Siete: enmienda sobre violencia y acoso. Reglas uno punto cuatro, tres punto uno, cuatro punto tres y cinco punto uno del código trescientos noventa y tres votos a favor y seis votos en contra y treinta y una abstenciones. Por consiguiente, el código del Convenio sobre el Trabajo Marítimo queda aprobadas. Confiamos en que estas enmiendas van a contribuir a mejorar la protección de los derechos de los marinos. Salvamos el Diálogo Social y las discusiones constructivas, que llevaron a la adopción de estas enmiendas, tomando nota de que es el quinto grupo de enmiendas aprobadas por la Conferencia desde la entrada en vigor del Convenio en dos mil trece. Salvamos, por último, los mecanismos contenidos en MLC, que permiten responder de manera oportuna y eficaz a los nuevos desafíos que se enfrentan en el sector marítimo. Los resultados detallados de la votación se publicarán en el acta número dos D. Muchas gracias. Muy bien, nos informan que no hay solicitud de la palabra por lo tanto culminó esta parte de la votación aprobando estas enmiendas. Proclamación ahora del resultado de la votación relativa al proyecto de resolución de la conferencia sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. Distinguidos delegados, cúpleme proclamar ahora el resultado de la votación relativa al proyecto de resolución de la Conferencia sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. Así pues, el resultado de la votación es lo siguiente, trescientos ochenta y seis votos a favor, quince votos en contra y cuarenta y dos se alcanzado quórum de doscientos noventa y dos puesto que la mayoría simple era de doscientos uno. Se adopta la resolución. En adelante entonces el Director General de la OIT estará autorizado a cursar invitaciones a Palestina, a participar en las reuniones de la OIT, incluida la Conferencia Internacional del Trabajo en calidad de estado, observador, no miembro. Los resultados detallados de la votación también se publicarán en el acta número dos D. Muchas gracias.

Sr Jeffrey Hay

Gobierno (Estados Unidos de América)

Gracias. Estados Unidos lo ha dejado bien claro desde el principio, la paz en la región se logrará solo con las negociaciones directas entre las partes y que con la seguridad de Israel y una Palestina y Gaza sin Hamás, como dijimos en Nueva York, en mayo, con respecto a la resolución correspondiente, Estados Unidos estima que esta es una resolución que no nos acerca a este objetivo. Por ello votamos en contra tanto en Nueva York como aquí. La adopción de esta resolución no da la condición de miembro ni da a la delegación de Palestina, las mismas condiciones que un Estado miembro. Los palestinos no logran el derecho al voto en la Conferencia Internacional ni tampoco a poder presentar candidatos a los puestos órganos de la OIT. Gracias

Sra Nikola Gillhoff

Gobierno (Alemania)

Gracias Presidente. La posición alemana sobre conflictos es muy clara. Creemos en una solución en dos estados, para dos pueblos en Oriente próximo. Apoyamos el derecho legítimo de los palestinos a la libre determinación y compartimos el objetivo en un Estado palestino independiente. Juntos con paz, dignidad y seguridad con Israel.

Alemania obra y lleva trabajando decenios por lograr ese objetivo y hemos apoyado activamente esta solución de dos estados y la creación del estado palestino con ayuda política, científica y técnica, y lo seguiremos haciendo. No obstante, creemos que las negociaciones, solo negociaciones directas entre israelíes y palestinos, serán lo que nos arrojará una paz sostenible y nos permitirá conseguir esta consistencia pacífica y por ello nos hemos abstenido a la votación. Nosotros rechazamos todos los cambios a las frenteras del año sesenta y siete que no ha sido acordadas. A las ocupaciones de los territorios palestinos por partes de Israel, violan el derecho internacional y son un obstáculo a la paz, el sufrimiento de la población debe terminar. Hamás debe abandonar las armas, liberar a todos los secuestrados sin condiciones y pedimos a todas partes que hagan todo lo posible para sentarse en las negociaciones y que se logre un alto el fuego y la liberación de los rehenes. Gracias.

Sra Siba Khateeb

Gobierno (Israel)

Gracias. Nosotros rechazamos vehementemente el modo como los palestinos siguen promoviendo sus causas, utilizando el sistema internacional que debe ser imparcial y neutral. Ahora se les concede esta condición en la Conferencia al Internacional, sin haber adherido sus instrumentos fundamentales. Ello socava la capacidad de poder ejercer estos privilegios que se han aprobado, el derecho y obligaciones por igual. Estas resoluciones es una declaración política que ignora las necesidades la seguridad de un estado miembro. Las autoridades deberían estar preocupadas por mejorar las condiciones laborales de sus ciudadanos, pero las condiciones no están entre sus prioridades. Los representantes utilizan los foros internacionales para declaraciones políticas, completamente alejadas de la realidad. Israel hemos votado en contra y lamentamos que otros piensen que las normas internacionales se pueden utilizar para estos fines. Hay también reines en Gaza. Hamás es una organización terrorista que quiere destruir a Israel y a los israelíes. Es difícil condenarlo, es difícil llamar al pan, pan y al vino, vino. Este tipo de trato deslegitima todo el sistema internacional y su impacto será irreversible. Muchas gracias.

Sr Ibrahim Khraishi

Estado de Palestina

Gracias, Presidente. Nuestra oficina aquí de Palestina en Ginebra quiere en primer lugar, dar las gracias, expresar nuestra sincera gratitud por su trabajo, por su interés y por supuesto a todos los países hermanos y hermanas que nos han apoyado en esta votación para que Palestina pueda ser pronto un miembro con plenos poderes de esta Organización y del sistema multilateral en general. Sorprenden las palabras de los Estados Unidos, que acabamos de escuchar. Solemos tener consenso en ciertas cuestiones como la condición de miembros, pero la última reunión de marzo, cuando nosotros solicitamos la votación, estamos en la misma situación que la de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Nosotros deploramos los obstáculos que también hay para poder reponer la libertad a los rehenes y pareciera que los Estados Unidos tienen interés en mantener este tipo de situación o con dificultades y obstáculos y que tampoco se enjuicie a los responsables. Nosotros queremos estar en los foros multinacionales y tenemos un historial de nuestro trabajo que hacemos defendiendo los derechos del trabajo tanto en general como en Palestina, en particular. No quisiera explayarme, pero sí que creo que puedo afirmar que todos son ustedes testigos del genocidio que se está

ejecutando en Gaza y el mundo está contemplándolo incapaz de reaccionar. Yo quiero que esto sea una alarma que se ponga fin a esta masacre, incluida masacre de críos. Todos conocen cuál es nuestra posición desde el siete de octubre. Nosotros somos y nos hemos mostrado en contra de cualquier tipo de ataque contra civiles de una parte como de otra, de cualquier conflicto. Nosotros queremos y seguiremos en Palestina y nuestra bandera también ondeará entre las demás en esta organización y otros organismos de las Naciones Unidas. Muchas gracias.

Sr Khalid Salim Al Ghammari

Gobierno (Omán)

Gracias Presidente, gracias por concederme la palabra. Mi delegación, la delegación de Omán. Quisiera en primer lugar dar las gracias por habernos concedido la palabra y también dar las gracias por esta decisión que hemos tomado de conceder la condición de estado observador, no miembro. Nosotros expresamos nuestro plena apoyo a esta resolución y ello por criterios legales jurídicos que se marcan dentro del concepto de justicia global y también como han hecho otras organizaciones multilaterales. Palestina siempre ha demostrado que respeta las Normas Internacionales del Trabajo el Derecho Internacional y ello, además, no olvidemos unas condiciones sumamente difíciles como las que más se hallan actualmente concederles esta condición. Ahora de este observador, no miembro, ayudarán a defender la causa de los Trabajadores palestinos, además de permitir toda una serie de mejoras institucionales. Estamos ante una decisión de carácter técnico que refuerza la posición de la Organización, y además, al ser de todos, todas las partes podrán contribuir a reforzar y trabajar por el Trabajo Decente y reforzar los derechos del trabajo y ello de forma compatible con el Corpus Internacional de normas. Votar, a favor de esta resolución ha sido y es una muestra de querer abrir la casa a todos y conseguir una plena representación de todas las partes en esta Organización. La OIT es ahora un foro de diálogo para todos y que permiten que reinen sus principios, siempre alejado de los cálculos políticos.

Sr Edgar Moyo

Presidente de la Conferencia

Yo quiero recordar los principios que rigen esta deliberación. Primero, todos estamos interesados en que todos los Delegados respeten los procedimientos aceptados empleando lenguaje parlamentario y que solo se refieran a los temas que se están tratando y que eviten plantear cuestiones ajenas a estos temas. Segundo, la duración de los discursos está limitada a lo que dice el reglamento, son cinco minutos solamente y los aplicamos estrictamente. Por último, quiero tratar la cuestión de las mociones de orden y derecho a réplica, los Delegados que deseen plantear una moción de orden o solicitar un derecho de réplica, no necesitan interrumpir lo que se está diciendo, simplemente levantan su cartel, un miembro del personal se acercará a ellos en la sala y dará cumplimiento a su solicitud. En el caso del derecho a réplica, pedimos que informe claramente al personal qué es lo que está pidiendo responder. Recuerden que el derecho a réplica solamente puede referirse a una cuestión puntual, no puede exceder dos minutos y debe ser presentado en forma respetuosa y en lenguaje parlamentario. No es la práctica de la Organización, presentar una réplica a la réplica. Tenemos muchos oradores y por lo tanto les pido que avancemos ya con nuestro

cometido. Voy a llamar ahora al primer orador de mi lista, se trata del Viceministro de Recursos Humanos de China. Adelante China.

Sr Xiuzhang Wu

Gobierno (China)

Su Excelencia, Señor Edgar Moyo, señoras y señores. El Gobierno de China saluda el Informe del Director General que guía nuestra filosofía de nuevo desarrollo propuesta por el Presidente Xi Jinping y que ha logrado muchas cosas en el bienestar del pueblo y promover la modernización de China. En primer lugar, hemos logrado brindar bienestar a través del desarrollo de alta calidad, en línea con esta filosofía basada en la innovación, la coordinación, la sostenibilidad, apertura y compartir, estamos promoviendo que se equilibren los contextos locales y trabajamos en favor de un equilibrio dinámico entre la innovación científica o técnica y el empleo pleno y de alta calidad. A la vez, hemos mejorado la seguridad del pueblo, así como su satisfacción y mayor felicidad. A la vez, estamos mejorando el sistema económico a través de cadenas de valor y ecosistemas de innovación y mejoramos las capacidades de los trabajadores en forma estructurada y equitativa. Hoy tenemos más de doscientos millones de trabajadores, sesenta millones tienen altas calificaciones y además, tenemos un programa llamado Construyendo un Futuro Más Brillante para que los trabajadores puedan utilizar sus capacitaciones. Tercero, hemos fortalecido el desarrollo económico centrado en la población para proteger sus derechos laborales e intereses. Hemos reforzado la cooperación tripartita mejorando las inversiones laborales, solución de diferencias para salvaguardar los Derechos fundamentales del Trabajo. Optimizamos el sistema de distribución de ingresos en el trabajo a través de un sistema de distribución primaria y también tenemos el mayor sistema de seguridad social del mundo, maximizando la distribución secundaria, a través de la coordinación. Todo esto ha mejorado la situación de los trabajadores inyectando un nuevo impulso a la expansión económica de nuestro país. Señor Presidente, distinguidos Delegados, hoy los cambios se ven cada vez más acelerados en el mundo, el cambio climático, los cambios demográficos, los progresos técnicos, están dando nueva forma al mundo del trabajo. El unilateralismo y las amenazas comerciales socavan el mundo del trabajo mundial, así como la gobernanza internacional. Tenemos que mostrar que somos responsables y que somos los defensores de la justicia y la seguridad social. Para eso, propongo que se asegure una promoción del empleo y el espíritu emprendedor promoviendo las principales prioridades macroeconómicas. Tenemos que abogar por un desarrollo socioeconómico, creación de empleo, sinergizando así los efectos fiscales, empleo industrial y protección del medio ambiente. A la vez, tenemos que incluir el empleo dentro de los planes de desarrollo. Segundo, tenemos que hacer notar que el empleo debe ser de alta calidad, con valor orientativo hacia la sociedad. Llamamos a que haya mayores oportunidades equitativas, se reestructuren ciertos elementos que permitan hacer coincidir la oferta y la demanda y que haya relaciones laborales más armoniosas. De esa manera, habrá un mercado estable de empleo, buena remuneración y protección y seguridad en el trabajo. Tercer, además, tenemos que estar mejor representados en el mundo de la gobernanza internacional del trabajo, el sur mundial debe estar también presente a través de una voz que permita darle mayor dinámica mundial. El buen Diálogo Social debe permitir una mayor expansión del trabajo. Señor Presidente, el Mandato de la OIT de la promoción del Trabajo Decente y de la Justicia Social, permitirán una mejor protección de los derechos y así, trazaremos el curso del desarrollo socioeconómico los países y la gobernanza internacional del trabajo, gracias.

Sr Juan Mailhos

Empleadores (Uruguay)

Señor Presidente, permítame comenzar mis palabras ante esta plenaria saludando y felicitando al Ministro de Trabajo de mi país, del Uruguay, el Señor Juan Castillo, por su designación como Vicepresidente Gubernamental de esta Ciento Trece, Conferencia Internacional del Trabajo. Con satisfacción, observamos que la Memoria presentada por el Director General a esta Conferencia se tituló, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Se trata de un concepto que compartimos plenamente. Observamos que, a la hora de aprobar normas, diseñar políticas o concretar acuerdo, este nexo que se busca fortalecer lamentablemente se ha descuidado y es necesario recuperarlo. Lo compartimos porque es el fundamento de las políticas que impulsa el sector empleador, tanto en el ámbito de la OIT como en el ámbito nacional. En las instancias donde participa el sector empresarial uruguayo, hemos tratado de explicar la necesidad de cuidar esa relación virtuosa entre empresa, derechos y el empleo de calidad. Una relación que, en su punto de justo equilibrio, logra que la Justicia Social y la eficiencia económica caminen por un mismo sendero. A nivel internacional, consideramos necesario que la OIT asuma un rol de liderazgo para lograr llegar a esas instancias de crecimiento con equilibrio, antes que nada, promocionando entornos propicios para el desarrollo empresarial. Luego sí, podremos hablar de empleo decente, de trabajo, de salarios, de formalidad, pero como un punto inicial, es indispensable que las empresas se desarrollen en un marco apropiado y puedan contribuir con todo su potencial en nuestras sociedades. El crecimiento económico debe ser respaldado por un ecosistema que permita desarrollar al emprendedor, a la inversión, y en especial a las Pymes que, en los hechos, son los mayores generadores de empleo. Por ese motivo, reiteramos la importancia de la Declaración sobre Empresas Sostenibles de esta Casa del año dos mil siete. Todos conocemos aspectos de nuestros marcos normativos que son de muy fácil comprensión, otros de pésimo diseño. Son normas que no fortalecen derechos, pero si son eficientes obstáculos para la generación de empleo genuino. Aunque para muchos sea difícil de aceptar, el exceso normativo no implica más derechos. En ocasiones, encontramos normas que, directamente, son de imposible cumplimiento para las pequeñas empresas. Son verdaderas barreras estructurales que impiden la viabilidad de las empresas y el pleno empleo. Como señalamos, a nivel internacional la OIT tiene un rol a cumplir en este sentido y puede contribuir a que los países encuentren, en cada caso, su punto de equilibrio entre crecimiento, empleo y derechos. La OIT debería ser la organización guía que recuerde que para aprovechar esas oportunidades, el crecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas son requisitos previos al Trabajo Decente y al progreso social. A nivel nacional, nos encontramos con el mismo desafío que el planteado el Director General. la necesidad de conjugar crecimiento, derechos y empleo, de una forma socialmente eficiente. En nuestro país nos encontramos próximos a negociar en los Consejos de Salarios. Un sistema que se aplica desde el año cuarenta y tres que privilegia la negociación tripartita, por sector de actividad, que requiere necesariamente de una modernización, de una visión más amplia sobre sus efectos en el crecimiento y en el empleo, tal como lo plantea el Director. El sector empresarial estima que es necesario modificarlo para atender la nueva realidad laboral y las disposiciones del Convenio noventa y ocho. Seguimos pensando que este ámbito debe ser únicamente para negociar salarios mínimos y categorías, dejando el resto de las condiciones de trabajo a la negociación bipartita y por empresa, tal como lo prevén y lo privilegian los convenios internacionales del trabajo. El segundo aspecto que está siendo debatido en nuestro país refiere a la

reducción de la jornada laboral y aquí también consideramos válida la perspectiva que impulsa el Director General. Los técnicos discrepan sobre los efectos que tiene una medida de esta naturaleza. En el contexto económico y social del Uruguay, pensamos que una reducción de la jornada laboral limitará el crecimiento del país y su competitividad, operará como un incentivo a la informalidad, y será un fuerte estímulo al multi empleo, que tantos problemas de salud ocasiona a los trabajadores. Menos trabajadores trabajarán menos horas, y otros lo harán en exceso. Existen otros temas que también están a la orden del día y que esperamos que, con la tradición de nuestro país en el Diálogo Social, podamos avanzar con una visión amplia de estos problemas laborales y su solución, en la dirección que nos plantea hoy la Memoria del Director General y como siempre, de manera tripartita. Muchas gracias.

Sr Dichun Wei

Trabajadores (China)

Señor Presidente, Delegados. En primer lugar, por favor, permítame expresar mi alto aprecio a la Memoria presentada por el Director General que está basada en las transformaciones mundiales del trabajo y allí se explora la relación con el crecimiento del empleo y las economías y revela los temas principales sobre la protección de los derechos de los Trabajadores bajo nuevas circunstancias. Con la Justicia Social y el diálogo en su meollo, ofrece soluciones que son interesantes en el plano intelectual y a la vez son viables, no solamente eso lleva adelante la plenitud de la OIT si no que es un verdadero ejemplo del futuro deseado para la humanidad. Nosotros estamos dispuestos a colaborar en este sentido. Este año se marca el centenario de la federación de sindicatos de toda China, se realizó hace poco una gran celebración en Beijing. El Presidente, Xi Jinping, de China, presentó un gran discurso en ese sentido y habló de los grandes logros del movimiento de trabajadores de China y también reafirmó el papel tan importante de la clase trabajadora como principal impulsor de la modernización de China. En nombre de los trabajadores de China y las masas de personas trabajadoras, el Presidente también les dio sus mejores deseos a los trabajadores del mundo entero y su hincapié en promover la cooperación y los intercambios internacionales para promover la amistad entre los trabajadores de todo el mundo. Los sindicatos chinos siempre han tenido una filosofía de promover el desarrollo y salvaguardar los derechos. Se han hecho muchos avances, mejorando el empleo de alta calidad y protegiendo los derechos e intereses de los trabajadores. Hemos facilitado la creación de más de treinta millones de nuevos empleos por año y creado el mayor sistema de seguridad social del planeta que cubre al noventa y siete coma cuatro por ciento de la población china. También creamos el mayor sistema de capacitación laboral y técnico en el mundo, con ciento veinte millones de estudiantes en los últimos años. El mecanismo tripartito que incluye al gobierno, las empresas y los sindicatos incluye a más de cien millones de empleados y a la vez tenemos un servicio de internet que permite a muchos trabajadores trabajar desde sus casas y atiende a millones de trabajadores. Por otra parte, muchos sindicatos cuentan con oficinas en todo el país, lo que permite a los trabajadores sentir un mayor sentido de pertenencia. Se afirma, con razón, que cuando los trabajadores tienen derecho a participar y compartir los beneficios, se fortalece su compromiso, se canaliza su energía y se impulsa el progreso social. De cara al futuro, los sindicatos chinos están dispuestos a seguir mejorando la gobernanza mundial del mundo del trabajo. Primero seremos los guardianes del multilateralismo, queremos seguir participando en la coalición mundial para la Justicia Social y apoyar a la OIT en su papel preponderante dentro de la cooperación técnica y el alineamiento mundial.

Estamos en contra de la politización y la instrumentalización de los temas laborales. Segundo, queremos ser un elemento práctico en el desarrollo, a la vez, la cooperación surge y los programas de desarrollo brindarán más de cien mil oportunidades de capacitación para los países en desarrollo en los próximos años y esto beneficiará sin duda a los trabajadores en línea también. Y también queremos ser un promotor de aprendizaje mutuo entre civilizaciones. Hemos propuesto un diálogo mundial y compartimos experiencias en distintas áreas como en la Economía Digital y la gran transición, prácticas como la mejora de los ingresos y de los derechos de los Trabajadores a través del empleo y a la vez queremos que en las distintas civilizaciones se avance hacia el progreso de la humanidad. Colegas, sepan ustedes que estamos cambiando mucho en el mundo. Estamos llegando a una edad de reestructuración de la economía mundial, la dinámica del comercio ha cambiado mucho a la vez tenemos que pensar en trabajar juntos para tener un sistema de Inteligencia Artificial basado en los seres humanos para mejorar las transformaciones y ojalá que esta Conferencia sea el punto de partida de un sistema más sostenible, más inclusivo de gobernanza mundial del trabajo. Algo que permita a todos disfrutar de un trabajo decente y permita justicia en todos los aspectos de la sociedad. Muchas gracias.

Sra Woldeyesus Elisa Gulay

Gobierno (Eritrea)

Muchas gracias, Señor Presidente, distinguidos delegados. Es un gran honor y un gusto para mi estar aquí frente a ustedes en esta Asamblea, inspirado por la interesante Memoria del Director General. Para compartir la historia de Eritrea, nuestro viaje a través de encrucijada críticas a favor del trabajo, derechos laborales y el crecimiento económico sostenido en un mundo que cambia tanto entorno a nosotros. Eritrea se ha lanzado en un camino con una visión clara para un futuro más próspero y justo, llevados por diversas estrategias básicas, basadas en nuestros propios recursos humanos y materiales. Estamos comprometidos plenamente con el desarrollo de la infraestructura, comprendemos que tiene un papel fundamental para lograr promover la actividad económica, facilitar el comercio y atraer inversiones vitales. La base de nuestro compromiso también es el desarrollo del capital humano. Estamos mejorando la educación y las escuelas técnicas y nuestra mano de obra está dotada de las competencias necesarias para las industrias en evolución. Nuestro sector agrícola, que es la base de la economía, está transformándose significativamente y modernizándose. A la vez estamos persiguiendo activamente la diversificación económica, explorando sectores como la minería, la manufactura y el turismo, con el fin de generar mayores oportunidades de empleo para nuestro pueblo. A la vez, promovemos la inversión extranjera directa ya que reconocemos que es importante para lograr el capital y la experiencia que tanto necesitamos. Estas estrategias económicas están muy bien complementadas por programas sociales que tratan de erradicar la pobreza, empoderar a mujeres y las personas con discapacidad y todas las personas vulnerables, así como promover el desarrollo rural. Al igual que en muchos países, enfrentamos grandes retos percibidos y reales y que pueden dificultar nuestro progreso y esa encrucijada que tiene que crearse entre el empleo de los derechos del crecimiento. Uno de los grandes problemas es la poca población que se ha exacerbado como problema por la fuga de cerebros. Muchas personas muy capacitadas se van al extranjero por motivos económicos y a la vez, nuestra población agrícola es muy vulnerable al efecto devastador del cambio climático y el acceso limitado a la financiación hace que muchas empresas pequeñas y medianas vean erigirse barreras ante sí y su capacidad de

expandirse y generar empleo se ven muy limitadas. Estos problemas internos se ven multiplicados por las sanciones unilaterales que han llevado a presión a financieras externas y que contribuyen a un crecimiento económico volátil, limitando nuestro sector financiero. Distinguidos delegados, tenemos la visión de fortalecer el empleo, los derechos, el crecimiento y para que esto sea una realidad en Eritrea tenemos que tener algunos factores facilitadores, sobre todo, la paz y el acceso a los servicios financieros. La paz relativa que tenemos en la región es un momento especial y significa que se ha reducido el conflicto, su potencial y que estamos logrando mejorar relaciones y oportunidades económicas. Estos factores de facilitación junto con nuestros esfuerzos permanentes de superar nuestras barreras son esenciales a fin de superar las dificultades y crear empleo así como derechos y una mejor economía para todo el pueblo. Miramos hacia la OIT y a sus estados miembros para lograr su comprensión, partenariado y un apoyo incesante en este emprendimiento vital para nosotros. Gracias

Sr Jose Sonny Matula

Trabajadores (Filipinas)

Presidente de la Conferencia, Director General de la OIT, Señor Hounbo, estimados delegados, compañeros y compañeras, Trabajadores, muy buenas tardes. Hemos escuchado y saludamos la Memoria del Director General. Hoy, los trabajadores en todo el mundo hacen frente a una ralentización del crecimiento global, a una mayor desigualdad, a medios de sustento que se ven perjudicados y a un menor espacio cívico. En Filipinas, esto es lamentablemente la realidad, sin embargo, no perdemos la esperanza, estamos avanzando. Este año, tras décadas de dificultades, estamos a punto de lograr el primer incremento del salario nacional desde hace treinta y seis años y el pasado miércoles, la cámara de representantes, ha aprobado en tercera lectura y en última lectura, un aumento de tres coma seis dólares americanos en el salario a nivel nacional. Durante mucho tiempo, los trabajadores con un salario mínimo solamente habían recibido pequeños incrementos fragmentados. Aumentar los salarios es bueno para los trabajadores y es bueno para la economía, los trabajadores gastan localmente, comprando alimentos de los agricultores y productos y bienes de las pequeñas empresas y esto significa comida y alimento para los niños, y esto significa que si hay salarios más sólidos y más fuertes tendremos unas economías locales más fuertes. Por eso, vamos a seguir luchando contra la represión y los asesinatos contra los sindicalistas. Vamos a garantizar la libertad sindical y de asociación y vamos a promover unos empleos seguros para todos. Las buenas inversiones son fundamentales para respetar los derechos de los trabajadores y la libertad sindical y de asociación le transmite el mensaje a los inversores de que Filipinas defiende el crecimiento democrático y sostenible. Desde dos mil dieciséis, sesenta y ocho líderes sindicales han sido asesinados y hay más de treinta de quienes no se sabe cuál es el destino y el paradero en la administración de Duterte y hay cuatro casos con siete personas que han fallecido en la actual administración marco y, sin embargo, sabemos que solamente un caso ha llegado ante los tribunales. Por eso invitamos al gobierno a investigar esos casos, a que haga que exista justicia y a que se ofrezca reparaciones para las familias de las víctimas. Señor Presidente, aplaudimos la decisión gubernamental de que el Presidente Rodrigo Duterte comparezca ante la Corte Internacional de Justicia para los delitos contra la humanidad, una medida fundamental para poner fin a la impunidad y para pedir justicia por las más de seis mil víctimas de asesinatos extra judiciales. También pedimos al Presidente a mejorar las directrices actuales de libertad sindical y de asociación y que cree una orden ejecutiva para garantizar un mayor cumplimiento.

Por nueve años consecutivos, Filipinas ha sido uno de los peores países para los trabajadores y queremos salir de esta lista, a través de un diálogo continuo con la OIT, con los empleadores y con los trabajadores para aplicar plenamente los convenios de la OIT y las recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Normas. Las iniciativas gubernamentales, con la activa participación de los interlocutores sociales, son imperativos para crear una sociedad sostenible, democrática y justa. Antes de concluir, quisiera hacer distintos llamados por parte del movimiento sindical, tenemos que abolir el grupo de tareas nacional para poner fin al conflicto armado comunista local que ha suprimido los derechos sindicales y que ha acosado a los trabajadores. Invito también a que se active el Artículo veintiséis de la Constitución de la OIT para iniciar una posible comisión de encuesta contra Arabia Saudí por seguir no pagando los salarios y por otros abusos contra los trabajadores inmigrantes, incluidos muchos filipinos. También se hace un llamamiento a poner fin inmediatamente a la guerra de genocidio en Gaza, a la persecución de los sindicalistas en Bielorrusia, el respeto de la integridad territorial en Ucrania. También apoyamos la adopción de un convenio sólido sobre la economía de plataformas para garantizar que los trabajadores de las plataformas puedan disfrutar de los derechos y quisiera expresar mi solidaridad con todos los trabajadores en todo el mundo por el trabajo decente, los salarios vitales, la paz y la democracia. Que vivan los trabajadores del mundo, gracias.

Sr James Hoth Mai

Gobierno (Sudán del Sur)

Señor Presidente, señoras y señores, en nombre de la Delegación de la República de Sudán del Sur y en mi propio nombre, quisiera aprovechar esta oportunidad para felicitarle a usted y a sus miembros adjuntos por haber sido elegido como Presidente y Vicepresidentes en la Ciento Trece Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, respectivamente. Confiamos que, bajo su liderazgo, esta Sesión la va a guiar con sensatez, con inclusividad y con un compromiso común para avanzar en el Trabajo Decente y en la Justicia Social para todos. El tema de la Conferencia de este año es, Empleos, Derechos y Crecimiento, reforzando la conexión. Es un tema tanto oportuno como crítico. Como muy bien nos ha recordado el Director General, la Justicia Social depende de nuestra capacidad de fortalecer el vínculo entre el Trabajo Decente, los derechos fundamentales y el crecimiento económico inclusivo. Hoy, el mundo hace frente a un conjunto complejo de crisis, desde las emergencias de salud global hasta el cambio climático, hasta las tensiones geopolíticas, las crisis económicas, las interrupciones tecnológicas y el cambio en el paisaje político y social. Todo esto no es abstracto, sino que lo siente profundamente nuestro pueblo, sobre todo los más vulnerables que hacen frente a una creciente inseguridad en el empleo, en los ingresos y en los derechos básicos. Desde la perspectiva de la OIT y en respuesta a las preguntas fundamentales planteadas por la Memoria del Director General, a saber, cómo podemos garantizar que el crecimiento económico genere más y mejores empleos al tiempo que fortalece el respeto por los derechos laborales para todos y cómo podemos hacer que los empleos y que los derechos ocupen un lugar central en el espacio político, financiero y económico. Nosotros pensamos que la respuesta reside en políticas inclusivas basadas en derechos y centradas en las personas. Esto significa, en primer lugar, integrar el empleo y la protección social en los planes de desarrollo nacional y en los marcos financieros. En segundo lugar, promover una transición justa y verde, especialmente para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores en la economía informal. En tercer lugar, fortalecer las instituciones del mercado laboral y garantizar que el diálogo social esté

incorporado en la formulación de políticas. En cuarto lugar, defender las normas internacionales del trabajo, en particular, en momentos de crisis para proteger a los trabajadores y mantener la cohesión social. Y, en quinto lugar, invertir en competencias y en la alfabetización digital para preparar a los trabajadores para este mundo del trabajo cambiante. Ahora que deliberamos en esta Sesión Ciento Trece, tenemos que volver a comprometernos para hacer que los empleos y los derechos sean elementos centrales en nuestra economía y en nuestra cooperación internacional. Garanticemos que este crecimiento se traduzca en dignidad, en equidad y en oportunidad para todos los trabajadores en todas partes. Es importante reconocer que lograr un nexo positivo y sostenible entre los empleos, los derechos y el crecimiento no es algo automático ni sencillo, requiere esfuerzos deliberados y unas bases sólidas que se basen en políticas basadas en derecho, en instituciones efectivas, en recursos adecuados y en un diálogo social significativo y voluntad política genuina. Sin estos pilares, cualquier intento de generar un crecimiento será algo precario y para realmente promover una Justicia Social y un Desarrollo Inclusivo tenemos que velar porque las estrategias económicas estén centradas en las personas y ancladas en el respeto por los derechos fundamentales en el trabajo. En Sudán del Sur y en muchos países en nuestra región, y más allá, estos principios no son optativos, sino que son esenciales para crear resiliencia, estabilidad y prosperidad para todos. No son un marco conceptual, son un imperativo en materia de desarrollo, en tanto que en países estamos comprometidos con la paz, con la reconstrucción y con el Crecimiento Inclusivo y estamos trabajando para que nuestras políticas de empleo y de trabajo nacionales estén en consonancia con las normas internacionales que promueven el trabajo decente, los derechos de los trabajadores y que promueven un crecimiento económico inclusivo. El Ministerio ha desarrollado un marco legal para garantizar que los derechos de los trabajadores queden protegidos, La Ley del Trabajo dos mil diecisiete. También la Reglamentación del Trabajo dos mil veintitrés, La Ley sobre el Seguro Social de dos mil veintitrés y las directrices para las agencias de empleo privados, así como la ratificación de convenios de la OIT y mucho más. Admitimos que ningún país puede hacerlo por sí solo, por eso la cooperación regional es fundamental, en particular para abordar los desafíos del mercado laboral que compartimos, gestionar la migración laboral y promover un trabajo decente más allá de nuestras fronteras. A través de plataformas como las políticas de migración laboral y los esfuerzos de integración regional pretendemos fortalecer la capacidad colectiva para garantizar que el crecimiento económico no solo sea sostenible sino equitativo y que se base en derechos. Y, por último, Sudán del Sur reafirma su compromiso de seguir trabajando con nuestros socios y con las instituciones globales, incluido la OIT, para que los empleos y los derechos ocupen un lugar central en la formulación de políticas financieras y económicas y para garantizar que el crecimiento sea una realidad para todos nosotros. Muchas gracias.

Sra Susan Katherine Quirós Díaz

Trabajadores (Costa Rica)

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, señoras y señores. Coincidimos con el Director General, quien en su Memoria anual nos dice que la Justicia Social depende del fortalecimiento de la relación entre el empleo, los derechos y el crecimiento y que es necesario fortalecer la democracia y el diálogo social para recuperar la confianza, reconciliar intereses opuestos y forjar un proceso duradero. Costa Rica ha ratificado la mayoría de los convenios internacionales de derechos humanos, tanto de carácter universal como regional, incluyendo por supuesto los de la

OIT. Se ha ocupado de proyectar una imagen internacional democrática y de defensa y promoción de los derechos fundamentales; no obstante, la mayoría de los compromisos asumidos por nuestro país a nivel internacional, se quedan como simples declaraciones y la realidad de la clase trabajadora es cada vez más desalentadora. La economía de Costa Rica ha venido creciendo en los últimos años, pese a ello, somos uno de los países más desiguales del mundo; casi un cuarenta por ciento de personas trabajadoras están en la informalidad, sin ninguna protección social; el desempleo azota en mayor medida a los jóvenes, cuya tasa de desempleo supera ampliamente la tasa general; y las condiciones en el empleo formal son cada vez más precarias. En los últimos años se han aprobado leyes que violentan los derechos sindicales, congelan los salarios e instauran un régimen odioso de discriminación salarial entre trabajadores del sector público que desempeñan las mismas funciones, además de que se promueve aumentar la jornada de trabajo y la edad de jubilación. Todo esto ha caminado de la mano de un debilitamiento de las instituciones democráticas, del estado social de derecho y de las organizaciones sindicales. Contar con organizaciones sindicales y patronales fuertes e independientes para promover el diálogo es necesario para renovar el contrato social. Desde la clase trabajadora podemos afirmar que nuestro país no ha hecho ningún esfuerzo para garantizar y respetar el ejercicio de la libertad sindical, que es precisamente el instrumento que tenemos las personas trabajadoras para incidir en la regulación de nuestras relaciones de trabajo y mejorar así las condiciones de vida. Costa Rica es uno de los países de América Latina con más baja sindicalización. El despido, la persecución, la discriminación sistemática y el no reconocimiento del sindicato como interlocutor legítimo, continúan siendo la realidad para quienes deciden organizar sindicato en las empresas privadas. En el sector público, leyes recientes han vaciado de contenido la negociación colectiva, impidiendo crear nuevos derechos, fortalecer y ampliar los ya existentes, negando su esencia para mejorar las condiciones de trabajo y han impuesto requisitos absolutamente irracionales para la huelga, haciendo nugatorio el ejercicio de este derecho, criminalizando además la protesta social. Eso sin dejar de lado que la actual administración se ha caracterizado por atacar fuertemente a las organizaciones y líderes sindicales. Todo esto en un régimen populista, cada vez más autoritario, sin interés de promover el diálogo y que nos ha llevado a una lamentable polarización social. Es claro que en la Costa Rica actual, el panorama es desafiante y nos motiva desde la clase trabajadora, a renovar compromiso y esfuerzo para avanzar en el fortalecimiento del movimiento sindical, pues tenemos claro que únicamente a través de la organización y movilización de la clase trabajadora, con objetivos que vayan más allá de una visión gremial y que busquen incidir en la definición de las políticas públicas, podemos lograr que el crecimiento garantice la prosperidad de todos y se distribuya riqueza mediante condiciones de trabajo decentes. El tripartismo de la OIT fortalece la democracia y permite, si hay voluntad política, que los actores sociales desarrollemos un diálogo efectivo para llegar a consensos que nos lleven a relaciones sociales y laborales justas, equitativas, solidarias y con ello avanzar hacia nuestra anhelada Justicia Social. Muchas gracias.

Sra Maria Diane

Empleadores (Guinea)

Excelencias, Señor Presidente de la Conferencia, Señor Presidente del Consejo de Administración de la OIT, señoras y señores, vicepresidentes, empleadores y trabajadores, Señor Director General de la OIT, estimados Delegados de la Conferencia. El Señor Mousan Kaba, Presidente de la Confederación General de los Sindicatos de

Guinea habría querido hacer directamente este discurso, no obstante ha tenido impedimentos de última hora y no ha podido desplazarse hasta Ginebra por lo tanto, me ha autorizado, en tanto que el Secretario General a transmitir el mensaje del sector privado de Guinea y es el siguiente. Con gran responsabilidad y con orgullo, intervengo hoy en nombre de la Confederación General de las Empresas de Guinea. En esta tribuna, símbolo del diálogo entre las naciones, quisiera expresar la voz de un sector privado resiliente, comprometido y que mira hacia el futuro. Quisiera dirigirme a su excelencia, Presidente, quisiera felicitarle por su elección como presidente de esta Sesión Ciento trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. También quisiera saludar a los vicepresidentes que representan a los empleadores y a los trabajadores, saludo su compromiso constante. Nuestro país, rico en recursos naturales y humanos, hoy se encuentra en una encrucijada. Hoy, más que nunca, el papel de los empleadores en la construcción de un desarrollo sostenible, equitativo e inclusivo es crucial. Guinea es una tierra de oportunidades, pero estas últimas, no pueden ser explotadas más que a través de una alianza reforzada entre el estado, los trabajadores y las empresas. Frente a las grandes transiciones climática, tecnológica, económica y social, los empleadores de Guinea reafirman su compromiso a contribuir activamente a la creación de empleo decente, la estructuración de cadenas de valor locales, la integración económica regional y la transición hacia una economía verde y digital. Hemos leído con gran interés, la Memoria del Director General, el Señor Gilbert Houngbo, titulado Empleo, Derechos y Crecimiento, Reforzar el Vínculo. Esta Memoria interpela a cada uno de nosotros en tanto que actores tripartitos sobre nuestra responsabilidad colectiva para que el empleo, los derechos y el crecimiento sean los pilares del progreso humano. La CGG, patronato de Guinea expresa su adhesión a esta visión que hace que la democracia social sea un vínculo entre el desarrollo económico y social. Bajo la dirección de su excelencia, el Presidente Mamadi Doumbouya, el Gobierno de Guinea, ha hecho del diálogo social inclusivo, un eje central de su gobernanza. Desde su llegada al poder, el jefe del estado de Guinea ha alentado a los actores del sector privado a unirse en torno a una representación única y legítima. De esta forma ha nacido la CGG que es un actor fundamental del desarrollo nacional. Desde entonces, trabajamos codo con codo con las autoridades públicas y con los interlocutores sociales en el marco de políticas de desarrollo ambiciosas. El Programa SIMANDOU dos mil cuarenta, el Foro Empresarial, el Código de las Inversiones, la adopción de la ley sobre el contenido local y la firma de pactos de estabilidad para el crecimiento económico. Estos esfuerzos tienen que consolidarse y apoyarse. A través de esta tribuna hacemos un llamamiento a la OIT para apoyar el refuerzo de las capacidades de los actores económicos para mejorar el entorno empresarial y para poder ampliar el acceso a un trabajo decente para todos. Los empleadores de Guinea están dispuestos a construir el futuro, pero el futuro no será sólo más que si se basa en una visión común, un compromiso compartido y una cooperación internacional reforzada. Juntos, gobiernos, empleadores e instituciones internacionales podremos hacer del empleo, de los derechos y del crecimiento, los ejes fundamentales para tener un mundo más justo. Muchas gracias por su atención.

Sr Hassan Hamid Hassan Hamid

Gobierno (Sudán)

Señor Presidente, en primer lugar, permítanme felicitarle. Le felicito por haber sido elegido como presidente de esta Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera igualmente expresar mi agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo por organizar esta Conferencia tan importante en un contexto

donde estamos experimentando grandes transformaciones y desafíos sin precedentes que han afectado los tres sectores, gobiernos, empleadores y trabajadores. Al respecto, saludamos la Memoria del Director General y también aplaudimos su llamado a reforzar el contrato social y el diálogo social para garantizar un crecimiento económico inclusivo que mejore la productividad y la dignidad del trabajo. También aplaudimos lo que se menciona en el Informe del Presidente del Consejo de Administración, a saber, que hay que hacer un seguimiento de la Justicia Social y de la evolución en los territorios palestinos ocupados. Señor Presidente, esta Conferencia se celebra en un momento en que Sudán está atravesando una crisis debido a la guerra desencadenada por una milicia rebelde. Se han cometido graves violaciones contra los civiles y las estructuras y se benefician de un apoyo directo violando de forma flagrante los principios del derecho internacional humanitario. Esto ha afectado al sector industrial y se han destruido fábricas, centros de investigación, en distintos sectores de la fabricación y la producción. Esta destrucción en el sector industrial ha tenido repercusiones en el sector de los trabajadores que se han visto desplazados. Han sido asesinados, la mayoría de ellos eran simples trabajadores, eran mujeres, hombres, artesanos. Tras la destrucción de estos centros de producción y todo esto, hacemos un llamado a esta Conferencia para que se adopte una postura clara y firme para apoyar a Sudán para condenar a la milicia terrorista. También apoyamos firmemente lo que se menciona en la Memoria del Director General en cuanto a la necesidad de invertir en la economía de la salud y en el Trabajo Decente y subrayamos la importancia de apoyar a los países afectados por conflictos como Sudán a través de mecanismos de financiación flexibles y mediante la ampliación de los programas de fortalecimiento de capacidades y de asistencia técnica. A pesar de las condiciones difíciles que afrontamos en Sudán, seguimos respetando los principios de la Organización Internacional del Trabajo y nos esforzamos por preservar las libertades sindicales y la igualdad y la justicia, de conformidad con los convenios ratificados como el Convenio Ochenta y Siete. Esperamos también reforzar la cooperación con la Organización sobre todo en el ámbito de la Organización Sindical, la transformación digital, la economía informal y la formación profesional. Para concluir, reiteramos que queremos condenar la violencia en todas sus formas contra los trabajadores y las instituciones y queremos aumentar la ayuda humanitaria que es tan necesaria en Sudán y recalamos que esto solamente se podrá hacer a través de la Justicia Social y la solidaridad. Muchísimas gracias, Señor Presidente.

Sr Nagnini Mampo Kassa Mampo

Trabajadores (Benin)

Soy el Señor Kassa Mampo, Delegado de los Trabajadores de Benín y comparezco ante ustedes, aquí en la Plenaria de la Ciento Trece Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra. Señor Presidente del Consejo de Administración de la OIT, Señor Director General de la OIT, Señor Presidente de la Conferencia, distinguidos representantes de los gobiernos, empleadores, trabajadores y otros invitados. La época que estamos viviendo es crucial, se está hundiendo un mundo y hay otro mundo que está surgiendo de forma más grave y toda la humanidad está en el abismo de una guerra mundial y esto ya ha comenzado con numerosos conflictos locales, pero tiene una envergadura mundial. Cito la guerra de Ucrania, o también el genocidio de Gaza perpetrado y seguido en directo por todo el mundo, guerras de grandes potencias y hay otros que están de forma cómplice, están apoyando la guerra en Yemen, en Sudán, en la República Democrática del Congo, en el Sahel, etcétera. En todas estas guerras, los trabajadores son masacrados, dispersados y además sufren

hambre. Los trabajadores de Benín están indignados contra el genocidio, contra el pueblo palestino en Gaza, por fuerzas racistas e israelíes, y pedimos que se detengan inmediatamente. ¿Cuál es la fuente, la causa profunda de esta guerra? Es para dominar el mundo, es para acaparar las enormes riquezas y cuando hablamos de riqueza, ante todo, estamos hablando de la fuerza del trabajo. Es la acumulación de los bienes producidos por la fuerza del trabajo de los obreros de todo el mundo que constituye una enorme riqueza y son fuente de transformación. La ley del capitalismo hace que los productos fabricados por los trabajadores, se vuelven contra ellos y los dejan en una situación de precariedad, de desempleo y de miseria. Sí, esta es la realidad actualmente. La situación de la clase obrera nunca ha sido tan dramática en el mundo, nunca ha sido tan desastrosa en la historia, como ahora mismo. Desde los años mil novecientos setenta y dos, con el neoliberalismo de la escuela de Chicago, de Milton Friedman, vemos que todo lo que había conseguido la clase obrera se echa a perder y todo lo toman las instituciones financieras internacionales, FMI, Banco Mundial con programas llamados de ajustes estructurales y otros nombres que han destruido a enteras generaciones de trabajadores y de millones de hombres en todo el mundo. En Benín, esta situación no ha hecho más que agravarse con la llegada en el poder del Patrón y Presidente de la República, Patrice Talon. Como consecuencia, ha promulgado leyes contra los trabajadores en todos los ámbitos, ha suprimido las libertades sindicales, ha criminalizado la huelga y los autores pueden sufrir penas y acudir frente a los tribunales a pesar de que la OIT se ha opuesto a ello. En dos mil diecinueve, las organizaciones sindicales lo dijeron de forma expresa, pidieron al gobierno que suprimiera las nuevas restricciones liberticidas introducidas en la nueva ley sobre el derecho de huelga. El Gobierno de Benín ha prohibido estas manifestaciones pacíficas de los trabajadores y de la población y está violando los derechos de las organizaciones sindicales de los trabajadores y también se ha brutalizado a los ciudadanos y a los líderes sindicales como fue el caso con motivo de la conmemoración del dos de mayo de dos mil veinticuatro a dos mil veinticinco. Se está haciendo de la precariedad del empleo un sistema y tenemos contratos de duración indeterminada que han sido reemplazados por contratos de duración determinada o contratos temporales. También se privatiza la administración pública, creando más categorías de trabajadores regidos por el derecho privado pero todos ellos ejecutan tareas de la organización o de la administración pública contractual de distintos tipos, por ejemplo, la categoría de los docentes que se ven casi esclavizados. El gobierno no está haciendo nada y los trabajadores de todas estas categorías no se ven protegidos y está reforzando la miseria contra estos trabajadores y se está excluyendo de forma arbitraria sus representantes de consejo económico y social y de la Comisión de Benín de los Derechos Humanos. Este es el desafío que se plantea hoy para los trabajadores de Benín. Estos trabajadores, todos se levantan todos los días para que, por favor, se defiendan sus derechos y libertades. Saludos, compañeros. Ginebra, seis de junio de dos mil veinticinco, Delegado de los Trabajadores de Benín. Muchas gracias.

Sr Shadrack Mwadime

Gobierno (Kenya)

Presidente de la Sesión Ciento Trece la ILC, excelencias, colegas, ministros, distinguidos representantes de trabajadores y empleadores, delegados, damas y caballeros. En nombre del Gobierno y el pueblo de la República de Kenia, permítanme manifestar nuestro aprecio al Director General por su excelente Memoria, tan oportuna y tan visionaria llamada, Empleo, Derechos y Crecimiento, Reforzando la Conexión.

Felicitemos a la OIT por mantener el centro siempre sobre la centralidad del trabajo decente frente a la incertidumbre mundial, la desigualdad y las perturbaciones climáticas. El tema de la Memoria de este año se alinea perfectamente con las aspiraciones del Gobierno de Kenia bajo la agenda de Transformación Económica de abajo hacia arriba que está enraizada en el Crecimiento Inclusivo Sostenible a través del empleo productivo y la Justicia Social. Para nosotros, la creación de empleo está en el meollo mismo de la Estrategia Nacional de Desarrollo, nuestro gobierno procura estimular todos los sectores de empleo a través de un enfoque integral combinando la infraestructura, los incentivos para las MIPYMES y el acceso, cada vez mayor, al crédito a través del fondo Hustler que hizo una iniciativa de inclusión financiera iniciativa lanzada en dos mil veintidós. Kenia está pasando por una organización cada vez mayor y necesitamos entonces una infraestructura para poder multiplicarse y este crecimiento ha relanzado el sector de la construcción que es uno de los mayores generadores de empleo y que ofrece, a los jóvenes, oportunidades de empleo, así como a las inmobiliarias y también al sector tecnológico. Están creando planes de doscientos cuarenta y cuatro mil empleos suplementarios en el sector de la construcción, solamente y para tratar el problema de la falta de coincidencia entre oferta y demanda de empleo y para el problema del desempleo de jóvenes tenemos un acuerdo ahora para mejorar la capacitación y para la reintegración de los jóvenes y estas medidas han contribuido en gran medida a la productividad de los trabajadores migrantes que regresaron a Kenia. Siguiendo con nuestro mandato en la OIT, seguiremos promoviendo las normas de trabajo y estamos a la vez incorporando nuestra legislación nacional, los convenios de la OIT, incluyendo en la nueva Ley del Trabajo y la ley sobre Seguridad y Salud en el trabajo así alineándonos con las prioridades de Trabajo Decente. Señor Presidente, el Diálogo Social es uno de los elementos más importantes de nuestra política. El consejo de salarios, el comité tripartito sobre la reforma de la legislación laboral, han permitido tener decisiones adoptadas a la participación y tenemos a través de este mecanismo, un sistema modernizado, digitalizado, que ayuda a formular políticas y a establecer salarios mínimos que correspondan a las realidades económicas y a la equidad social, y además, nuestro sistema de cumplimiento ha sido mejorado a través de la digitalización y creando nuevos cargos y sobre todo, tenemos mayor cobertura y cumplimiento. Tanto el sector formal como el informal, en particular en relación la Salud y la Seguridad en el Trabajo, la inscripción a la Seguridad Social y la eliminación de la mano de obra infantil. El crecimiento, que no es inclusivo o que no es sostenible ni justo, no puede seguir adelante. Para nosotros, la Inclusión Social es uno de los pilares de la transformación económica. La Política de Protección Social de dos mil veintitrés, trata de brindar ingresos más seguros y poder responder a través de redes de seguridad ante los efectos de las crisis sobre los más vulnerables o personas con discapacidades o mayores. Señor Presidente para expandir nuestra cobertura de contribución, estamos poniendo en práctica el Seguro de Salud Universal y revisando la ley de la Seguridad Social para adecuar su aplicación. A la vez, tenemos plataformas digitales que están siendo incluidas. El cambio climático y sus efectos sobre el mercado laboral son una prioridad nacional. Tenemos un plan de estrategia económica, ecológica que mejora la capacidad de los trabajadores para que tengan competencias adaptadas a una transición más justa. A la vez, reconocemos que el déficit del trabajo decente y falta de empleo va más allá de las fronteras. Por eso reafirmamos nuestro apoyo a la Coalición Mundial de Justicia Social defendida por el Director General con una plataforma vital para la acción colectiva y el compromiso multilateral. Pedimos una mayor cooperación entre los estados africanos y socios en el desarrollo para mejorar el Trabajo Decente sobre todo destinado a jóvenes, mujeres y personas en empleo vulnerables. También llamamos a un mayor esfuerzo para financiar las estructuras y

lograr mejores sistemas de protección social, yendo así hacia una transición social joven y más justa en situaciones de vulnerabilidad climática. Llamamos a todos a reforzar la conexión entre empleo, derechos y crecimiento, no solamente es un imperativo moral sino también una necesidad económica. Hay que tener la visión, la voluntad, la unidad para lograr una mejora articulación entre gobierno, trabajadores y empleadores. Estamos dispuestos a trabajar con todos los estados miembros para que esas afinaciones se cumplan. Gracias

Sra Hédia Arfaoui

Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia

Gracias Señor Mwadime. Acabo de recibir una solicitud de derecho a réplica de parte del Gobierno de Arabia por la intervención de Sudán. Voy a otorgar ese derecho al final de la sesión, cuando hayamos agotado la lista de oradores de esta tarde. La respuesta será breve, no más de dos minutos y en lenguaje parlamentario según la costumbre de la OIT. No habrá entonces una respuesta a la réplica. Y, ahora voy a pasar la palabra al Señor Dorado Cardona, Delegado de los Trabajadores de Colombia.

Sr Over Dorado Cardona

Trabajadores (Colombia)

Saludo a la mesa directiva de la OIT, a los representantes de los estados y gobiernos presentes, a los representantes del empresariado y gremios económicos presentes y muy especialmente a los Trabajadores y Trabajadores presentes. Compartimos la intervención del Director General de la OIT, la valoración política, económica y laboral del momento, en el sentido que la crisis multidimensional exhibe los límites civilizatorios del orden sistema económico establecido, en donde pone en cuestión las condiciones de existencia humana y de otra, el modelo económico y formas de vida en el planeta. Está claro que las tensiones económicas y tensiones comerciales, están llevando a profundizar la desigualdad social y la distribución de la riqueza en el mundo en unos pocos; los adelantos técnico-científicos cuarta y quinta revolución industrial y la Inteligencia Artificial, nos permite medir, cuando estos, no se ponen al servicio de los intereses de la humanidad y la naturaleza, el grado de vulnerabilidad de la humanidad a que nos someten los poderes económicos establecidos. La pugna inter imperialista y multipolar en el que una parte de las clases dominantes globales apuestan por el globalismo (mantener los aspectos que quedan de la globalización neoliberal) y otra por el soberanismo, centrar en el control del mercado y de los monopolios desde los Estados conllevando de todos modos mayor injerencia en otras latitudes. La OIT, deberá centrar sus esfuerzos en ponerse de cara a aportar y salvaguardar los derechos de la humanidad, en especial, de los y las trabajadoras en el mundo, quienes somos los que generamos la riqueza. El movimiento sindical y popular en Colombia condena el genocidio que comete el Estado de Israel contra el pueblo de Palestina, compartimos la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo en donde se plantea que Palestina sea reconocida como Estado, e Israel no continúe con la ocupación sobre este territorio. La guerra entre Rusia y Ucrania, debe tener una salida negociada, de no ser así, serán los pueblos, los y las trabajadoras, las más afectadas. La paz mundial, es posible con una salida política que potencie la reciprocidad económica, el cuidado y preservación de los medios y fuentes de vida, el respeto de la soberanía y autodeterminación de los pueblos. En Colombia, continuamos fortaleciendo la organización y la lucha, como el Comando Nacional Unitario CUT, CTC, CGT, CPC y CDP,

defendemos las reformas sociales con derechos, aportamos en la construcción de una reforma laboral en el marco de un proceso democrático progresista, en donde exigimos la recuperación de derechos que nos fueron arrebatados, especialmente con la ley cincuenta de mil novecientos noventa de Cesar Gaviria y por la ley siete ochenta y nueve de dos mil dos de Álvaro Uribe Vélez. Hoy el escenario es diferente y las Centrales Sindicales no permitimos engaños, el Senado en la Comisión cuarta ha traicionado nuestras aspiraciones, no solo acabando de debilitar el proyecto de reforma laboral sino pasando límites inaceptables para el pueblo colombiano; aprobando una contrarreforma laboral escrita por y para el gran empresariado y los gremios económicos en Colombia. Es una reforma regresiva, que desmonta derechos laborales históricamente conseguidos y desde el movimiento sindical y social lucharemos para no permitirlo. Si el poder legislativo, Congreso de la República, es inferior a su compromiso con la sociedad, será el constituyente primario, la ciudadanía, quien definirá a través de la consulta popular su destino. Continuamos trabajando por la profundización de la movilización y protesta social en el país. Informamos y denunciemos, nuestro rechazo a las amenazas, penalización y criminalización, contra la dirección de la CUT, en especial contra el compañero Fabio Arias, Presidente, Over Dorado Cardona, secretario general, así mismo, el movimiento que se está fraguando para atentar contra la vida del Presidente Gustavo Petro. El movimiento sindical continúa aportando y apoyando al proyecto político democrático, progresista y popular, en donde la democracia se profundice, el bienestar social para todos y todas sea una realidad. Con unidad, organización y la lucha, debemos no solo continuar con el gobierno sino ser poder. Porque otra Colombia es Posible. Porque otro mundo es posible. Lo estamos haciendo. Muchas gracias.

Sr Anatoly Nickasov

Empleadores (Belarús)

Buenas tardes Señora Presidente, señoras y señores. Me complace saludarlos y hablar en nombre de los empleadores de Bielorrusia. Lamentablemente, ochenta años después de la victoria contra el nazismo que acaba de ser celebrado este año, muchas regiones del mundo han regresado a una situación de divisiones políticas sociales y económicas. Nuestro país, soportó duramente la Segunda Guerra Mundial, y su recuperación está comprometida a seguir adelante con un diálogo constructivo en favor de la paz para lograr un nivel de vida decente, en favor de la paz y la seguridad en el mundo. El diálogo tripartito tiene una gran importancia y siempre seguirán siendo tan importante como antes. En cuanto al tema general de esta Conferencia, empleo y crecimiento es muy importante tratarlo ahora y, sobre todo, nos interesa tratar de encontrar medios de promover el diálogo entre todas las partes y mejorar la Justicia Social, también, a la vez, en nombre de los empleadores de Bielorrusia, nos sumamos a los proyectos que aparecen en esta Memoria. Los hemos aprobado y de hecho los estamos aplicando. Señor Presidente, estimados colegas, los empleadores participan igualitariamente en todos los debates esenciales en nuestro país en el marco de los interlocutores sociales, en el seno de las empresas y conocemos perfectamente los contenciosos y las dificultades que se plantean en el país, que tratamos de resolver a través del diálogo. Todo esto es posible gracias a un nuevo instrumento sobre las cuestiones sociales y de trabajo, de hecho, en enero pasado, todas las partes se pusieron de acuerdo para tener en cuenta los desafíos que enfrentan tanto el gobierno como los empleadores y trabajadores y uno de los desafíos mayores de nuestra época, muy peligroso también para las instituciones internacionales y nacionales en materia

de partenariado social, es el deterioro de las relaciones entre los distintos grupos. En nuestro país, vemos que hay cuestiones que se están politizando demasiado y por eso las empresas quieren defender los derechos fundamentales del trabajo, avanzar en materia de progreso y Justicia Social pero las sanciones que se ejercen contra mi país hacen que todo esto no sea posible y que la persona de la calle, los trabajadores se vean afectados y que la economía sostenible en las empresas o en centros de trabajo, entre otras cosas, dependen de decisiones adoptadas aquí, por ejemplo y que perjudican el bienestar de los trabajadores. Tenemos entonces que confiar en nosotros mismos y en nuestros asociados. En nuestro país, la producción, sin embargo, ha resistido. En numerosas ocasiones hemos dicho que los industriales y los empleadores en Bielorrusia están dispuestos a seguir cooperando con sus socios tradicionales y a lanzar proyectos conjuntos que habían quedado suspendidos y luego lanzar nuevos proyectos. Las calificaciones de nuestros trabajadores son bien conocidas. Nuestros asociados en el mundo occidental, tienen todo el interés de cooperar con nosotros, por eso estamos en contra de los ataques politizados contra Bielorrusia, así como contra empleadores y trabajadores que para nada corresponden con los principios básicos de la OIT. Debo decir, además, que nosotros seguiremos cumpliendo con nuestras obligaciones contractuales. Muchas gracias.

Sr Djibrilla Idrissa

Trabajadores (Níger)

Señor Presidente, Señor Director General, estimados delegados. En primer lugar, quisiera felicitar al Presidente y a los Vicepresidentes de nuestra Conferencia y desearles el mayor de los éxitos en sus trabajos. Formulo el deseo de que se apliquen de forma eficaz y consecuente las decisiones que surgirán de nuestras deliberaciones. Señor Presidente, Señor Director General, estimados Delegados. Realizamos esta intervención durante la Conferencia Internacional del Trabajo como lo hemos hecho en conferencias anteriores para explicarles, una vez más los temas preocupantes que afectan a nuestro país, a los países del Sahel y también a toda África, se trata del fenómeno del terrorismo y del Diálogo Social en nuestros Estados que enfrentan peligros múltiples y de diversas formas. Señor Presidente, el fenómeno del terrorismo sigue imperando en nuestro país y en otros países vecinos, en África occidental y sobre todo en los países del Sahel. A pesar de todo lo que hacen nuestros Estados para luchar contra los grupos terroristas armados, estos siguen asesinando a civiles y militares sin reivindicaciones precisas. Actualmente, a causa de la inseguridad, algunas localidades han visto cerrar las escuelas y los servicios de salud y los trabajadores quedaron sin empleo. Damas y caballeros, los organismos internacionales fueron creados con el objetivo fundamental de asegurar la solidaridad entre los pueblos, pero lamentablemente, frente a este fenómeno de terrorismo en los países del Sahel, nuestros Trabajadores e incluso la población en general, no se benefician de la solidaridad internacional. A pesar de los discursos y declaraciones que se escuchan en los encuentros de alto nivel. Nosotros pensamos que ha llegado la hora de que la comunidad internacional manifieste su solidaridad a los ciudadanos de los países del Sahel, a través de acciones multiformes de ayuda para poner fin a este fenómeno del terrorismo que dura desde hace demasiado tiempo con las diversas consecuencias sociales, económicas y humanitarias que conocemos. Estamos persuadidos de que una acción común podrá restablecer la paz y la seguridad en los países del Sahel y más allá, en otros países africanos. Señor Presidente, Señor Director General, estimados Delegados, la Organización Internacional del Trabajo tiene entre sus misiones la promoción de la Justicia Social y del Trabajo Decente, pero en el

contexto actual de los países del Sahel, ¿A caso podemos hablar de estos conceptos tan importantes cuando cada día y en varias regiones vemos que se asesinan o secuestran o se les obliga a dejar su lugar de trabajo a trabajadores para defender sus vidas? Pedimos a la comunidad internacional que obre plenamente y eficazmente para ayudar a los países del Sahel a fin de poner fin al terrorismo. Damas y caballeros, el segundo tema que quería abordar se refiere al Diálogo Social. Los Gobiernos, las organizaciones de Empleadores y de Trabajadores necesitan fortalecer sus capacidades sobre estos temas. En Níger tenemos instituciones de Diálogo Social, algunas han sido creadas más o menos recientemente, pero no logran desempeñar cabalmente sus papeles. Fueron creadas, pero no contribuyen en gran medida a la paz social. Yo creo que hay que tener estructuras de Diálogo Social creíbles que puedan obrar en favor de la paz social. La falta de capacidad de las estructuras de Diálogo Social se manifiesta por la reiteración de las relaciones conflictivas entre el Gobierno y los organismos sindicales en nuestro país. La paz social tan deseada en un país, solo puede construirse cuando todos los actores tripartitos están en el mismo nivel de comprensión y conocimientos sobre las relaciones profesionales. Muchas gracias por su amable atención.

Sra Catherine Feingold

Confederación Sindical Internacional

Gracias. Me honra estar aquí ante ustedes representando, no solamente a los doscientos miembros de nuestro sindicato, sino también a los quince miembros de AFLSIO, el mayor y más representativo sindicato de Estados Unidos. Y también, estoy aquí ante ustedes sin tener una acreditación de mi Gobierno porque ellos tratan de silenciar la voz colectiva y el poder de los Trabajadores de Estados Unidos. Que quede claro, nadie va a lograr silenciarnos. AFLSIO apoya orgullosamente a la OIT desde su fundación en mil novecientos diecinueve. El Presidente de la AFL de la época, Samuel Gompers, presidió la comisión de trabajo en la conferencia de paz que fue responsable de la fundación de la OIT estableciendo la cooperación internacional sobre las normas de trabajo internacionales y las cuestiones de Justicia Social. Estos fundadores ya entendían que no podía haber ni paz ni justicia en ningún lugar de trabajo, ni comunidad o país, si los Trabajadores no gozan de derechos ni dignidad en sus lugares de trabajo. Como bien lo dice la Memoria del Director General de este año, la Justicia Social depende de la fuerte relación entre el trabajo, los derechos y el crecimiento con los valores democráticos en el centro. El Director General nos advierte que en el mundo cada vez hay más desconfianza en las instituciones que ya no son democráticas y que tampoco están cumpliendo con los programas de protección para los Trabajadores y sus familias. Estoy aquí ante ustedes para hacer sonar las alarmas, los verdaderos valores de esta institución, los valores de nuestras democracias están siendo atacados y todos los que estamos en esta sala, sindicatos, Empleadores y Gobiernos, tenemos el deber de defender la visión del Director General, es decir, una economía que brinde Trabajo Decente, proteja la acción colectiva y el medio ambiente y asegure la dignidad en el lugar de trabajo para todos los Trabajadores, más allá de su género, orientación, estatus migratorio, raza, clase o grupo étnico. En el Informe de la Federación Internacional Sindical se dice que el Gobierno Trump está destruyendo masivamente los derechos colectivos de los Trabajadores. En los últimos meses el Gobierno atacó a los sindicatos de trabajadores y los derechos de negociación, así como los organismos federales independientes que supervisaban la aplicación de los derechos de los Trabajadores. Al debilitar las condiciones de trabajo y capacidad negociadora de los Trabajadores, el Gobierno Trump está destruyendo todo eso y va a crear políticas anti trabajadores. Y a

pesar de sus afirmaciones de poner a los trabajadores estadounidenses primero, la administración Trump ha puesto fin a la negociación colectiva para cuatro de cada cinco trabajadores federales representados por sindicatos en más de una docena de agencias federales, lo que significa que un millón de trabajadores federales han perdido su capacidad de negociación colectiva. Mientras nos reunimos hoy para continuar las negociaciones sobre un estándar de riesgos biológicos, la administración está desmantelando el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, NIOSH. Esta agencia proporciona servicios críticos y realiza investigaciones que forman la base de todas las protecciones en seguridad y salud en el trabajo. Además, es la principal fuente de financiamiento que capacita a todos los expertos en seguridad y salud ocupacional y a la próxima generación de profesionales en esta área. En nuestro país, estamos tomando medidas activas que hacen que los trabajadores estén menos seguros en sus empleos. Y los trabajadores migrantes viven con miedo a la deportación y a la represión por defender sus derechos. En sus lugares de trabajo, los trabajadores han sido arrestados, deportados erróneamente y encarcelados. Solo esta semana, la administración emitió una prohibición de viajes intentando crear más divisiones en nuestro país y en la comunidad global. Como movimiento obrero, estamos unidos con los trabajadores, independientemente de su estatus. Entendemos que una lesión a uno es una lesión a todos. El daño colateral de estas acciones no solo lo sentirán los trabajadores estadounidenses, sino también aquellos en todo el mundo. Otros gobiernos verán que Estados Unidos ya no los responsabilizará por sus violaciones a los derechos laborales y humanos, y actuarán con impunidad. Por eso es aún más imprescindible que nos levantemos juntos en este momento juntos y estemos unidos en favor de la Justicia Social, la democracia y la acción colectiva. Gracias.

Sra Christy Hoffman

UNI Global Union

Gracias Señora Presidente, distinguidos Delegados, Gobiernos, Empleadores, Trabajadores, hablo en nombre de UNI Global Union y los sindicatos miembros en las industrias de servicios de ciento cincuenta países. Nuestros miembros trabajan en centralitas, bancos, oficinas de correos, en la moda rápida, en los supermercados, limpian edificios, garantizan la seguridad en los aeropuertos, son ingenieros informáticos, cuidadores, cineastas y muy a menudo estos trabajadores solamente se quedan con los restos de la riqueza que produce su trabajo. Los trabajadores de la moda rápida se espera que puedan sobrevivir con salarios semanales de doce horas de trabajo, los ingenieros se espera que acepten que su trabajo sea remplazado por la inteligencia artificial dado que, los empleos básicos van a desaparecer gradualmente y aquellos que trabajan en los almacenes de Amazon, al final, están trabajando para un algoritmo mientras que el fundador se ha convertido en el hombre más rico del mundo. Los moderadores de contenido ven horas de videos traumáticos cada día para garantizar que las redes sociales sean seguras frente a contenidos escandalosos o graves y entre tanto, las compañías tecnológicas han externalizado esta función crítica y se lavan las manos de cualquier responsabilidad. De hecho, el trabajo en los servicios es cada vez más fragmentado y los trabajadores no está beneficiándose aun siendo el motor, pero los trabajadores a quienes representamos en UNI, son los afortunados con un empleo formal, con un convenio colectivo, pero son una isla menguante en un océano. Este amplio océano incluye a los trabajadores de las plataformas informales que también desempeñan un papel fundamental para etiquetar los datos para que la IA sea posible. También incluye a los múltiples cuidadores que son voluntarios y que

reciben una pequeña ayuda en el mejor de los casos y lo mejor de todo es que hay millones de trabajadores a quienes se les deniega el derecho de negociación y esto es inaceptable. Tenemos que tener el derecho de organizarnos sin miedo, queremos un mundo en el que todos los trabajadores, independientemente de cuál es la forma de contrato o de relación que tienen, tengan derechos básicos y un Trabajo Decente, dignidad en su trabajo y aquellos que tienen beneficios tienen que rendir cuentas. Por eso, felicitamos los esfuerzos de la OIT para hacer progresos sobre las plataformas y la informalidad durante esta Conferencia. Sabemos que son temas de gran calado, temas difíciles, pero esta es la responsabilidad de esta Casa. Tenemos que reforzar los derechos de los Trabajadores para negociar con los interlocutores sociales sobre la tecnología para configurar un futuro con dignidad y con beneficios compartidos. Las herramientas de gestión digital están promoviendo una deshumanización, la IA generativa ahora plantea una amenaza para los empleos de millones de trabajadores si nuestros sistemas de relaciones industriales no están bien equipados para hacer frente a este tsunami de cambios que entraña la tecnología y colectivamente tenemos que comprometernos para cambiarlo. Alentamos a aquellos Gobiernos que han adoptado medidas de cara a la legislación en materia de diligencia debida a que mantengan este mismo rumbo, pero sí, tenemos que ejercer presión para que haya responsabilidad y el deber de diligencia a lo largo de la cadena de suministro y por último, tenemos que enviar un mensaje firme a Myanmar y a Bielorrusia, a saber; que no vamos a tolerar este continuo abuso a los derechos fundamentales y los ataques contra el movimiento sindical. Esta Casa ha adoptado una medida muy firme aprobando las medidas del artículo treinta y tres contra Myanmar y ahora tenemos que garantizar que se cumplan estas sanciones contra estos Gobiernos y tenemos que pedir un alto el fuego inmediato en Gaza, la destrucción y la muerte cada día tiene que llegar a su fin. Hoy, reconocemos esta realidad. Las instituciones multilaterales están sufriendo un ataque sin precedentes, por eso tenemos que comprometernos a tener una OIT sólida como piedra angular del progreso social y de la paz. Muchas gracias.

Sr Daniel Bertossa

Internacional de Servicios Públicos

En nombre de numerosos trabajadores, ISP aplaude la Memoria del Director General y el foco sobre la creación de empleos que es fundamental para el crecimiento económico. La OIT y sus propios estudios muestran que unos derechos laborales firmes tienen un impacto económico positivo sobre los trabajadores y la economía mundial. Estos derechos fundamentales están siendo atacados y el Informe apunta a que hay precariedad y hay muchos que están atrapados en el trabajo informal sin la seguridad básica y con unos salarios inferiores y ahora vemos que la IA está transformando el mundo de empleo y las empresas están utilizando estos datos con poca transparencia ni con democracia, pero este control democrático sobre el desarrollo de la IA no va a hacer más que ahondar estas desigualdades. Los responsables políticos siguen trabajando los derechos laborales, el entorno y la democracia. La clase trabajadora ve que este sistema solamente funciona para algunos, pero no para ellos y los recortes del presupuesto público no están ayudando. Son falsas promesas. El sistema de Naciones Unidas y la idea de un orden robusto, está siendo atacado, sin precedentes. Hay aquellos que se regocijan de que estas instituciones como la OIT están perdiendo relevancia. Tenemos que defender y promover el papel de estas instituciones y los funcionarios internacionales que hacen que trabajen, están mejorando las vidas y están haciendo

que nuestro mundo sea mejor. Nosotros denunciemos la violencia contra los trabajadores, ha habido numerosos ataques este último año. Al igual que en Palestina donde nuestros miembros de los sectores están luchando por salvar vidas, lo que ellos describen una situación médica sin precedentes. También nos solidarizamos con nuestros colegas de Ucrania donde ha habido numerosos ataques desde dos mil veintidós. Hoy, la violencia, la desigualdad y la injusticia sistemática están creando violencia y malestar y esto crea conflictos e inestabilidad. Nosotros lamentamos profundamente que los servicios públicos, que son la herramienta más sólida para crear la cohesión social y para tender puentes entre los empleos y los derechos no reciba una sola mención en la Memoria del Director General. Esto nos lleva a recalcar que los servicios públicos de calidad como la Salud Pública y la educación garantizan el acceso a medios, reducen la desigualdad entre los trabajadores. La privatización no ha funcionado y ha exacerbado la desigualdad priorizando los beneficios sobre el acceso universal y tenemos, una vez más, que recalcar que la fiscalidad progresiva reduce las brechas y ofrece beneficios para todos los trabajadores sobre todo aquellos que dependen de los servicios y de las protecciones. En la Memoria del Director General, concluye con razón que lo que no faltan son ideas, sino acciones concretas. Los trabajadores de ISP, tras la crisis de la COVID diecinueve, también han pedido acción, piden a los gobiernos y a los empleadores que vayan más allá y que hagan progresos concretos para mejorar las condiciones de los trabajadores esenciales. Sin una inversión pública y sin empleo, van a seguir en una situación precaria frente a una próxima crisis. Y ahora, estas acciones tienen que materializarse. También tenemos cien mil trabajadores de Salud Pública que se ven afectados. Esperamos que este mensaje se escuche y esperemos que aliente a la OIT con su mandato de Justicia Social y de Trabajo Decente a que sea más atrevido para transformar nuestro mundo. El momento de una acción decisiva es ahora.

Sr Matías Cremonte

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Buenas tardes, en nombre de la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas saludamos la Memoria del Director General en la que se afirma que en la actualidad se desdibujan los límites entre crisis y normalidad, concepto con el que coincidimos. Se ha instalado el discurso del poder económico y las derechas que gobiernan a sus órdenes que ya no es posible aspirar a una sociedad con Justicia Social y pleno empleo con derechos. Que frente a las crisis económicas sólo se puede aplicar recetas de ajuste y destrucción del derecho social. Pero esto no es consecuencia de un fenómeno natural. La historia da cuenta de que existe otra forma de enfrentar las, el derecho del trabajo es respuesta a una crisis económica sin precedentes, que, por la lucha de la clase trabajadora, se enfrentó con fortalecimiento de los actores sociales, con intervención estatal, con más protección a la persona trabajadora, con salarios dignos, con desarrollo industrial y, sobre todo, contra el capital financiero. América Latina es la región más desigual del mundo, en la que coexiste la riqueza extrema con la absoluta pobreza, resultado de una política de gobiernos neoliberales que colocan los estados al servicio del capital. Los bajos salarios reales y las extensas jornadas laborales sustituyen la ganancia que sólo obtendrían con inversión en bienes de capital y un mayor desarrollo de las fuerzas productivas. El Convenio ochenta y uno de inspección del trabajo brilla por su ausencia. El empleo no registrado llega a niveles altísimos, siendo el extremo el caso de Perú, que supera el setenta por ciento. Los trabajadores y el movimiento sindical colombiano están en movilización para que el senado apruebe la

realización de una consulta popular presentada por el presidente de la República, ya que el Congreso no ha aprobado las reformas sociales, especialmente la reforma laboral. En muchos países se avanza con la deslaborización, imponiéndose la sustitución fraudulenta del contrato de trabajo por la relación civil. Crece la figura del trabajador independiente, anulando todos los avances que el movimiento obrero conquistó en más de dos siglos de luchas sociales. En Brasil, el Superior Tribunal Federal suspendió todos los procesos que tramitan ante la justicia laboral en los casos en los que se alega vínculo de empleo, principalmente en el trabajo en plataformas digitales. Se destruye así un pilar fundamental del derecho del trabajo: el derecho a un juez especializado. Acompañamos la lucha de ABRAT, la asociación brasileña de laboralistas, en contra de esa decisión, a favor de un poder judicial que honre el derecho protectorio. Pero donde se advierte más claramente el avance neoliberal es en el ataque sistemático a la libertad sindical. En la mayoría de nuestros países sólo se permite la sindicalización y la negociación colectiva al nivel de empresa, consecuencia de lo cual el grado de afiliación es bajísimo, y la debilidad de la acción colectiva es proporcional. En Ecuador estamos a la espera de que la Corte Constitucional ratifique las obligaciones del estado ecuatoriano respecto de la sindicalización por rama de actividad, incluyendo medidas adecuadas para garantizar la plena vigencia de este derecho fundamental. Por las restricciones legales, el derecho de huelga es prácticamente de imposible ejercicio en Chile, Bolivia, Paraguay y Guatemala, por citar algunos ejemplos. Y no podemos dejar de mencionar el caso de Argentina, experimento mundial de destrucción del Estado, donde la criminalización de la protesta social y la represión son la única respuesta frente al rechazo de las políticas regresivas. El programa del gobierno argentino es exactamente lo contrario a lo expresado por el Director General en su Memoria. Especialmente en el deterioro del sistema democrático, un gobierno al margen de la ley, en contra de las verdaderas libertades, de la igualdad y de la Justicia Social. Por último, reiteramos nuestra exigencia de cese al criminal bloqueo a Cuba, que se traduce en un presente de penurias para su pueblo. Y repudiamos la política de persecución y discriminación a los trabajadores migrantes por parte del gobierno de Estados Unidos de Norteamérica, que contradice los Convenios noventa y siete y ciento cuarenta y tres de la OIT. En el mundo, vemos cómo crecen las guerras comerciales, histórico preludio de confrontaciones bélicas, que verifican trágicamente el postulado fundacional de la OIT, sin Justicia Social, no es posible una paz mundial duradera. En síntesis, sostenemos que la OIT está llamada a defender sus valores fundacionales, y sobre todo la libertad sindical, sin un verdadero ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga, es imposible pensar en un futuro de crecimiento económico con igualdad social. Muchas gracias.

Sr Rodolfo Aguiar

CLATE

Buenas tardes Señor Presidente de la Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo, representantes gubernamentales y de los empleadores, compañeros y compañeras trabajadores. Me honro en dirigirme a ustedes en mi carácter de Secretario General de ATE (Asociación Trabajadores del Estado de la Argentina), organización sindical centenaria, fundada en mil novecientos veinticinco, que agrupa a medio millón de trabajadoras y trabajadores del sector público argentino. Agradezco a la CLATE y a su presidente, Julio Fuentes, por la oportunidad de estar hoy aquí ante esta Conferencia. Saludo asimismo a la Memoria del Director General, que nos convoca a debatir sobre Empleo, derechos y crecimiento. Quisiera remarcar lo señalado en el punto veintinueve

y hacer hincapié en el deterioro del estado de derecho, la reducción del espacio democrático y el debilitamiento de las instituciones democráticas. Y precisamente hoy venimos a denunciar que esto se agrava en la Argentina. Debo afirmar aquí, en este escenario internacional, que en mi país la democracia está en peligro. El Presidente de la Nación, Javier Milei, gobierna al margen de la ley y en contra de la Constitución, arrasando de manera salvaje con los derechos de los trabajadores alcanzados durante más de un siglo. Esta OIT ha asegurado que no existe democracia sin Justicia Social, y no existe democracia sin libertad sindical. Las mentiras organizadas, las descalificaciones, las amenazas, la represión, el espionaje ilegal a dirigentes sindicales y la política de desprestigio de las organizaciones gremiales y sociales son el vehículo preferido del gobierno para dar el debate sobre estas reformas. Hasta el momento se han despedido a más de cuarenta y ocho mil trabajadores estatales, y se reformó la legislación para acabar con la estabilidad en el empleo público, derecho consagrado en la Constitución Nacional. El Gobierno argentino ha pulverizado los salarios de los empleados públicos. Hemos perdido más de un veinte por ciento de nuestros ingresos. Se han destruido las negociaciones colectivas en la administración pública, algo que antes nos honrara por su desarrollo y extensión. Estas políticas acaban con el diálogo social que desde esta organización internacional se impulsa. A días de cumplirse cuarenta y siete años desde la sanción del Convenio ciento cincuenta y uno, el derecho a participar en la fijación de nuestras condiciones de trabajo y demás garantías de la libertad sindical se encuentra virtualmente derogado. No quisiera concluir sin señalar los padecimientos que causa a los jubilados y pensionados un Gobierno que está arrasando con el sistema previsional. Desde su asunción, se ha implementado una política de destrucción de los pisos básicos alcanzados en materia de seguridad social y salud, conforme a los estándares asumidos por nuestro país en consonancia con el Convenio ciento dos de la OIT. En este modelo de país que propone el Gobierno argentino no ingresamos con una vida digna los trabajadores, los jubilados y los sectores populares. El mismo sólo puede aplicarse mediante un protocolo ilegal anti-movilización, es decir con represión. La respuesta del Gobierno ante las justas demandas de los trabajadores ha sido únicamente la represión y la criminalización de la protesta social. Tan sólo en los primeros cinco meses de este año, hubo más heridos en manifestaciones que durante todo el periodo de dos mil veinticuatro. Y en diferentes provincias del país, dirigentes de ATE son sometidos a proceso penal, en abierta violación al Convenio ochenta y siete. También hay que destacar el ataque a nuestra más importante herramienta, el derecho de huelga, prohibiendo su ejercicio a partir de un decreto que pretende ampliar las actividades que se consideran esenciales. Hace pocas horas, la justicia laboral suspendió la vigencia de ese decreto por pedido de esta organización, pero la avanzada antisindical no cesa. Por estos momentos en la Argentina, el miedo se ha convertido en una política de estado. La violencia se ejerce desde las más altas esferas del poder. En este momento, en la Argentina, la violencia es institucional y queremos que el mundo se entere que no la vamos a aceptar y que al gobierno lo vamos a confrontar. Muchas gracias.

Sra Susan Thomas

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Gracias. Distinguido Presidente, distinguidos delegados de la Ciento Trece Sesión de la OIT. Soy Susan Thomas y es un honor para mí, el estar aquí, representando a más de tres millones de mujeres trabajadoras informales en la India, miembros de la asociación de mujeres por cuenta propia, SEWA. SEWA es una red de más de cien

cooperativas dirigidas por mujeres, que ha organizado las mujeres de empleo informal durante más de cincuenta años. También hablo en nombre de WIEGO, las mujeres en el empleo informal, globalización y organización, una red mundial cofinanciada por SEWA con ciento cincuenta y tres miembros en sesenta países. A menudo se dice que la diversidad de la economía informal hace que la formalización basada en derechos sea difícil, pero nuestra experiencia muestra que las mujeres trabajadoras pueden organizarse en distintos sectores, desde la agricultura, hasta la gestión de residuos, vendedores ambulantes, trabajadores del hogar, trabajadores domésticos y de los cuidados, a través de cooperativas y de sindicatos que crean plataformas para el Trabajo Decente, la dignidad, la inclusión y la solidaridad. Por experiencia SEWA sabe que la productividad económica y el empoderamiento económico están intrínsecamente vinculados al acceso a la protección social básica como la atención sanitaria, el cuidado de los niños, el seguro, incluida la protección por pérdida de salarios, pensión, viviendas y servicios básicos. La formalización tiene que seguir ese derrotero arraigado en la equidad, la inclusión y en las verdaderas necesidades de las mujeres trabajadoras. Alcanzar los objetivos de desarrollo más amplios como la transformación económica estructural y el aumento de la productividad va a requerir esfuerzos para apoyar a las empresas que tienen un potencial de crecimiento. Los esfuerzos de formalización para estos trabajadores deberían centrarse en la reducción de riesgos a través de unas políticas públicas apropiadas e inclusivas, más que en la mejora de la productividad. El reconocimiento jurídico de los trabajadores en el empleo informal y la extensión de la protección social también son enfoques pertinentes para reducir los riesgos. WIEGO y SEWA apoyan el Informe de antecedentes de la OIT que reconoce el papel central del Trabajo Decente en todos los esfuerzos de formalización y subraya una declaración, a saber; que los esfuerzos para reforzar la productividad de los sectores y estimular el crecimiento en los sectores de alta productividad tiene que acompañarse por toda una serie de medidas complementarias, incluido el apoyo a la educación y la formación, una seguridad de los ingresos adecuada y el acceso a la protección social para garantizar que cualquier logro de un aumento de la productividad se comparta de forma equitativa. Es importante invertir en la economía social y solidaria que ofrece acceso a la protección social, incluso a falta de contratos de empleo formal, mercados y contrataciones públicas donde pueden vender sus bienes y servicios a precios justos. Créditos y mecanismos de ahorro que sean seguros y controlados por la comunidad. Marcos jurídicos específicos y regímenes fiscales simplificados para las empresas, programas de capacitación adaptados a medida para los trabajadores, en particular las mujeres, infraestructura pública, como espacios de trabajo comunes, cuidado infantil y transporte, que permiten que las mujeres participen en la vida económica y puestos específicos en las mesas donde se formulan las políticas donde las cooperativas y la economía social y solidaria y sus entidades son reconocidos como interlocutores sociales legítimos. Las propias cooperativas de SEWA han mostrado lo que es posible cuando las mujeres se organizan colectivamente. En una de las cooperativas urbanas mayores de la India, miles de Trabajadores del sector textil que trabajan en casa antes estaban aislados y tenían una infra remuneración y ahora poseen la cadena de suministros, negocian con los compradores y acceden a las prestaciones gubernamentales. Otra cooperativa ofrece servicios de guardería a un precio asequible y está gestionada por Trabajadores formados y permite que miles de mujeres puedan ganar más y trabajar tranquilamente. Estas no son historias aisladas, son sistémicas y ocupan un lugar central en el desarrollo económico. Sin embargo, a pesar de los logros, las cooperativas y las entidades de la economía social y solidaria siguen estando infra reconocidas e infra dotadas en la mayoría de los planes de desarrollo nacionales y esto tiene que cambiar. Estimados Delegados, si la formalización significa algo para los miles

de millones de Trabajadores informales en todo el mundo, sobre todo las mujeres, hagamos que esta Conferencia sea un punto de inflexión, no solamente con definiciones y declaraciones, sino con acciones que conduzcan a la formalización. Gracias.

Sr Arezki Mezhoud

Organización de la Unidad Sindical Africana

Señor Presidente, señoras y señores, Miembros de la Mesa, señoras y señores Delegados, distinguido público. En primer lugar, quisiera felicitar al Presidente y a sus Vicepresidentes por haber sido elegidos a sus cargos y les deseo gran éxito en la gestión de sus trabajos. Aprovecho la oportunidad para felicitar al Presidente del Consejo de Administración y al Director General por sus Informes ricos y pertinentes que fueron presentados al iniciarse la Conferencia. Este periodo de sesiones se realiza en un contexto internacional marcado por una coyuntura económica y social mundial muy compleja caracterizada por un crecimiento bastante reducido, tensiones inflacionistas persistentes, la crisis climática, las desigualdades sociales, incertidumbres políticas y geopolíticas, conflictos, sobre todo, el conflicto ruso-ucraniano, transformaciones tecnológicas rápidas y el hegemonismo basado en el aplastamiento del otro. Muy bien descrito en la Memoria del Director General, este mundo multiforme nos preocupa mucho cuando pensamos en el empleo, los ingresos, los derechos fundamentales en el trabajo y la Justicia Social. Esta coyuntura afecta considerablemente la estabilidad, la paz y el crecimiento económico de África y su tejido social, lo que sin duda agudizará la pobreza y corolario. El retroceso del empleo, el desempleo masivo, sobre todo entre los jóvenes, la expansión del mercado informal, la baja de los ingresos, la desinversión social, la inflación alimentaria, conflictos armados, migración, déficit de gobernanza y democracia, fragilidad de los sistemas sociales, deudas, dependencia económica, debilidades de los mecanismos de protección de derechos, alejan a los africanos de sus esperanzas y aspiraciones, particularmente entre los Trabajadores y otras categorías vulnerables de la sociedad. Algunos países africanos hoy viven al ritmo de conflictos prolongados, violentos, la inestabilidad que hace caer a sus poblaciones en situaciones catastróficas. Sudán, por ejemplo, el país más tocado por un conflicto armado que dura desde hace años y años, vive una crisis multiforme sin precedentes, un desmoronamiento de sus estructuras. Los Trabajadores y sus familiares sufren estas consecuencias. Pedimos a la OIT y a otros organismos internacionales que intervengan de forma urgente para poner fin a estos conflictos y ayuden a las poblaciones afectadas. Para superar estos desafíos es urgente actuar en un marco inclusivo basado en el diálogo, la concertación, el respeto de los derechos y crear un entorno de paz y estabilidad y a la vez poner a disposición del desarrollo de los pueblos los recursos y mejorar así el crecimiento económico y la Justicia Social para que la vida de los Trabajadores pueda florecer. No me cabe la menor duda de que los sindicatos tienen un papel a desempeñar en ese sentido. Por eso hay que fortalecer el papel de la OIT y promover las normas internacionales del trabajo. Para concluir, reiteramos, como organización de unidad solidaria africana, nuestra solidaridad con Palestina y su derecho a un Estado independiente, soberano y pedimos a toda la comunidad internacional y a todas las fuerzas de paz y del bien, que ayuden para poner fin a este genocidio perpetrado por el ejército de Israel contra la población de Gaza y que haga valer el derecho internacional para todos y para aquellos que hoy lo festejan, les deseo la mejor fiesta del Eid a todos.

Sra Martha García Santoyo

StreetNet International

Estimado Presidente y Delegados de esta Conferencia. Mi nombre es Martha García Santoyo y soy miembro del Consejo Internacional Streetnet International. Una alianza mundial de Trabajadores que representa a más de ochocientos mil vendedores ambulantes de mercado en todo el mundo. Quiero comenzar con una felicitación al Director General de la OIT por establecer el programa de acción prioritaria a transición de la economía informal a la economía formal. Fue extremadamente importante para enriquecer nuestras discusiones, sobre enfoques innovadores para la transición a la formalidad. Durante los últimos días hemos oído cuanto le cuesta a nuestra sociedad la marginación de los Trabajadores de la economía informal, pero también debemos de tener presente que nosotros, como trabajadores, no somos el problema, somos la solución. Al dirigirme a ustedes represento a alguno de los Trabajadores más precarios del mundo, los vendedores ambulantes de mercado, que trabajan cada día para alimentar a sus familias sin ninguna garantía de seguridad de trabajo, expuesto a la violencia, sin protección social, sin tener instalaciones básicas de higiene. También me dirijo a ustedes como vendedora ambulante porque más del setenta por ciento de nuestros miembros son mujeres que, a menudo, son el único sustento de la familia que no tiene acceso a prestaciones de maternidad ni de guardería. ¿Cuál es la solución para los retos a los que nos enfrentamos? Es un enfoque de la formalización basada en los derechos, inclusivos, centrados en el ser humano, un enfoque que empodera a todos los Trabajadores en lugar de excluirlos. Cuando hablamos de la formalización no estamos hablando solo de pagar impuestos o de aplicar más normativas para restringirnos, donde y como trabajamos, hablamos de lugares de trabajo donde podamos trabajar libremente sin que nos desalojen, abusen de nosotros o confisquen nuestras mercancías. Lugares de trabajo donde estemos protegidos contra los riesgos biológicos que existen en el ambiente y en el espacio público. Hablamos de tener la posibilidad de jubilarnos y de tener acceso a prestaciones y si nos enfermamos. Y lo que es más importante, hablamos de ser reconocidos como Trabajadores, con libertad de asociación y negociación colectiva, teniendo en cuenta las características específicas de nuestro trabajo. Tenemos una hoja de ruta para lograr este proceso de formalización y recomendación a la doscientos cuatro de la OIT que proporciona un marco para una transición justa y fluida que debe ser gradual, inclusiva y protectora de los medios de subsistencia. Las políticas de formalización deben desarrollarse con los Trabajadores de la economía informal, necesitamos ser interlocutores sociales activos y no el sujeto o el objetivo de marcos legales que nos castiguen y nos destruyan. El mundo está cambiando rápidamente, lo digital es tanto una oportunidad como una amenaza para nosotros. Tenemos la oportunidad de diseñar sistemas fiscales de protección social inclusivos que sean accesibles para todos. Gracias a la tecnología, pero también corremos el riesgo de pasar del trabajo precario a una economía de plataformas sin ninguna salvaguarda. Nos solidarizamos con todos los Trabajadores por cuenta propia y los Trabajadores en empleo informal que siguen luchando con nosotros para acceder a las normas laborales internacionales. Por último, como trabajador del espacio público expuesto a condiciones de trabajo peligroso, insistimos en la necesidad de adoptar un convenio completo por una resolución sobre riesgos biológicos que incluyan a los vendedores ambulantes y a otros Trabajadores de la economía informal. Seguiremos negociando por una formalización basada en los derechos, en los sesenta y un países en los que estamos presentes para poder hacer realidad nuestro lema, "Nada para todos y sin nosotros". Gracias.

Sra Tannaree Jaruprasit

Asia Pacific Forum on Women, Law and Development

Buenas tardes. Yo soy Presidente de la Asociación Tailandesa para la Mujer, Derecho y Desarrollo. Defendemos a las mujeres agricultoras en Tailandia que suelen andar en motocicleta y tienen responsabilidades varias como mujeres, madres, hijas, esposas, hermanas y Trabajadoras, que son complejas en la vida cotidiana y que nadie nota. Voy a contarles una anécdota que comparten muchísimas mujeres que son las trabajadoras de plataformas y reparto en Tailandia, incluida yo misma. Cada mañana, se levantan antes del amanecer para preparar el desayuno a sus hijos, pasan el día entero bajo el sol o la lluvia repartiendo comidas y productos esenciales, y luego ayudan a sus hijos con los deberes escolares y otras necesidades, hacer las tareas domésticas y cuidar de sus padres, que no tienen pensiones, todo esto mientras sacrifican constantemente sus propias necesidades y deseos. Gran parte de estas mujeres repartidoras no tienen otra opción más que trabajar en plataformas para mantener a sus familias y subsistir. No son “freelancers flexibles”. Son trabajadoras decididas. Son cuidadoras esenciales. Son la columna vertebral de las familias y el verdadero tejido de nuestras economías. Pero lo que nos alarma es que no tienen protecciones sociales fundamentales y los derechos laborales porque no se las reconoce como trabajadoras. Muchas no tienen acceso a licencia de maternidad, seguridad laboral ni atención médica adecuada. Esto no es simplemente un descuido; es una falla sistémica que debe abordarse y corregirse. Las repartidoras de plataformas deben ser reconocidas como trabajadoras con derechos humanos inherentes, Derechos Laborales y dignidad. Todos ustedes, Miembros de la OIT, tienen la obligación de establecer una norma internacional jurídicamente vinculante para ayudar a estas mujeres, en particular reflejando la realidad de las repartidoras. Cuando una mujer monta su moto para ir a buscar a sus hijos o cuida a sus padres o sostiene a su familia, no debe estar sola en esta lucha. Les insto a ejercer su poder, cumplir con su responsabilidad y tomar las decisiones correctas para reconocer a los Trabajadores de plataformas como Trabajadores y proteger sus Derechos Laborales. Gracias.

Sra Ayesha Alhaddad

Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)

Ejercer el derecho de réplica, dudo de los comentarios no fundados de Sudán. Esto es parte de una serie desesperada de intentos de las autoridades de Sudán para evitar que se preste atención a lo que está ocurriendo en su país y para no mostrar el fracaso que tienen y porque no protegen a su población. Los Emiratos Árabes Unidos no respaldan ninguna de las partes del conflicto. Estimamos que las partes beligerantes en el conflicto no representan al pueblo sudanés, son mentiras que desesperadamente tratan de ocultar de la realidad sobre el terreno y lo que hace el Gobierno en su país. Gracias.

Unknown

Gobierno (Sudán)

Es solamente una moción de orden. Yo creo que la terminología de la ONU debe ser respetada plenamente en esta Conferencia. El representante habla de lo que dijo Sudán, nosotros representamos a Sudán, el representante de Malasia no puede

referirse a estos nombres que son impropios y contradictorios con la terminología de esta Conferencia.

Ms Ayesha Alhaddad

Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)

Gracias Señora. Quiero decir que no representamos a Malasia, eso también es contrario a lo que dicen las normas de la Unión y en cuanto a la politización de algo que ocurre entre dos actores no es parte de lo que interesa a nuestro país en este momento. No intervenimos.

Unknown

Gobierno (Sudán)

Gracias. Yo dije que es la segunda moción de orden para reafirmar que la terminología de la ONU debe ser acatada plenamente en esta Augusta Conferencia. Esta Delegación está detrás de esto que dice el Gobierno de Sudán y no como dijo el representante de Malasia.

Sra Ayesha Alhaddad

Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)

Quiero decir, el preopinante dirige alegaciones sin ningún fundamento contra mi país y pensamos que cualquier alegación debe incluir algo viable y concreto antes de expresarse de esta forma.

Sra Hédia Arfaoui

Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia

Bueno, durante esta sesión el Gobierno de Argentina pidió el derecho a réplica frente al Clate y voy a darle la palabra al Señor Embajador, Carlos Foradori para que ejerza su derecho a réplica. Réplica en lenguaje parlamentario, dos minutos nada más. Adelante Señor.

Sr Carlos Foradori

Gobierno (Argentina)

Gracias Señor Presidente. Con el mayor de los respetos me permito disentir con lo señalado por el distinguido representante de los Trabajadores Estatales de América Latina. Son comentarios que parecen cargados con una especie de flujo, piro clástico como el que emiten los volcanes en erupción. En su fuerte despacho de palabras ha acusado al Gobierno de Milei hasta por la generación de las tormentas tropicales. La realidad no es una panacea, pero es la realidad más mejorada que se ha podido construir en un Gobierno que apenas lleva un año y medio en el poder y que está empeñado en superar nuestros déficits sociales evitando la bancarrota nacional destino, absolutamente garantizado si seguimos el curso de colisión en el que nos dejó el Gobierno anterior. Un Gobierno que produjo un acelerado y vertiginoso crecimiento hacia la pobreza y la indigencia, con una inflación mayorista que proyectada nos dejaba en el diecisiete mil por ciento anual. Por otra parte, el representante de UNICEF en

Argentina, recientemente destacó que casi uno coma siete millones de niños y adolescentes han salido de la pobreza durante el último año. También destacó el aumento de asignación universal por hijo y la extensión de la tarjeta alimentaria hasta los diecisiete años que permitieron incluir a adolescentes anteriormente excluidos del sistema. Por otra parte, el índice mensual de precios al consumo pasó del veinticinco por ciento en diciembre del veintitrés al dos coma ocho por ciento incrementando el poder adquisitivo de los hogares más pobres. Argentina logró el equilibrio fiscal y la proyección del crecimiento para este año según la OGDE, de cinco coma dos por ciento. ¿Hay problemas? Sí, Señor Presidente, persisten problemas, el Presidente Milei aún no completo su curso de magia para resolver de un plumazo una crisis estructural que en Argentina lleva cien años. También se dijo que el Gobierno del Presidente Milei gobierna al margen de la ley y que la democracia está en peligro. En Argentina, las instituciones republicanas están totalmente garantizadas y la democracia no está en peligro, a pesar de este tipo de discursos destituyentes. Estas denuncias y quejas no lograrán torcer el curso del saneamiento nacional, se estrellarán en las paredes de este mismo recinto y deberán recogerlas de a pedazos cuando la Argentina, con su curso actual, logre la meta de volver a ser como lo fue años atrás, una gran potencia mundial. Muchas gracias Señor Presidente.

► Lunes, 9 de junio de 2025

Sr Hamidou Diop

Vicepresidente empleador de la Conferencia

Buenos días señoras y señores Delegados. Les ruego que tomen asiento porque vamos a comenzar nuestra sesión por favor. Señoras y señores Delegados. Una vez más, bienvenidos a esta octava sesión plenaria de la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta mañana continuamos con la discusión general dedicada al Informe del Presidente del Consejo de Administración y a la Memoria del Director General. Antes de comenzar, quisiera invitarles, como es habitual, a que respeten los principios que gobiernan esta discusión, a saber; la utilización de un lenguaje parlamentario, el respeto de las horas de comienzo de las sesiones plenarias y la duración de sus intervenciones que no tienen que superar los cinco minutos. Por último, quisiera igualmente recordarles lo que se ha dicho sobre las mociones de orden y los derechos de réplica. No es necesario interrumpir los debates cuando un Delegado desea presentar una moción de orden o pedir un derecho de réplica en sesión plenaria. Será suficiente con que levante su letrado. Un miembro del personal de la OIT se acercará a él o a ella para responder a su petición. En el caso de un derecho de réplica, les pido que informen claramente a este miembro del personal de la OIT de la intervención que es objeto de su solicitud de derecho de réplica. Les recuerdo que un derecho de réplica solamente tiene que versar sobre el tema en cuestión, la duración no puede superar los dos minutos y tiene que pronunciarse respetando el lenguaje parlamentario. Nuestra organización no tiene por práctica el autorizar un derecho de réplica a una réplica. Dicho esto, a continuación, vamos a pasar a la lista de oradores de esta mañana tal y como ha quedado publicada en el programa diario y como figura en las pantallas en sala. En primer lugar, le voy a dar la palabra al primer Delegado que figura en la lista, el Señor Antoniou, Delegado de los Empleadores de Chipre, tiene usted la palabra.

Sr Michalakis Antoniou

Empleadores (Chipre)

Estimado Señor Presidente. En nombre de la Federación de Empresarios e Industriales de Chipre, quisiera felicitar al Director General y a su Oficina por la Memoria de este año titulada, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo." Si bien, nos encontramos actualmente en el proceso de evaluar los hallazgos y recomendaciones de la Memoria, estamos de acuerdo con las observaciones del Director General, a saber; que el rápido ritmo del desarrollo y la difusión tecnológica va a crear nuevos desafíos e inseguridad en los próximos años, pero también tiene el potencial de fomentar el crecimiento de la productividad y el desarrollo económico. Discutir del impacto de la tecnología sobre el empleo y qué hacer al respecto no es nada novedoso. Esta conversación ya tuvo lugar, largo y tendido hace años cuando prácticamente, preocupaciones idénticas fueron planteadas en relación con el impacto de los ordenadores y sería muy difícil en aquel momento el predecir el impacto revolucionario que los ordenadores e internet tendrían en última instancia sobre la productividad, la investigación, la innovación o el comercio internacional, pero es cierto que prácticamente cada ámbito de la actividad económica se ha beneficiado de la evolución tecnológica y en lugar de desempleo masivo ha ayudado a sacar a miles de millones de personas de la pobreza. Adaptarse al cambio tecnológico siempre ha sido un factor clave de éxito y los países con políticas estratégicas para el desarrollo tecnológico han obtenido mejores resultados que aquellos que carecían de dichas políticas. Hablando de cambio, todos somos testigos del problema arancelario entre los grandes actores económicos, la mera amenaza de una guerra comercial es suficiente para hacer colapsar los mercados, las cadenas de suministro y crear presiones inflacionarias. Esta incertidumbre hace que las empresas sean reticentes a invertir con un impacto negativo sobre el crecimiento económico y la creación de empleo. Señor Director General, considerando los eventos recientes, quisiéramos invitar a la OIT a reafirmar el multilateralismo y a defender el comercio como factor de crecimiento y de Trabajo Decente. La teoría evolucionaria afirma que no son los más intelectuales o los más fuertes los que sobreviven, sino aquellos que se saben adaptar mejor a un entorno cambiante. Es un mundo donde la estabilidad no puede darse por sentada y donde el futuro está basado en la tecnología, las empresas, los Trabajadores y las instituciones tienen que adaptarse o si no quedarán atrás. En Chipre, los interlocutores sociales están discutiendo para reformar el sistema del coste del ajuste a la vida, llamado COLA, por sus siglas. Es un mecanismo de indexación salarial que vincula los salarios a la inflación. En esta Memoria, el Director General recalca que el crecimiento económico es una forma de garantizar mejores empleos, mejores ingresos y para reducir las desigualdades. Compartimos esta opinión, sin embargo, COLA, no vincula los salarios con el crecimiento económico o con la productividad, todo lo contrario, está desvinculado de la realidad económica y ha demostrado que puede impulsar la inflación y socavar la competitividad. No es coincidencia que prácticamente todas las economías desarrolladas que operaban sistemas similares los hayan abolido. Además, los cambios demográficos y la escasez de mano de obra, están comprometiendo la viabilidad a largo plazo de nuestro sistema de pensiones. Tenemos que reformar nuestro marco de pensiones para un creciente papel de los fondos de pensiones de fondos de jubilación y ahorros individuales y basarnos solamente en el primer pilar no va a ser suficiente para mantener la calidad de vida que queremos para nuestros ciudadanos mayores. Distinguidos Delegados, señoras y señores, el cambio es inevitable, pero tenemos que elegir el adaptarnos al cambio. Esto es opcional, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías tienen la capacidad de hacer

que la humanidad entre en una nueva era de prosperidad, pero solo si los actores aceptan la necesidad de cambiar y de adaptarse. La Federación de Empresarios e Industriales de Chipre va a trabajar conjuntamente con los interlocutores sociales para tener un futuro resiliente, sostenible y prometedor. Muchas gracias por su atención.

Sr Kyeung-soo Yang

Trabajadores (República de Corea)

Señor Presidente, Vicepresidentes, distinguidos Delegados. La Memoria del Director General, ‘Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo’ citado por Corea junto con Polonia, Sudáfrica y Brasil y otros países donde los sindicatos han estado implicados activamente en crear democracia en sus instituciones es fundamental. Sin embargo, la ley marcial se declaró el pasado invierno por primera vez en cuarenta y cinco años en Corea. Los Trabajadores coreanos están muy preocupados de que la democracia no se haya consolidado firmemente desde la democratización y al mismo tiempo, confirmamos que existe resiliencia que impide la destrucción de la democracia y como los Trabajadores asumieron el liderazgo en esta lucha con su poder de sindicación y los ciudadanos se sumaron y agruparon, la Asamblea Nacional fue capaz de aprobar una resolución que levantaba la ley marcial en tres horas y todo el mundo pudo confirmar que la protección de los Derechos de los Trabajadores significa proteger la democracia. Y como el Director General afirma en su Memoria, los Trabajadores coreanos y el pueblo coreano han demostrado que la democracia solo puede sobrevivir si toda la población participa y mantiene su interés en los asuntos públicos. Después de impedir que se volviera a tomar el poder por parte de las formas de insurrección a través de las elecciones presidenciales del tres de junio, ahora nos encontramos en una encrucijada donde tenemos que impulsar un cambio realmente transformador de la sociedad y la Memoria del Director General envía un mensaje importante a Corea. Los vínculos que se debilitan entre el crecimiento, empleo y derechos que se analiza en la Memoria es claramente evidente en Corea también. La tasa de crecimiento de empleo por uno por ciento de crecimiento del PIB ha disminuido hasta el cero coma dos, cero coma tres por ciento y el amplio desempleo juvenil alcanza ahora un veinte coma nueve por ciento. Corea, sigue siendo un país donde los derechos sindicales no están garantizados, donde la densidad sindical es solo del trece por ciento y donde la cobertura de la negociación colectiva es del trece coma nueve por ciento y el Gobierno ha suprimido la actividad de los líderes sindicales, ya sea en las actividades de los sindicatos de la construcción o también de los camioneros de mercancías y vemos que hay unos Trabajadores atípicos que representan el cuarenta y uno coma siete por ciento de todos los Trabajadores asalariados, sobre todo, en grandes empresas con más de diez mil empleados y representan un cuarenta y tres coma siete por ciento y Corea tiene una gran tasa de accidentes. El papel del nuevo Gobierno ahora es claro. Primero, tenemos la Ley de Ajuste de Relaciones Laborales y Sindicales, tiene que enmendarse para que cualquier persona trabaje, incluidos los Trabajadores en las formas atípicas de empleo y en la economía de plataformas, puedan disfrutar de la libertad sindical y de asociación. Las enmiendas al artículo dos y tres de esta ley han sido bloqueados por el veto del Presidente anterior y tienen que ponerse en práctica inmediatamente para poder aplicar los Convenios ochenta y siete y noventa y ocho de la OIT. Y, en segundo lugar, la Ley de las Normas del Trabajo, tiene que enmendarse de tal forma que se pueda garantizar que todos los Trabajadores tengan unas normas mínimas del trabajo, incluido un salario mínimo, unas horas de trabajo máximas y seguridad y salud en el trabajo. Permitir que todos los Trabajadores tengan mejores condiciones de trabajo es

fundamental y para ello, necesitamos una negociación a nivel empresarial, es muy urgente. En tercer lugar, el Gobierno Coreano tiene que asumir el liderazgo para discutir la agenda normativa en el Trabajo Decente en la economía de plataformas que se va a debatir en esta Conferencia. Para contrarrestar estas plataformas de trabajo digitales que están evadiendo la normativa, es fundamental que tengamos un convenio complementado con una recomendación que reafirme que todos los Trabajadores de las plataformas puedan disfrutar de los Derechos Laborales. Señor Presidente, Vicepresidentes, distinguidos Delegados, la Conferencia de este año ha realizado progresos significativos introduciendo medidas del artículo treinta y tres contra la junta militar de Myanmar y reconociendo el Estado de Palestina como Estado Observador no Miembro. Esto es una victoria para las personas y los pueblos que están luchando por la democracia y la paz. En Corea en estos momentos hay tres Trabajadores que siguen luchando de forma desesperada y Park Yungye de Optical Corea fue forzado a retirarse voluntariamente después de que su fábrica se quemara y Ko Ying Sun de Hotel Seng Yong que es subcontratista pedía también responsabilidad del subcontratista, por eso invitamos y exhortamos al Gobierno a que resuelva estos problemas y les pedimos su solidaridad. Muchas gracias.

Sr See Leng Tan

Gobierno (Singapur)

Director General de la OIT, Gilbert Houngbo, distinguido Edgar Moyo, Ministro de Administración Pública, Trabajo y Bienestar Social de Zimbabue, Presidente de la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo, excelencias, distinguidos delegados. Mi equipo y yo, felicitamos a la OIT por convocar la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Nuestro más sincero agradecimiento por la calidad y hospitalidad. Singapur comparte las opiniones de la Memoria del Director General titulado Empleos, Derechos y Crecimiento, reforzando el vínculo, afirma lo que hemos reconocido desde hace tiempo, a saber que, unos buenos empleos, los derechos laborales y el crecimiento económico no son objetivos que compiten entre sí, sino que son pilares que están interconectados para el progreso inclusivo y pensamos que podemos lograr soluciones donde todos salgan ganando y esto sustenta el modelo de Singapur del tripartismo. Le concedemos gran importancia a la alianza entre los sindicatos, los empleadores y el gobierno y esta confianza es lo que hace que funcione. La confianza que hemos creado duramente a lo largo de décadas y esto es lo que nos permite tener conversaciones difíciles, encontrar puntos comunes y avanzar de tal forma que redunde en beneficio de los trabajadores, los empleadores y de Singapur. Tomemos por caso el enfoque de Singapur para los trabajadores con bajos salarios, en lugar de fijar un salario mínimo, los socios tripartitos han trabajado conjuntamente para negociar los requisitos salariales para distintas profesiones y sectores bajo el modelo de salarios progresivos, consideramos como todos los trabajadores productivos y cómo cada sector puede convertirse en un sector que transforme las empresas y el gobierno ahora está aprobando el régimen del suplemento de ingresos y en estos últimos años, los salarios han crecido más rápidamente que la media, lo cual indica que, se han estado reduciendo estas brechas salariales. Otro ejemplo es la ley de los trabajadores de plataforma que extiende protecciones fundamentales a los trabajadores digitales como, por ejemplo, los riders o los repartidores y a otros conductores privados y este ha sido un modelo que ha permitido que el gobierno introdujera los cambios gradualmente. Luego, la Ley de la Equidad en el lugar de Trabajo que se ha aprobado este año es mi último ejemplo. Se ha configurado a través de amplias consultas tripartitas equilibrando

la necesidad de proteger a los trabajadores frente a la discriminación con consideraciones realistas que afrontan los empleadores y es este espíritu de diálogo el que ha conducido a una ley que se basa tanto en principios y también es práctica. Esto es lo que significa el tripartismo para Singapur, no es un mero modelo, sino que es una alianza basada en el respeto mutuo y que es posible gracias a la confianza. Singapur espera extender este mismo espíritu de alianza a nuestro trabajo internacional. Nuestro presidente, el Señor Tharman Shanmugaratnam, copreside un grupo del Banco Mundial que es el Consejo Consultivo de alto nivel sobre los empleos, que pretende abordar los desafíos en la creación de empleo, sobre todo en el sur global. Singapur actualmente también preside la reunión de Ministros del Trabajo de la SEAN, donde estamos trabajando con los socios regionales en el plan de trabajo de los próximos cinco años para crear una fuerza de trabajo dinámica y resiliente en la SEAN, en esta transición verde y digital y a través de nuestro acuerdo de larga data, de alianza entre la OIT y Singapur, tenemos el honor de apoyar los esfuerzos regionales para promover unas prácticas de trabajo progresivas. Este año, distinguidos delegados, conmemoramos el setenta aniversario del Ministerio de Recursos Humanos de Singapur y tiene una misión que es equilibrar el dinamismo económico con la responsabilidad social. Siempre estaremos comprometidos a estar a favor de los trabajadores de las empresas y de Singapur. Esto no es un compromiso, sino que es una firme convicción de que los tres pueden y deben ir de la mano. Muchas gracias.

Sr Hongren Zhu

Empleadores (China)

En primer lugar, en nombre de la Confederación de Empleadores de China, quisiera felicitarle por su elección como Vicepresidente de la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Este año nuestro Director General, Gilbert Houngbo, ha presentado a la Conferencia la memoria titulada, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo." Y esta Memoria reafirma que la Justicia Social y el fortalecimiento del vínculo entre los empleos, los derechos y el crecimiento es fundamental y recalca que el Diálogo Social y los mecanismos democráticos son fundamentales para la participación y es esencial para reforzar este vínculo. Aprobamos plenamente la opinión del Director General, el crecimiento y el empleo, la protección de los Derechos de los Trabajadores, son interdependientes y deberían reforzarse. Pensamos que crear un mundo del trabajo justo es un compromiso histórico y una responsabilidad común de la OIT que es una Organización que tiene más de un siglo y necesitamos cumplir con nuestro objetivo mediante acciones concretas. El crecimiento económico es la base de la creación de empleo y el crecimiento económico y las empresas están ampliando su alcance y están generando más empleo y más oportunidades. Las empresas responsables que protejan los derechos y los intereses de sus empleados, pueden reforzar su reputación y su atractivo y atraer a talentos y fomentar la competitividad y apoyar el desarrollo a largo plazo. A su vez, esto contribuye a un crecimiento económico sostenible a largo plazo que refuerza aún más la protección de los derechos de los Trabajadores. El Gobierno chino siempre ha priorizado la alta calidad y el empleo suficiente como objetivo fundamental del desarrollo económico y social y pilar esencial para el bienestar del pueblo. Frente a escenarios complejos tanto a nivel nacional como internacional, el Gobierno se está centrando en lograr la estabilidad en el empleo con empresas estables en los mercados y el Gobierno, activamente está salvaguardando los derechos y los intereses de grupos como los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad en el empleo, el espíritu

empresarial, reforzando la protección para los Trabajadores flexibles y trabaja para tener un empleo respetuoso y un entorno propicio para permitir este crecimiento económico. Como representante de las empresas de China, estamos comprometidos a promover el desarrollo, la prosperidad y estabilidad. Desde hace tiempo hemos estudiado las tendencias y las características del desarrollo de las empresas en China y hemos presentado recomendaciones políticas para ayudar a las empresas a fortalecer la gestión y lograr un crecimiento de alta calidad. Resumimos las experiencias de los empresarios que han realizado contribuciones significativas para nuestro desarrollo y que representan el espíritu empresarial para maximizar su papel. También participamos activamente en la campaña tripartita para la negociación colectiva conjuntamente lanzada por los socios tripartitos que ha permitido promover las consultas tripartitas y la firma de un convenio colectivo. Esto ayuda a tener una mejor comunicación y negociación entre las empresas y los Trabajadores, así que, las sesiones de formación, seminarios y otras actividades promueven la sensibilización de las normas internacionales del trabajo y alienta a las empresas a respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y cumplir con ello su responsabilidad social empresarial. Nuestro objetivo ha sido tener un estrecho contacto con la OIT y las organizaciones de Empleadores de todo el mundo para crear sinergias y promover el empleo, proteger los derechos y promover el crecimiento y conjuntamente avanzar la causa de la Justicia Social. Esperamos que esta Sesión Ciento Trece sea todo un éxito, muchas gracias a todos.

Sr Ali Bin Samikh Al Marri

Gobierno (Qatar)

Señor Presidente, Señor Director General, Excelencias, señoras y señores, representantes de los Gobiernos, Empleadores y Trabajadores, que Dios esté con ustedes y que reine la paz. Antes de hacer mi declaración para felicitar a la OIT por todos los esfuerzos que ha desplegado para lograr la Justicia Social y el Trabajo Decente a escala nacional e internacional y también nos felicitamos por la Memoria del Director General que se ha presentado ante la Conferencia cuyo título es, ‘Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo’ y refleja de forma realista todos los desafíos estructurales del mundo del trabajo en relación con la crisis que tiene lugar en el mundo. Recalcamos que la Justicia Social no es solamente algo racional, un argumento, sino que es un requisito para la estabilidad social y consagra el principio de la democracia y de la equidad para poder tener unos sistemas del trabajo que sean justos y equitativos. Y también menciona la necesidad de hacer hincapié en la Justicia Social como pre requisito para la protección social. No podemos olvidar tampoco el felicitarle también por hacer elegido el tema y el programa y el presupuesto para dos mil veintiséis y dos mil veintisiete. Esperamos que esto entre en vigor y que refuerce el papel de la Organización para poder aplicar sus prioridades estratégicas, sobre todo, para proteger el Diálogo Social y el Trabajo Decente y para responder también a los desafíos de todos los sectores del trabajo en el mundo. Señoras y señores, en nombre de Catar quisiera decir que el ser humano ocupa un lugar central y hemos comenzado ya en los últimos años a acometer algunas reformas que se basan en la protección de los derechos y que garantizan también la transferencia y la competitividad y por eso era importante reforzar el marco jurídico a través de las políticas del trabajo y otras cuestiones. También hemos creado programas de sensibilización y de formación para los inspectores de trabajo. Todo con el objetivo de garantizar la prevención. Hemos desarrollado un sistema salarial y un sistema de facilitación a través de la Oficina del Mediador para

garantizar la calidad. También hemos establecido una alianza estratégica con las organizaciones internacionales para garantizar el Trabajo Decente en los sectores vitales. Señoras y señores, como la Memoria del Director General confirma, la relación entre los empleos y los derechos es inevitable y es muy importante y no podemos cambiar esta ecuación a menos que sea a través de una auténtica cooperación entre Gobiernos, Empleadores y Trabajadores y ello con el apoyo de instituciones sólidas y a partir de ahí, queremos proteger el Diálogo Social e intercambiar experiencias positivas para tener un mundo más equitativo, más justo y más flexible. En nombre del Estado de Catar, confirmamos el papel que podemos desempeñar para reforzar el papel del Estado de Palestina en las organizaciones internacionales. Por eso, confirmamos la importancia de apoyar estas instituciones para garantizar los Derechos Laborales en Palestina y se necesita habida cuenta de los desafíos que han sido impuestos por el ocupante como podemos ver en el Informe en los territorios árabes ocupados. Por esta razón, también saludamos la decisión adoptada por la Conferencia de revisar el Estado de Palestina para convertirse en un Estado Observador No Miembro y confirmamos que es un paso que confirma el compromiso de la Organización para apoyar los derechos genuinos del pueblo palestino y su derecho de decidir sobre su futuro. Señoras y señores, confirmamos una vez más, en esta ocasión, el compromiso del Estado de Catar de apoyar los Objetivos de la OIT y extendemos nuestra colaboración a los interlocutores sociales y a todos los actores a nivel internacional para trabajar en pro del Trabajo Decente y la dignidad humana. Muchas gracias por su amable atención. Gracias.

Sr Vasyl Andreyev

Trabajadores (Ucrania)

Presidente de la Conferencia, estimado Director General, estimados Delegados. Primero, felicito a los miembros de la mesa recientemente electos y les doy las gracias por su liderazgo y dedicación a este diálogo mundial. Nos reunimos aquí, no solo para adoptar resoluciones, sino para afirmar nuestro compromiso colectivo con la paz, la justicia y la dignidad del trabajo en cada rincón del mundo. Hoy, esta misión es más urgente que nunca. Los sindicatos ucranianos están avanzando, organizando a los Trabajadores de las plataformas y negociando nuevas protecciones en la era de la inteligencia artificial. Mientras nos abrazamos al futuro del trabajo nuestra realidad presente se ve opacada por la guerra. Todos los días los Trabajadores ucranianos y sus familias se enfrentan a ataques de misiles constantes, las ciudades están bajo fuego, los Trabajadores de emergencias que llegan a salvar vidas son el objetivo deliberado en ataques secundarios. Por tercer año seguido, las infraestructuras de energía son el objetivo principal, desde las empresas hidroeléctricas a las turbinas térmicas y los conectores. El objetivo es cruel y claro, llevar a nuestro pueblo a la oscuridad y la desesperación y, aun así, incluso bajo fuego nuestros Trabajadores médicos van a trabajar, curan, asisten y salvan vidas sin pausa. Tenemos el objetivo común, un hospital de niños en junio de dos mil veinticuatro. En la central nuclear de Zaporizhzhia, el personal ucraniano está allí como rehén perseguido y amenazado. Damos las gracias a la OIT por su resumen de políticas de dos mil veintitrés sobre este tema tan grave e instamos la adopción de un informe similar sobre los docentes en los territorios ocupados. Expresamos nuestra propuesta al Director General sobre los mal llamados sindicatos en la FNPR que han abierto oficinas en las regiones ocupadas. No son sindicatos, son instrumentos de la ocupación. Seguiremos defendiendo los Derechos de los Trabajadores, protegeremos a nuestros niños del adoctrinamiento militar en el mal

llamado ejército joven para restaurar el derecho de aprender en escuelas y no, servir en un conflicto. Dicho todo esto, la cuestión de la adecuación de mantener una Oficina Regional de la OIT en Moscú, llamamos a una evaluación operativa de la relación coste eficacia y proponemos reubicar esas funciones a una localización más adecuada como Uzbekistán o Kazajstán. El valor clave de la OIT, la libertad sindical, debe mantenerse en cada Estado Miembro, esto incluye la protección de los activistas sindicales, las oficinas de sindicatos, el derecho de representación y la formación de sindicatos genuinos. Esta guerra, no solo ha creado destrucción, sino retos duraderos para los Trabajadores veteranos, empresas y comunidades enteras. Los sindicatos ucranianos con el apoyo de la OIT y otros, están dando ayuda humanitaria a millones actualmente. Más de siete millones de personas han huido del país, esa cifra se eleva nuevamente, debido a los ataques renovados en la frontera Sumy, cercana a Rusia conforme miles de veteranos con discapacidades se preparan para unirse nuevamente a la fuerza de trabajo, los sindicatos están liderando los programas de recalificación y mejora de las calificaciones, sobre todo, en los sectores de la energía, la construcción, el transporte y otros. Pero el desempleo estructural persiste, los Trabajadores cualificados siguen sin trabajar mientras que aumenta la escasez de trabajo. En esta situación compleja, la Oficina de País de la OIT en Ucrania ha tenido un papel líder fomentando debates transparentes tripartitos sobre la migración segura y justa. Si queremos que nuestro pueblo regrese a casa, debemos ofrecer lugares de trabajo seguros y un Trabajo Decente. Esto incluye avanzar en las normas internacionales de SST y dar apoyo a la adopción de un nuevo convenio que se está debatiendo sobre los peligros biológicos. Presidente, distinguidos Delegados, les doy las gracias por haber trabajado mancomunadamente en esta Sesión Ciento Trece de la CIT. Unidos somos más fuertes para dar con seguridad una paz sostenible en Ucrania y en todo el mundo. Muchas gracias. Gloria a Ucrania.

Sr Mahad Said Ba Awain

Gobierno (Omán)

Presidente de la Conferencia, señoras y señores, estimados Delegados. En nombre de Dios clemente y misericordioso, primero, congratulamos al Presidente por su elección y felicitamos también a las vicepresidencias y les deseamos el mayor de los éxitos en esta Conferencia. Damos las gracias al Director General de la OIT por su Informe con el título, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo." Este Informe plantea los desafíos a los que nos enfrentamos hoy en día, propone también una hoja de ruta para restaurar la confianza en la economía del trabajo. Leyendo este Informe nos dimos cuenta del nexo entre el empleo, los derechos y el crecimiento y el Trabajo Decente. Esta es una necesidad urgente hoy en día y una condición necesaria para mejorar la estabilidad social y económica y el Diálogo Social que tiene un papel preponderante para formular políticas eficaces que respondan a las aspiraciones de nuestras sociedades. El Informe pone el foco en la cuestión de los Trabajadores frente a los retos medioambientales, ecológicos y al deterioro de la protección social. Este Informe determina también la brecha entre el Trabajo Decente por un lado y el crecimiento por otro. El crecimiento económico, no debe ser un objetivo en sí, sino un medio para mejorar la vida de las personas y reforzar la Justicia Social. El Informe, dice que también hay que establecer un trinomio entre el empleo, los derechos y el crecimiento. Así, las políticas sociales y económicas deben ser globales y deben dar prioridad al Trabajo Decente, a la igualdad y a la protección de las categorías vulnerables, a saber; las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. El Informe también cita los cambios tecnológicos como la inteligencia artificial, las

plataformas digitales, que repercuten de manera importante en el mercado de trabajo. Por ende, hay que reforzar las competencias y capacidades de los trabajadores. A su vez, hay que garantizar los derechos fundamentales. El Informe, expresa su inquietud también sobre el deterioro de las libertades, la libertad sindical y el aumento del trabajo infantil en muchos países del mundo. En un contexto así, el Informe versa de la protección social como elemento esencial para garantizar la estabilidad de las sociedades y el desarrollo socioeconómico. La protección social puede redundar en el beneficio social y económico sostenible. Ante todos estos retos, debemos elaborar programas y legislación laboral y establecer una estrategia nacional en los distintos países para reforzar las capacidades de los Trabajadores y mejorar la productividad, así entonces, podremos dar a las empresas medios para reforzar las capacidades de sus empleados. También podemos obrar en aras de la diversificación económica. A su vez, debemos elaborar un sistema nacional integrado para la protección social. Hemos trabajado en aras de un programa así, en nuestro país, para dar respuesta a las necesidades futuras. Este programa contiene elementos de protección social para garantizar la cobertura global a todos los Trabajadores para protegerlos de los múltiples riesgos y retos a los que se enfrentan. Este programa fue elaborado gracias a un diálogo tripartito de negociación entre los Mandantes en alianza con nuestros socios regionales e internacionales con la OIT a la cabeza, UNICEF y otros socios. También queremos decir que nuestro rango se ha elevado en la clasificación de la ITU y esto se vincula a nuestra legislación y al refuerzo del diálogo tripartito entre los Gobiernos, los Empleadores y los Trabajadores. También hemos firmado varios convenios colectivos para garantizar un espacio mayor a la libertad, así como el derecho de negociación colectiva. Omán felicita a nuestros pares palestinos tras la adopción de la resolución para mejorar el estatus de Palestina como Estado Observador no miembro para que participe plenamente de las labores de la OIT. Esperamos que Palestina pueda contar con el estatus de Miembro pleno en la OIT como esperamos se suceda en la ONU. Damos nuestro pleno apoyo a esta resolución que consagra la justicia internacional y la equidad en la representación de las distintas partes de la OIT. Hablando de Justicia Social, recalcamos las distintas crisis que atraviesan los distintos pueblos del mundo, sobre todo en Palestina y en Gaza. Observamos que en Gaza las víctimas, las mujeres, los ancianos, los Trabajadores son numerosos y trabajan en condiciones extremadamente difíciles. Llamamos a un alto el fuego inmediato para poder permitir la entrada de ayuda humanitaria. Reiteramos nuestro apoyo al pueblo palestino para que pueda conformar su estado independiente. Seguimos desplegando todos los esfuerzos posibles para reducir las tensiones y garantizar las condiciones adecuadas para dar garantías de respeto de los derechos. Debemos seguir trabajando mancomunadamente y rechazamos todo tipo de violencia y represión. Insistimos nuevamente en nuestra defensa de los principios del derecho y de Justicia Social. Gracias.

Sra K Thanaletchimi

Trabajadores (Singapur)

Presidencia de la Conferencia, distinguidos Delegados. Este año, mi país, Singapur, una ciudad estado insular ubicada en el ecuador, en el sudeste asiático, celebra su sexagésimo año de independencia. Como nación joven, nos enfrentamos a numerosos retos y crisis. El informe del Director General nos interpeló profundamente en nuestro viaje y recalcó que los cimientos de la paz y el progreso han dependido constantemente de los tres pilares claves, empleo, derechos y crecimiento. Abordemos el empleo primero, Singapur, como muchas otras naciones, atraviesa los retos de la incertidumbre

económica mundial. Cuando los aranceles del día de la liberación dieron ondas de choque en todas las cadenas de suministro, nuestros socios tripartitos establecieron un grupo de tareas para abordar los retos ante las industrias como la industria electrónica y marítima. En el Congreso Sindical Nacional de Singapur estamos comprometidos para dar a nuestros trabajadores de sectores emergentes por medio de iniciativas de recalificación para poder llevar a beneficios. Creemos que la seguridad del empleo hoy, debe tener el complemento de la movilidad de empleo mañana. Segundo, en cuanto a los derechos, nuestros esfuerzos para mejorar la representación laboral en Singapur, en particular, con el aumento del trabajo de plataformas y de empleo esporádico, nuestra Confederación ha estado examinando la necesidad de contar con legislación para proteger de mejor manera a los grupos vulnerables como los trabajos de plataformas, trabajadores mayores y de ingresos menores. Me complace compartir dos leyes que se han aprobado recientemente. Primero, el Proyecto de Ley de Trabajadores de Plataformas que se aprobó el diez de diciembre del año pasado. Esta ley tiene por objeto proteger a los Trabajadores de plataformas con seguridad social y contribuciones para la vivienda y la jubilación. Una compensación financiera para las lesiones laborales y un marco jurídico para representación del trabajador. Llegar a un consenso ha sido difícil, pero los socios tripartitos de Singapur perseveraron y convinieron que esta legislación era el paso que había que dar. Llevará tiempo evaluar cómo esta nueva ley aborda las inquietudes de los Trabajadores de plataformas, pero estamos preparados para formular los ajustes necesarios conforme avanzamos. En esta CIT la OIT nuevamente se apegará a su Mandato de avanzar en la Justicia Social y económica dando inicio a un debate doble sobre nuevos instrumentos para proteger a los Trabajadores de plataformas. Estos Trabajadores suelen enfrentarse a retos como malas condiciones de trabajo, una clasificación indebida y la exclusión de las leyes laborales vigentes y las protecciones sociales. Nuestro Congreso espera que estos debates den resultado a un convenio sólido con el apoyo de una recomendación para salvaguardar, efectivamente, los derechos de este grupo emergente y novedoso de Trabajadores vulnerables. La segunda legislación es el Proyecto de Ley de Justicia en el Lugar de Trabajo, aprobado el ocho de enero de este año, esta ley refuerza las protecciones contra la discriminación en el lugar de trabajo basada en edad, nacionalidad, sexo, condición matrimonial de gravidez, responsabilidades de cuidados, raza, religión, lengua, discapacidad y salud mental. Aprovechamos esta oportunidad para dar las gracias a los socios tripartitos que han hecho gala de un espíritu de colaboración que fomentó una alianza social efectiva para mejorar el trato de todos los Trabajadores. Pasamos al crecimiento, nuestro Congreso está firmemente comprometido para llevar a un crecimiento liderado por la innovación, sostenible que beneficie a todos. Me conmueve ver que hemos establecido comités de formación de empresas liderados por los sindicatos, unos tres mil, con cuatrocientos proyectos de transformación que benefician a siete mil cuatrocientos trabajadores a la fecha. Estas iniciativas han mejorado los salarios y las perspectivas laborales y así, a su vez, han impulsado la productividad y la transformación del lugar de trabajo, nuestro foco no se pone solamente en el crecimiento del PIB, sino en la creación de Trabajo Decente de calidad ayudando a las empresas a transformarse para el futuro. Este enfoque da lugar a un éxito compartido para todos los implicados. Conforme emprendemos este nuevo capítulo, nuestro Congreso está preparado para colaborar con la OIT en ASEAN y con nuestros socios mundiales para promover una transición justa, un aprendizaje a lo largo de toda la vida y la inclusión económica. Juntos, abogaremos por un mundo donde el Trabajo Decente eleve a las comunidades, donde las voces de los Trabajadores ayuden a dar forma a una transición digital y verde, equitativa y donde el crecimiento sea

inclusivo y vele porque nadie quede a la zaga, porque todos los Trabajadores son importantes. Gracias.

Sr Kyung Shik Sohn

Empleadores (República de Corea)

Presidente, distinguidos Delegados. Extiendo mi felicitación más sincera a la OIT por haber convocado la Conferencia Internacional del Trabajo que nos ocupa hoy. Es un placer y un honor dirigirme a esta Conferencia el día de hoy en representación de los Empleadores y empresas coreanas. Actualmente nos enfrentamos a retos complejos y sin precedentes. La incertidumbre económica mundial cada vez más creciente y las tensiones geopolíticas representan amenazas graves al crecimiento sostenible y a la integración social. Además, los cambios tecnológicos rápidos y el cambio climático son también retos que debemos resolver de consuno como interlocutores sociales. Las tecnologías como la IA, la robótica y la automatización, están transformando profundamente las estructuras industriales y el mercado de trabajo. Mientras algunos sectores crecen y se crean nuevos empleos, alarma ver que una de cada cinco personas jóvenes, que son la generación del futuro, siguen desempleados, sin educación, ni formación. Así se da prueba de la gravedad de la situación a la que nos enfrentamos como interlocutores sociales. Distinguidos Delegados, para construir círculos virtuosos de crecimiento y creación de empleo es crucial establecer un mercado de trabajo más flexible y relaciones más cooperativas entre los interlocutores sociales. En consonancia con la transformación industrial y los cambios del mercado de trabajo. En este contexto, sugiero lo siguiente; primero, las empresas son la base del crecimiento y la creación de empleo. Las normas uniformes que obstaculizan la inversión de las empresas y el empleo, deben relajarse activamente, o flexibilizarse. En un entorno empresarial que evoluciona y un mercado de trabajo que también evoluciona, los Trabajadores y los Empleadores deben poder gestionar sus horas de trabajo de manera más flexible y un sistema salarial basado en el desempeño debe emplearse en mayor medida. Segundo, los interlocutores sociales deben aunar esfuerzos para dar respuesta a los cambios de los sectores y del mercado de trabajo, nuestra responsabilidad conjunta y obligación es la de cooperar en aras del crecimiento sostenible y la integración social, en aras de las futuras generaciones. Entonces, la Federación Empresarial de Corea se compromete plenamente con el diálogo social para establecer un crecimiento sostenible y relaciones industriales cooperativas. Por último, creo que el futuro de un mercado de trabajo exitoso depende de la promoción de la diversidad y la autonomía, por ende, espero que la OIT podrá respetar las circunstancias nacionales de cada estado miembro, así como las posturas diversas de todos los interlocutores sociales de manera equilibrada. Presidente, distinguidos Delegados, espero sinceramente que esta Conferencia pueda darnos un debate constructivo para que podamos compartir nuestra experiencia y sabiduría. Muchas gracias.

Sr Alejandro Malagón Barragán

Empleadores (México)

Muchas gracias. Primero que nada, decirles que en Méjico el tripartismo es nuestra columna vertebral y por eso quisiera dar las gracias a la Delegación de Empleadores de Méjico que ha trabajado para darle sustancia a lo que hablamos aquí. Gracias al sector trabajador aquí presente y gracias también a la máxima autoridad en el sector del trabajo, el Secretario de Estado Marath Bolaños, muchas gracias. Distinguidos

representantes de los, ciento ochenta y siete Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. En un momento marcado por cambios sin precedentes, a los retos globales persistentes, agregamos la incertidumbre de políticas erráticas recientes. En ese contexto, a todos corresponde cuidar que los eventos coyunturales, no diluyan el foco en nuestras prioridades. Esta es la hora de la Reflexión sobre el Gran Punto de Inflexión. Inflexión en el mundo del trabajo que hoy atraviesa por una etapa de transformaciones sin paralelo, marcadas por la convergencia de las crisis sanitarias, climáticas, tecnológicas, institucionales y geopolíticas. Como bien señala la Memoria del Director General, vivimos un tiempo de descontento donde la confianza en las instituciones se erosiona y las promesas de progreso parecen cada vez más lejanas para millones de personas. Desde el sector empleador, reconocemos que enfrentamos grandes desafíos que requieren y demandan acciones responsables. El crecimiento económico, por sí solo, ya no garantiza empleos de calidad ni cohesión social. La evidencia es clara, el vínculo entre crecimiento, empleo y derechos se ha debilitado. Y les digo fuerte y claro: el empleo sigue siendo la columna vertebral del cuerpo económico y el trabajador sigue siendo el alma y gran motor de las empresas. Empleo significa economía, ingresos y estabilidad familiar, pero, sobre todo, empleo significa sentido de propósito, valor y dignidad humana. Por eso nos preocupa que, en muchos países, incluido México, el crecimiento ha sido insuficiente para generar la cantidad de empleos formales y bien remunerados que el país requiere. Además, la informalidad sigue siendo una válvula de escape que perpetúa la desigualdad, la precariedad, pero sobre todo la falta de garantías de una adecuada protección social, de seguridad y de salud de nuestros Trabajadores. Hoy, México cuenta con más de veintidós millones de personas registradas formalmente ante la seguridad social que es una cifra relevante, pero refleja tanto el esfuerzo del sector productivo como la necesidad de seguir avanzando en el acceso al empleo formal, específicamente entre los jóvenes y los sectores más vulnerables. En este cambio, el país ha dado pasos importantes en la consolidación de un nuevo modelo laboral. A través de la implementación de la reforma laboral, México ha fortalecido la democracia sindical, la negociación colectiva auténtica y el acceso a una justicia laboral mucho más ágil y más transparente. Estos avances representan un cambio estructural que ha promovido el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo y coloca al Diálogo Social como eje central del desarrollo. En ese escenario, el sector empleador enfrenta retos mayúsculos. Por un lado, debemos adaptarnos a los cambios tecnológicos, como la inteligencia artificial y la automatización, que transforman los modelos de negocio y las competencias requeridas. Por otro, debemos responder a las exigencias de sostenibilidad ambiental y transición energética, sin perder competitividad ni capacidad de generar empleo. Pero, además, enfrentamos un entorno internacional crecientemente incierto. Para los Empleadores mexicanos, no hay productividad sin mayor igualdad, no hay prosperidad si no hay equidad. La Memoria del Director General nos recuerda a todos que el diálogo social es confianza institucional. Es impulso hacia un nuevo contrato social. Desde el sector Empleador, creemos firmemente en el valor del diálogo tripartito. Pero para que este sea efectivo, necesitamos instituciones sólidas, organizaciones representativas y un entorno que promueva la libertad de asociación y la negociación colectiva. En México, los empleadores hemos demostrado nuestra disposición y firme compromiso para colaborar en la implementación de la reforma laboral, en la promoción de la justicia laboral y en la mejora significativa de remuneraciones y de las condiciones de trabajo. Pero también justo es que se reconozca nuestro papel como generadores de empleo, inversión y desarrollo. En este sentido, hace unos días suscribimos, algo muy importante entre Empleadores y sindicatos, un acuerdo histórico para crear un Consejo Nacional que parte en primer lugar, Social, Económico y Ambiental. Este nuevo espacio busca

fortalecer el Diálogo Social como herramienta para enfrentar desafíos laborales y promover el Desarrollo Sostenible mediante la cooperación entre sectores. La industria confederada está consciente de que las micro, pequeñas y medianas empresas que representan más del setenta por ciento del empleo en nuestro país, requieren políticas públicas que les permitan crecer, innovar y competir en igualdad de condiciones. Ante este panorama, quisiera hacer tres recomendaciones. Primero, fortalecer el vínculo entre productividad y salarios, promoviendo esquemas que reconozcan el valor del trabajo, sin comprometer la viabilidad de las empresas. Hoy más que nunca, necesitamos caminar en un diálogo abierto, ya que en Méjico empezaremos la discusión de la reducción de la jornada laboral, por lo que seguimos aprendiendo y necesitamos el apoyo de la Oficina y la orientación sobre la Recomendación ciento dieciséis de la OIT, para avanzar en ese camino de forma gradual y de acuerdo a las características y necesidades de nuestra economía. Bienvenidas más mejoras laborales, siempre sin ignorar las realidades empresariales. Segundo, impulsar el camino de esta gran nación y les diría, desde el sector Empleador de Méjico, vamos juntos por un futuro ganador para el trabajador. Hacer posible un desarrollo más humano, inclusivo y sostenible. Muchas gracias.

Sr Sharat Singh Bhandari

Gobierno (Nepal)

Señor Presidente, Señor Director General, Excelencias, distinguidos Delegados, señoras y señores. Es un honor para mí, dirigirme a esta Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de Nepal y quisiera trasladarles el saludo de todo el pueblo de Nepal. El mundo de hoy hace frente a toda una serie de desafíos geopolíticos, en materia de movilidad y el cambio climático que tiene un impacto sobre el mercado laboral donde hemos visto rápidos cambios en cuanto a las pautas de productividad y producción de los bienes y servicios estos últimos tiempos, principalmente debido a los rápidos progresos tecnológicos. En este escenario tan complejo la OIT sigue siendo una plataforma para que nosotros estemos juntos para la Justicia Social, para la cooperación tripartita y para promover la paz y la prosperidad a través del Trabajo Decente. Señor Presidente, la Constitución de Nepal habla del Derecho Laboral como derecho fundamental y tenemos que fomentar un crecimiento inclusivo, reducir la pobreza y expandir la protección a pesar de los desafíos del mercado laboral y la vulnerabilidad. También pensamos que el trabajo tiene que ser inclusivo, el desarrollo tiene que ser equitativo y los empleos tienen que ser decentes y dignos y siguiendo este espíritu, nos esforzamos por lograr el crecimiento económico para promover Trabajo Decente y salvaguardar los principios y derechos fundamentales en el trabajo donde los empleos tienen que ocupar un lugar central en nuestro desarrollo. Nepal, ha declarado dos mil veinticinco como el año para la promoción del empleo, cuyo objetivo es crear, gestionar y regular Trabajo Decente en el país para revitalizar la formación profesional y transformarlo en un centro de excelencia para la capacitación. Esta academia ha estado permitiendo que los trabajadores adquieran las competencias necesarias para el mercado laboral. Nepal está promoviendo una agenda para la formalización y está reforzando los sistemas de protección social y esto incluye la protección para las inspecciones de trabajo para el establecimiento de capacidades y solución de conflictos. Todo esto, tiene que ver con nuestro Fondo de Seguridad. Nuestro plan para la formalización del trabajo quiere promover la transición de la informalidad a la formalidad y este es un aspecto fundamental en el desarrollo de Nepal y quisiéramos gestionar la movilidad laboral para tener Trabajo Decente y digno. Señor

Presidente, como Miembro del Consejo de Administración de la OIT y Miembro de la Coalición para la Justicia Social, Nepal se compromete a proteger todos los derechos laborales y a promover unos empleos decentes. Pensamos que el diálogo tripartito desempeña un papel fundamental para promover una gobernanza tripartita y tenemos unas prácticas que incluyen a los Gobiernos, Empleadores y Trabajadores. Nos comprometemos a ser inclusivos y a tener una protección social justa. Nuestra contribución y nuestro régimen ahora cubre las cuestiones médicas, baja de maternidad, lesiones, discapacidad y otras cuestiones. La cobertura se está ampliando progresivamente para incluir a los Trabajadores en el sector informal y a los Trabajadores migrantes. Nepal se compromete a fomentar las alianzas bilaterales y multilaterales para regular la migración laboral. Señor Presidente, el año pasado, el Presidente de Nepal se dirigió al Foro inaugural para el Foro de la Justicia Social y subrayó el papel central de la Justicia Social y dijo que los Trabajadores tienen que poder beneficiarse de su trabajo, nos comprometemos con la agenda del Trabajo Decente y agradecemos la asistencia técnica y normativa de la OIT. Tenemos que tener un compromiso renovado para defender los principios fundamentales y derechos fundamentales en el trabajo y promover un empleo basado en las personas. Muchísimas gracias por su atención.

Sra Ivete Alane

Gobierno (Mozambique)

Señor Presidente de la Conferencia, representantes de los Gobiernos, Empleadores y de los Trabajadores, distinguidos Delegados, señoras y señores. Es un honor y un privilegio para mí, hablar en nombre de la República de Mozambique, liderada por Su Excelencia Daniel Francisco Chapo, Presidente de la República y la Delegación que me acompaña y en mi propio nombre y por ello, me dirijo a esta Augusta Asamblea de la familia del trabajo. En primer lugar, permítanme saludar al Señor Gilbert Hounbo, Director General de la OIT y su equipo por trabajar de forma incansable para realizar la Agenda del Trabajo Decente y para fortalecer la cooperación con el Gobierno y los interlocutores sociales. Señor Presidente, como país, nos hacemos eco de lo dicho en la Memoria del Director General, en particular, vemos que hay una crisis global del empleo y tenemos en particular en los países en desarrollo la informalidad, el sub empleo y la falta de protección social. El Director General en su Memoria también insta a reflexionar acerca del vínculo entre el empleo, los derechos y el crecimiento económico, un trio que encarna las expectativas de todas las partes interesadas, Gobiernos, Trabajadores y agentes económicos. Habla del Diálogo Social, de la Justicia Social y de la protección social. Nosotros hemos creado el Diálogo Social en el seno de la Comisión Consultiva del Trabajo, donde estamos debatiendo precisamente sobre el crecimiento económico en todas sus dimensiones. Cabe decir, también que la pandemia de Covid diecinueve nos ha mostrado perfectamente que el Diálogo Social puede funcionar. Tenemos a los interlocutores sociales y al Gobierno que han sumado todos sus esfuerzos para que funcione el empleo y los Derechos de los Trabajadores al tiempo que promueven la revitalización económica y todo ello inspirándose en las recomendaciones de la OIT. El tripartismo está dando su fruto. También estamos aplicando el Convenio ciento veintidós que es fruto del Diálogo Social que implica veinte instituciones del Gobierno y de los interlocutores sociales. También estamos aplicando el empleo como variable en toda una serie de instrumentos de planificación nacional. También contamos con el apoyo de la OIT para poder aplicar una planificación y una presupuestación pro empleo y esto nos permitiría apreciar con precisión, cual es el impacto del endeudamiento de

los gastos públicos sobre el empleo y fijar las prioridades correctas. Mozambique renueva su compromiso, queremos seguir promoviendo el Trabajo Decente a través de la creación de políticas de creación de empleo productivo y sostenible. Queremos controlar la legislación laboral, queremos extender la seguridad social y combatir las peores formas de trabajo infantil. Promover el Diálogo Social tripartito y consolidar mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos laborales y proteger a los Trabajadores de las plataformas. Muchas gracias por esta oportunidad que me han brindado y les deseo mucho éxito en esta Conferencia. Gracias de nuevo al Director General por su excelente Memoria que nos permite alimentar unos debates fructíferos y tomar decisiones estructurales. Muchísimas gracias por su atención.

Sra Ewa Kedzior

Trabajadores (Polonia)

Señor Presidente, distinguidos Delegados. Quisiera dar las gracias al Director General por haber preparado una Memoria muy detallada y completa sobre la relación entre el trabajo, los derechos y el crecimiento económico. Como el autor dice con razón, la Justicia Social depende del fortalecimiento de los vínculos entre todos ellos. Esta relación profunda se sustenta en los valores democráticos y en el funcionamiento correcto de las instituciones. El crecimiento económico ha estado generando menos empleos formales en la última década que a principio de siglo. La brecha entre el crecimiento económico y los salarios se está ampliando, lo cual conduce a un declive de la participación de los Trabajadores en los frutos del progreso económico. Los derechos laborales han sido objeto de violación a pesar de este crecimiento económico sostenido y entre las razones, cabe indicar, el deterioro del estado de derecho, la falta de respeto de las libertades cívicas y de los Derechos Humanos y el debilitamiento de las instituciones democráticas y el poder creciente de las empresas. Las nuevas tecnologías han conducido a la creación de plataformas y nuevas formas de producción y de trabajar. El miedo a que la inteligencia artificial destruya empleos sigue presente. El desafío ahora es ver cómo el uso de la tecnología puede conducir a la creación de empleo, a la protección de los derechos, al fortalecimiento de la productividad y a crear confianza. Un pre requisito para contrarrestar de forma efectiva la segmentación social y la concentración de poder es la participación y el fortalecimiento de los interlocutores sociales. Los sindicatos hacen frente a toda una serie de desafíos y dificultades cuando operan en un mundo cambiante. Si reforzamos los sindicatos, un papel fundamental lo desempeñan los Gobiernos, que deberían proporcionar un entorno que permita a los sindicatos representar efectivamente a los Trabajadores y participar en cada fase del proceso de crear políticas públicas. Lamentablemente en la práctica polaca, los sindicatos experimentan dificultades significativas a la hora de llevar a cabo sus tareas, debido a que los Empleadores no les están permitiendo ejercer su derecho a la sindicación y a concluir convenios colectivos. Los valores democráticos que permitan un crecimiento económico acompañado de la creación de empleos de buena calidad y del cumplimiento de la ley es fundamental y la democracia tiene un valor tangible, medible. La adhesión y la defensa de los valores democráticos permite rendir cuentas por las acciones y su falta no permite el Diálogo Social. No obstante, para que el Diálogo Social pueda cumplir con su función, los derechos fundamentales como la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, tienen que respetarse. Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental en el proceso de democratización debido a que pueden hacer que el Gobierno rinda cuentas. Además, tenemos el ejemplo histórico de Polonia, vemos que los Trabajadores y los Empleadores ejercen su libertad sindical y

de asociación y su derecho de negociación colectiva que han sido fundamentales para lograr la libertad y democracia para todos. La Memoria es un análisis exacto y preciso de la complicada realidad que parece que es bastante sombría. Hacemos frente a desafíos que generaciones anteriores no conocían. A modo de conclusión, esta Memoria indica con razón que la principal herramienta para lograr el objetivo, a saber; la Justicia Social, es la cooperación. La cooperación en sus múltiples dimensiones. Ha llegado el momento de pasar a la acción. Además, cabe añadir que también ha llegado el momento de volver a valores básicos como la honestidad y el respeto de los otros en todas las esferas de la vida, incluida la vida económica, cosa que parece que se está infravalorando, incluso que se está olvidando en el mundo empresarial. Si no traducimos estos valores en acciones, no será posible alcanzar este objetivo. Como San Agustín de Hipona dijo: Tenemos que vivir bien y todo saldrá bien. Y este es, precisamente, un momento de estos. Es importante compartir la conclusión de la Memoria, que lograr la Justicia Social es una responsabilidad de todos nosotros, a nivel individual, nacional e internacional. Nuestro futuro depende de nosotros, incluidas nuestras decisiones individuales y acciones. Muchas gracias por su atención.

Sr Phongsaysack Inthalath

Gobierno (República Democrática Popular Lao)

Excelencia, Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. Es un gran honor para mí, representar al Gobierno de la República Popular Democrática de Laos, en la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera comenzar extendiendo mi más sincera felicitación al Presidente y Vicepresidentes por su elección y confío en que bajo su hábil liderazgo, esta Conferencia logrará resultados fructíferos. En nombre de la República Democrática Popular de Laos, apreciamos el Informe presentado por el Director General titulado, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Apoyamos lo dicho por el Director General, a saber, que tenemos que garantizar el progreso económico y esto se traduce en oportunidades de empleos de calidad al tiempo que se salvaguardan los Derechos Laborales fundamentales. En este sentido, la República Democrática Popular de Laos ha adoptado recientemente una ley sobre el empleo y una nueva ley sobre desarrollo de capacidades laborales cuyo objetivo es fortalecer las oportunidades de empleo y salvaguardar los Derechos de los Trabajadores a través de unos salarios decentes y unos salarios basados en competencias. Además, la Ley sobre el Desarrollo de Competencias Laborales, también requiere que todas las unidades del empleo lleven a cabo unas pruebas de competencia y certificación y compensación basada en las competencias. Además, hemos evaluado la Estrategia Nacional de Protección Social dos mil veintiuno, dos mil veinticinco y estamos previendo su segunda fase, de dos mil veintiséis a dos mil treinta que está guiada por la Visión dos mil treinta que vela por unos servicios de protección social básicos que sean equitativos, adecuados, efectivos y sostenibles. Incluyen seguro de salud, la seguridad social y el bienestar social. La protección contra los peligros biológicos en el entorno de trabajo es una cuestión urgente que afecta a los Trabajadores en todos los sectores. Estamos de acuerdo en principio y apoyamos la adopción de la propuesta de convenida recomendación sobre los peligros biológicos. Esto ofrecerá un marco jurídico claro para que todas las naciones puedan reforzar su protección frente a la exposición a los agentes biológicos peligrosos en los lugares de trabajo. También pensamos que una recopilación efectiva de datos, la vigilancia y la cooperación internacional son esenciales para mitigar los riesgos y los impactos asociados a las enfermedades profesionales y ocupacionales causadas por los peligros

biológicos. Atajar la informalidad y promover la transición hacia un empleo formal es una prioridad clave. En tanto que economía en desarrollo, reconocemos que la informalidad sigue siendo un desafío significativo. Afecta a una gran proporción de nuestra fuerza de trabajo y a nuestras empresas. Actualmente, el Gobierno está llevando a cabo una revisión holística de la aplicación de la Ley sobre la Seguridad Social y de la Ley sobre el Seguro de Salud, para promover nuestra visión de la estrategia de protección social nacional. Tenemos previsto expandir la cobertura de la seguridad social a la mayoría de nuestra población poniendo el foco, en particular, en aquellos que se encuentran en el sector informal. Por último, el Gobierno ha aprobado el nuevo proyecto de la OIT dos mil veinticinco para extender la cobertura de la protección social a los Trabajadores de la economía informal aprobando la transformación digital a través de la cooperación sur-sur. Este proyecto va a transformar la política del Gobierno para beneficiar a los Trabajadores, en particular, aquellos que se encuentren en el sector informal. En esta ocasión, la República Democrática Popular de Laos quisiera expresar su más sincero agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo, en particular, a las oficinas Regional y de País de la OIT, así como a nuestros socios de desarrollo internacionales. Muchísimas gracias por su apoyo al Gobierno de la República Democrática Popular de Laos y gracias también por su apoyo a todos los actores nacionales. Gracias.

Sr Chandra Prasad Dhakal

Empleadores (Nepal)

Distinguido Presidente, Excelencias, distinguidos Delegados, señoras y señores. Es un gran honor para mí, estar aquí representando a la Federación de la Cámara Nepalesa de Comercio y de Industria y hablo en nombre de los Empleadores de Nepal y del sector privado. Esta Conferencia congrega a Gobiernos, Trabajadores y Empleadores. Todos desempeñamos distintas funciones, pero todos compartimos un mismo objetivo común. A saber, crear un entorno para que las empresas puedan crecer y que puedan asegurar que el trabajo sea decente. Esta es la razón por la cual el modelo de la OIT que congrega a los tres grupos, es tan importante. En la ECNCCI nos enorgullecemos de formar parte de él. Hoy, quisiera muy brevemente, hablar de la Agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo de este año y su pertinencia para países en desarrollo como el nuestro. También voy a discutir acerca de la Memoria del Director General, del contexto global y de las alianzas en pro de un crecimiento equitativo. La Memoria del Director General de este año subraya que tenemos que conectar los empleos, los derechos y el crecimiento a través de un desarrollo impulsado por las empresas y de buenas políticas de inversión. También estoy convencido de que tener unas políticas estables en pro del sector privado es la medida más importante para atraer las inversiones. En Nepal, hemos estado trabajando estrechamente con nuestro Gobierno al Respecto. Hemos pedido cambios a treinta leyes relativas a la inversión y el Gobierno las ha enmendado. También, el marco del acuerdo de inversión bilateral, el BIDIA por sus siglas en inglés se ha aprobado. Y esta es la razón por la cual hemos estado trabajando continuamente con el Gobierno. No solamente para que las empresas formales existentes puedan crecer, sino también para alentar al sector informal a registrarse y a formar parte de la economía general. Debido a nuestros continuos esfuerzos, nos complace decirles que Nepal ha sido elegido como uno de los cuatro países que están haciendo que la economía sea más formal y esto ilustra que Nepal es pro activo a la hora de cumplir con los compromisos internacionales y que está formulando políticas estables para la inversión. Tenemos en Nepal, el monte Everest de

ocho mil ochocientos cuarenta y ocho metros por encima del nivel del mar y esto muestra las oportunidades de inversión en el sector del turismo, en particular, estaciones y resorts, la potencia hidráulica, la agricultura y las TIC. También estamos preparándonos para pasar de ser un país menos agrandado en dos mil veintiséis y vamos a hacer frente a nuevas oportunidades si los cambios son notables. En el comercio internacional las inversiones, pero quisiera compartir con ustedes la posición única y estratégica de Nepal. Nepal ofrece un enorme mercado, no solamente Nepal, sino también China e India y tras el acuerdo de graduación de acceso al mercado libre con India y con China, vamos a trabajar en Nepal y esto es una oportunidad para que los inversores puedan invertir en Nepal e importar a grandes mercados incluidos Europa y América. Uno puede trabajar en Nepal en un capital y un capital privado PVC. También, hemos estado subrayando que Nepal no produce muchos gases de efecto invernadero, sin embargo, nos vemos muy afectados y tenemos que proteger el monte Everest y quisiera recalcar que tenemos que tener acceso al mercado financiero y más apoyos para el desarrollo. En ECNCCI pensamos que podemos crear Trabajo Decente a través de un crecimiento económico y necesitamos ofrecer apoyo a los inversores. Hemos firmado un memorándum de entendimiento con los Trabajadores para expandir este acuerdo bilateral y nos comprometemos a trabajar con todos ustedes para que este futuro sea posible para Nepal y para el Mundo. Muchas gracias.

Sr Yassierli Yassierli

Gobierno (Indonesia)

Muchas gracias, Excelencias, distinguidos Delegados. Permítanme hoy, en nombre del Gobierno de la República de Indonesia felicitar a Zimbabwe por haber asumido la presidencia de esta Conferencia también encomio a la OIT y al Director General por su Informe, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Este, hace hincapié en los retos mundiales de la incertidumbre, la desigualdad y la tensión social que interpelan profundamente a la experiencia nacional Indonesia. Compartimos el compromiso para responder con valentía y de manera constructiva para trabajar juntos y construir un ecosistema de trabajo justo y resiliente. Primero, en cuanto a los empleos, Indonesia ha desplegado esfuerzos importantes para reducir el desempleo. Nos centramos en la creación de empleos inclusivos y sostenibles, en particular, para los jóvenes y los grupos vulnerables, a saber; las personas con discapacidad y velamos porque nadie quede a la zaga. Nuestros programas nacionales como los centros de formación vocacional, la transformación de ella y los programas de aprendizaje tiene por objeto colmar las lagunas de las competencias. Hacia el futuro queremos reforzar nuestra consonancia con las competencias futuras y las necesidades de los sectores para poder velar por una transición del trabajo que vea hacia el futuro. Segundo, en cuanto a los derechos, Indonesia, con el liderazgo de nuestro Presidente, tiene la firme determinación de mantener el derecho a la protección social. Estoy incluye el refuerzo de los sistemas de protección de los Trabajadores, en particular, en el contexto de los peligros biológicos, así velamos por que los Trabajadores estén protegidos de los riesgos a la salud emergentes. También, nos centramos en apoyar la transición del trabajo informal al formal y velamos porque el Trabajo Decente y la protección social vayan de la mano. Promovemos la creación de empleo sostenibles y un sector digital verde. También estamos poniendo al día las competencias de la fuerza de trabajo por medio de programas de aprendizaje y recalamos la importancia de la participación activa de los trabajadores en los programas de protección social. Distinguidos Delegados, tercero, me referiré al crecimiento, Indonesia cree que la promoción de la productividad resulta

clave para mejorar el crecimiento, crear más empleo y aumentar los salarios de manera justa. Nos comprometemos a asegurarnos de que el crecimiento sea inclusivo y sostenible, se equilibren los intereses de los Empleadores y Trabajadores por medio de un Diálogo Social fuerte. Este equilibrio de nuestros intereses también se aplica a la economía de plataformas. Reconocemos su papel cada vez mayor a la hora de dar forma al entorno del trabajo y recalcamos la importancia de velar por que el crecimiento de la economía de plataformas sea justo inclusivo y respete los derechos de todas las partes implicadas. Antes de concluir, reafirmo el apoyo firme y sin ambages de Indonesia por el pueblo palestino y nuestra preocupación profunda por la crisis humanitaria. Apoyamos plenamente los esfuerzos de la OIT, en particular el plan de respuesta de emergencia para poder crear oportunidades de empleo urgente para ellos. Por último, también compartimos el llamado a la acción de la OIT, las respuestas fragmentadas ya no son suficientes. Se requiere ahora un compromiso renovado con la solidaridad, el multilateralismo y un enfoque centrado en las personas para el progreso económico y social. Indonesia está lista para contribuir con el esfuerzo mundial y velar porque los empleos, los derechos y el crecimiento se refuercen recíprocamente de verdad en beneficio de todos. Muchas gracias, que la paz esté con ustedes.

Sr Fillemon Wise Immanuel

Gobierno (Namibia)

Presidente, felicito a su persona y a las vicepresidencias por sus respectivas elecciones a sus funciones en esta Conferencia. Distinguidos Delegados, señoras y señores, doy las gracias por poder dirigirme a esta Conferencia. Dos meses y medio después de mi nombramiento como Ministro responsable de la justicia y relaciones laborales en la República de Namibia. Primero, comunico los saludos más calurosos de Su Excelencia el Presidente de la República de Namibia, el Doctor Netumbo Nandi-Ndaitwah, cuyo liderazgo ha sido mandatado para aplicar el manifiesto de la elección del partido dos mil veinticinco dos mil treinta con el título, "Unidad en la diversidad, un beneficio de los recursos naturales y el empoderamiento de los jóvenes en aras del Desarrollo Sostenible", nos llama a reflexionar sobre el Informe del Director General llamado, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" entonces, Presidente, ante una crisis social mundial cada vez mayor, las disparidades económicas y tensiones geopolíticas, debemos velar porque el desarrollo económico sea inclusivo, porque los ciudadanos tengan acceso a los derechos fundamentales y al Trabajo Decente. Sus derechos fundamentales deben de estar protegidos. Namibia se compromete a promover una relación equilibrada entre el empleo, los derechos y el crecimiento. El Informe indica que, si bien el crecimiento del PIB ha sido sólido, la creación de empleos decentes no ha mantenido ese ritmo. En Namibia, el crecimiento económico estimado dos mil veinticuatro es del tres coma siete por ciento, en principio debido al declive de las actividades económicas y a sequías graves. Las desigualdades socioeconómicas siguen siendo elevadísimas debido al legado colonial, a las limitaciones estructurales y al advenimiento de la pandemia de Covid diecinueve. Estas limitaciones al crecimiento, han perjudicado las ganancias de productividad y la creación de empleo. Actualmente Namibia atraviesa un panorama económico complicado con una tasa de desempleo del treinta y seis coma nueve. La tasa juvenil de desempleo en sí, es del cuarenta y cuatro coma cuatro por ciento, entonces, el Gobierno prioriza el empoderamiento de los jóvenes como área clave del Desarrollo Sostenible. Se han identificado varias iniciativas, a saber; el establecimiento de un fondo de los jóvenes, para dar apoyo a los jóvenes y a las empresas juveniles informales y micro; Dotaciones presupuestarias para poder

complementar los préstamos a las empresas juveniles, que son ciento veintiuna y el programa de pasantías juveniles nacionales y el programa de aprendizaje de dos mil veinticinco. Presidente, la relación entre el crecimiento económico y los Derechos Laborales es esencial para nuestras prioridades de desarrollo. Namibia ha puesto en marcha su primer salario mínimo nacional con efecto al primero de enero de dos mil veinticinco. Esta iniciativa tiene por objeto reducir la pobreza y la desigualdad y a su vez promover las oportunidades económicas accesibles y justas para todos. Dando salarios vitales adecuados como obra en la constitución, Namibia en su artículo noventa y cinco, el Gobierno, tiene la intención de mejorar la Igualdad de Género en el lugar de trabajo y se están tomando medidas prácticas para ello. Pronto, ratificaremos con el Director General el Convenio ciento ochenta y tres sobre la protección de la maternidad y el Convenio ciento cincuenta y seis sobre los Trabajadores con responsabilidades familiares. El Gobierno, además, junto con los interlocutores sociales está ultimando la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta iniciativa refleja el compromiso de Namibia con un entorno de trabajo seguro, oportunidades iguales para todos. Además, Namibia cree que el Diálogo Social y el tripartismo son centrales para una relación industrial armoniosa, se compromete para dialogar con los interlocutores sociales en cuestiones socioeconómicas por medio del establecimiento de instituciones. Además, el Gobierno sabe que las organizaciones de Empleadores y Trabajadores son críticas para proteger los derechos de los Trabajadores y promover el Diálogo Social. Presidente, el mundo sigue viendo como Israel ignora sus obligaciones de derecho internacional. En su ocupación perpetua e ilegítima del territorio palestino y la resistencia ante el derecho de los ciudadanos a su libre determinación. Como resultado, los palestinos son objeto de restricciones de movimiento, falta de protección del trabajo y falta de Trabajo Decente, así como un colapso económico general entre otras acciones arbitrarias. Esta es una tragedia humanitaria que no puede permitirse en ningún momento. Por ende, Namibia reafirma su apoyo constante al pueblo de Palestina y llama a una solución biestatal para resolver el conflicto Israel-Palestina. Por último, concluimos recalcando el hecho de que el Gobierno de Namibia reafirma su compromiso con la causa de la Justicia Social y con la labor de la Coalición Mundial para la Justicia Social, por ende, esperamos con interés el foro anual de la Coalición más adelante en esta semana. Muchas gracias.

Sr Martín Rappallini

Empleadores (Argentina)

Señor Presidente. Buenos días a todos. Es un honor para mí participar en esta Conferencia Internacional del Trabajo, en representación del sector empleador argentino y como presidente de la Unión Industrial Argentina. Compartimos la visión del Director General sobre la necesidad de articular empleo, derechos, productividad y crecimiento. Sin embargo, en un contexto global de incertidumbre, tensiones geopolíticas y transición tecnológica, es crucial recordar que no hay creación de empleo sostenible sin competitividad, especialmente en los sectores transables de la economía, aquellos que compiten globalmente y generan divisas, inversión y encadenamientos productivos de calidad. En Argentina, esto se suma a una agenda clara e impostergable que es el orden macroeconómico, la condición necesaria para promover el Desarrollo Sostenible. En nuestro país, hace más de una década que el empleo formal está estancado. Y en ese proceso, la industria perdió más de cien mil puestos de trabajo desde su pico histórico. ¿Qué sucedió? Se deterioró la competitividad del sector transable, ahogado por costos crecientes, regulaciones desactualizadas, presión impositiva y falta de infraestructura. Dos datos muestran el desequilibrio. En diez años,

el empleo público creció más del dieciocho por ciento, mientras que más del cuarenta por ciento del empleo asalariado privado es informal. Esto revela una economía que penaliza al que produce. Necesitamos corregir estas asimetrías. La competitividad no es un privilegio, es una condición necesaria para los sectores que enfrentan a diario la competencia global. Por eso, desde el sector industrial argentino trabajamos por una agenda integral de competitividad productiva, que incluya una legislación laboral moderna que sintonice con las demandas de este siglo. Reducción de la litigiosidad y adecuación del sistema de riesgos del trabajo para evitar abusos y fraudes. Baja de los costos no salariales para facilitar la formalización del empleo, sobre todo en las Pymes. Mayor acceso al crédito productivo para inversión en formación técnica y tecnología. Sin estas condiciones, no habrá empleo formal ni expansión del sector productivo. Y sin sector productivo competitivo, no habrá inclusión ni desarrollo duradero. Quiero destacar también el valor del Diálogo Social. Para los Empleadores, el tripartismo no es sólo un principio institucional, sino una herramienta concreta para construir consensos en torno a una nueva agenda productiva. Necesitamos un nuevo contrato productivo basado en el trabajo formal, la innovación, la competitividad y la equidad. Por último, quiero subrayar que la transición digital y la sostenibilidad no deben convertirse en una nueva fuente de desigualdad. Los países de ingresos medios como Argentina requieren apoyo internacional para financiar esa transformación. Nuestras Pymes no pueden enfrentar solas este desafío si seguimos con mercados financieros poco desarrollados y crédito escaso. La industria tiene vocación de liderazgo. Queremos y podemos ser protagonistas de una nueva etapa de desarrollo en América Latina. Somos un sector con un rol estratégico para el crecimiento del empleo formal. Necesitamos competitividad para el sector transable, condiciones para invertir, y reglas claras globales para producir, para continuar generando empleo de calidad y ser el motor del Desarrollo Sostenible. Los industriales de Argentina siempre estaremos comprometidos con el trabajo digno, productivo y competitivo. Muchas gracias.

Sr Nasser Ahmed Al-Meer

Empleadores (Qatar)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. El profeta Mahoma, que la paz sea con ustedes. Presidente de la Conferencia, Excelencias, Señoras y Señores. Que la paz de Dios sea con ustedes todos. Me complace estar entre ustedes el día de hoy en esta Sesión Ciento Trece de la CIT en Ginebra representando a los Empleadores del Estado de Catar. El Estado que obra en aras de la dignidad humana y los Derechos de los Trabajadores. Esa es su visión. Expreso mi mayor gratitud para con la OIT por haber organizado esta Reunión mundial importantísima que nos confiere la oportunidad de debatir de los temas más importantes para nosotros en el mundo del trabajo. El Estado de Catar cree en el respeto de a los Derechos de los Trabajadores, no como compromiso jurídico, sino como obligación humana. Se trata de una alianza ética. El Estado de Catar ha colaborado con los tres interlocutores sociales y ha emprendido medidas importantes, ha adoptado reformas legislativas pioneras. Además, el Estado de Catar ha puesto en marcha también programas prácticos que confieren importancia elevada al fomento de la innovación y también a la activación del sector privado. Conocemos la importancia de la cooperación internacional y del apoyo al desarrollo socioeconómico. Siempre intercambiamos experiencias sobre las mejores prácticas con nuestros socios de todo el mundo. Para nosotros es importante y es un requisito necesario para elaborar un entorno de trabajo sostenible y global. Desde este foro, acojo con agrado la decisión histórica de esta noble organización durante sus labores de cambio del estatus de

Palestina a Observador no Miembro. Encomio los esfuerzos desplegados por el Director General para llegar a esta decisión. Será un faro en su labor de toda la historia. No olvidemos tampoco los esfuerzos de las organizaciones de trabajo árabes en este tema. La ocupación injusta y las prácticas opresoras contra el pueblo palestino, en particular en la franja de Gaza son sin precedentes en la historia humana. En el Estado de Catar trabajamos constantemente con nuestros socios en la comunidad internacional para lograr justicia por el pueblo de Palestina para que vivan con dignidad como los demás. Nos convence profundamente y creemos que este objetivo será logrado y que se dará a Palestina y a su pueblo, un Estado con Derechos Humanos. Tampoco olvidaremos el sur del Líbano. Invitamos a la comunidad internacional a que acompañe al pueblo libanés. En conclusión, deseo pleno éxito a esta Conferencia, así como un diálogo exitoso en los debates para lograr todos los objetivos. Muchas gracias a todos quienes han realizado esfuerzos para ello. Les doy las gracias, que tengan la paz de Dios.

Sr Antônio Ricardo Alvarez Alban

Empleadores (Brasil)

Buenos días. Señoras y señores, como Presidente de la Cámara de Industria Nacional saludo a todos los presentes en esta Conferencia en nombre de los Empleadores de Brasil. El CNI da las gracias por esta oportunidad de intervenir en esta Conferencia. El mundo del trabajo está atravesando transformaciones importantes impulsadas por múltiples cambios, vemos grandes transformaciones como resultado del cambio climático y la introducción de nuevas tecnologías y nuevos tipos de trabajo. Brasil no es inmune a todos estos retos, tiene más de doscientos diez millones de personas y una fuerza de trabajo activa de ciento diez millones, un cuarenta por ciento de ellos trabaja en el sector informal. El país, también se enfrenta a una transición demográfica rápida, en treinta años, uno de cada cuatro brasileños será una persona de la tercera edad. Esta situación, junto con la legislación del trabajo que es una de las más rígidas del mundo, la productividad baja y la escasez de mano de obra cualificada significa que los debates celebrados en esta OIT son cada vez más pertinentes. Reconocemos estos retos y Brasil, entonces, ha aprobado reformas importantes en los últimos años. Recalco, la reforma del trabajo que ha modernizado más de cien disposiciones jurídicas, lo cual ha dado resultados importantes. Un treinta y cinco por ciento de reducción de nuevas demandas laborales, una mejora del entorno empresarial sin poner en tela de juicio las protecciones laborales. La tasa de empleo está por debajo del siete por ciento actualmente. Hemos reformado el sistema de seguridad social para que sea sostenible. También hemos aprobado una reforma impositiva que ha reducido la carga de las normas y la inseguridad jurídica. Seguimos contribuyendo al crecimiento económico y la creación de empleos formales y los Empleadores, sobre la base de la estabilidad empresarial, sin ellos, estos objetivos no pueden lograrse. Un ejemplo, el trabajo del SENAI, Servicio Nacional para la Formación Industrial. Una organización financiada por la industria brasileña que ya ha formado o reformado a más de setenta y tres millones de personas. es indispensable ante la necesidad de cualificar o reciclar a catorce millones de brasileños hasta dos mil veintisiete según el observatorio del CNI. Entre las prioridades de los empleadores brasileños está la oferta de educación, formación profesional y trabajo de calidad para los brasileños. En este sentido, participamos activamente en los debates sobre los mecanismos para hacer frente a la informalidad y la regulación del trabajo mediado por plataformas digitales, que cuenta con más de dos millones de trabajadores en Brasil. Es esencial que estas personas tengan libertad de trabajo y acceso a la seguridad social.

Otro punto de preocupación es la regulación sobre los peligros biológicos en el trabajo. Promovemos normativa clara, con una definición equilibrada de responsabilidades entre el Gobierno, las empresas y los Trabajadores, y centrada en la sostenibilidad. Sabemos que es esencial garantizar un entorno de trabajo seguro. Por eso, destacamos la labor del SESI Servicio Social de la Industria, otra institución de la industria, que ya ha beneficiado a casi 4 millones de personas con servicios de salud y seguridad en el trabajo. Ante estos retos, entendemos que la OIT examine las particularidades de cada país, región y sector económico, y de normas flexibles dar seguridad jurídica y creación de empleo. Por último, insto a la OIT para que valore el papel de las empresas en el desarrollo económico y social. El sector privado es el motor de la economía. Necesitamos políticas que estimulen la productividad y la sostenibilidad de las empresas, condiciones indispensables para el crecimiento sólido y duradero y para la generación de empleo y renta. Los Empleadores y los Trabajadores trabajaran juntos para promover el desarrollo social en los países. Gracias.

Sr Mochamad Djumhur Hidajat

Trabajadores (Indonesia)

Presidente, colegas, distinguidos Delegados, señoras y señores, buenos días. Salam aleikum. En este foro comunico el hecho de que los Trabajadores son los que entienden mejor las prácticas de la injusticia. En la sesión sobre la Economía Digital y las Plataformas, me recordó los comienzos del auge del capitalismo, cuando los Gobiernos estaban titubeantes, nerviosos y confundidos ante la explotación del ser humano por el ser humano. De manera similar hoy en día, aunque los Estados están titubeantes, nerviosos y confundidos ante las plataformas de economía digital, esto no durará mucho. Esta Conferencia alentará a cada país a prevenir la explotación del ser hombre por el hombre. Como personas, somos quienes planificamos, diseñamos, desarrollamos y creamos la IA, incluidas las plataformas de economía digital. Por lo tanto, es ridículo que en la actualidad la IA y las plataformas digitales se enfrenten a los seres humanos, se enfrenten a nosotros. El problema de la IA y de las plataformas digitales es un problema de liderazgo. Si un líder está decidido a proteger a su pueblo, entonces debe haber una solución posible. Nuestra reunión de hoy es una reunión de líderes de Gobierno, de los Trabajadores y de los Empleadores. Por ende, somos quienes determinaremos los beneficios de la IA y de las plataformas digitales para los individuos, las comunidades y todos los pueblos del mundo. En otras palabras, la solidaridad laboral impulsará a los actores sociales a mejorar la civilización mundial. Felicitamos al Gobierno de Indonesia y a todos los Gobiernos de otros países que están alineados con la visión sindical, por la necesidad de regular las plataformas digitales no reguladas mediante un convenio y una recomendación de la OIT. Aceptaremos a los seis millones de chóferes en Indonesia que pasaran a ser Trabajadores con protecciones. Estamos listos para cooperar con el Gobierno y otros interesados para regular adecuadamente todo esto en aras de la Justicia Social. La SST general también nos da optimismo, nos da optimismo este nuevo Gobierno del Presidente Prabowo Subianto y el Ministerio de Recursos Humanos. Los sindicatos y las agencias de Empleadores mejorarán la supervisión y la aplicación de la SST tanto en la regulación como en la aplicación especialmente en el sector minero donde la expansión masiva ha desoído con frecuencia las normas de SST y de medioambiente. En cuanto a las enmiendas del Convenio sobre el Trabajo Marítimo dos mil seis, esta sesión también ha impulsado una mayor responsabilidad, como la repatriación, la protección contra la violencia y el acoso, la movilidad en los permisos de desembarco, y la garantía de la protección social sin importar dónde se encuentren los

trabajadores. Muchas gracias a la OIT, que ha solicitado a muchos Gobiernos que actúen más allá de su región administrativa nacional. En este sentido, la OIT ha educado tanto a repúblicas como a monarquías a convertirse también en Gobiernos de la humanidad. Por último, pero no menos importante, la formalización del trabajo informal es un tema importante hoy en día, especialmente ante el crecimiento de las plataformas digitales que emplean a muchos Trabajadores informales. En el futuro, cuando nazca y se ratifique un Convenio sobre los Trabajadores de plataformas digitales, habrá una transición automática de muchos Trabajadores del sector informal al formal. Entre las debilidades del trabajo informal se encuentran la falta de certeza sobre la seguridad laboral, los ingresos y la seguridad social. Y en relación con esta inseguridad, incluso el trabajo considerado formal en Indonesia todavía se siente como trabajo informal. Por eso agradecemos al presidente Prabowo Subianto, quien planea eliminar la subcontratación ilegal, lo que también implica prohibir la repetición de contratos laborales de corta duración. Ahora, recordemos la Conferencia Asia-África celebrada hace setenta años en Bandung, Indonesia, de la cual surgieron los Principios de Bandung, que respetan los Derechos Humanos fundamentales y afirman que no debe haber opresión contra los derechos fundamentales de ninguna persona, raza o nación. Al conmemorar el espíritu de Bandung, agradecemos a esta Conferencia de la OIT por haber adoptado a Palestina como Estado Observador No Miembro. Esta mejora de estatus ojalá permita que Palestina avance hacia convertirse en un Estado miembro formal de la ONU y de la OIT. Permítanme cerrar estas palabras rindiendo un saludo a todos nosotros: Saludo a todos los Delegados de los Trabajadores. Saludo a todos los Delegados de los Empleadores. Saludo a todos los Delegados de los Gobiernos. Gracias, salam aleikum.

Sr Mathias Traoré

Gobierno (Burkina Faso)

Señor Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. Permítanme, en este momento solemne, transmitirles los saludos fraternales de Su Excelencia el Capitán Ibrahim Traoré, Presidente de Faso, Jefe del Estado, así como el saludo del pueblo de Burkina Faso que es resiliente y que afronta la adversidad. También deseo expresar mis más sinceras felicitaciones, y las de mi Delegación, al Señor Edgar Moyo, Ministro de la Función Pública, del Trabajo y de Asuntos Sociales de la República de Zimbabue, que ha sido elegido Presidente de nuestros trabajos en esta Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Hago extensiva mi felicitación a los miembros de la Mesa por toda la confianza que se les ha otorgado. Quisiera saludar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el Señor Gilbert Houngbo, le agradezco la calidad de su Memoria y su compromiso sincero con la Justicia Social y el progreso humano. Señor Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. La Memoria que tenemos que evaluar y que ha sido presentada por el Director General, titulada “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”, resuena con fuerza en nuestras realidades más profundas, dado que plantea un desafío crucial que forma parte de nuestras preocupaciones colectivas. Para Burkina Faso, esta temática adquiere un relieve particular. Nos invita a interrogarnos, con toda honestidad, sobre los caminos posibles de un progreso que combine dignidad humana, Justicia Social y progreso económico, todo ello en un contexto marcado por la violencia, el abandono y la negativa de asistencia por parte de una fracción de la comunidad internacional. Digámoslo francamente: en muchos casos, intereses económicos desmesurados se han impuesto en detrimento de la dignidad humana y de los derechos fundamentales y afecta a todas

las empresas y también a los Estados y bloques regionales. En efecto, ¿Cómo comprender, por ejemplo, que una nebulosa de grupos terroristas pueda, sin apoyo externo, organizarse, armarse y resistir durante más de una década a las fuerzas armadas de Burkina Faso, Malí y Níger? ¿Cómo no cuestionarse, cuando el Sahel concentra recursos estratégicos fundamentales para el futuro de la economía? En esta guerra injusta impuesta al Sahel, el silencio cómplice de ciertas potencias y de algunas organizaciones internacionales no solo es lamentable, sino también culpable. Es en este contexto de adversidad y de silencio, Burkina Faso, junto con las repúblicas hermanas de Malí y Níger, han decidido, con plena responsabilidad, crear la Alianza de los Estados del Sahel, AES por sus siglas. Esta iniciativa es, un acto de supervivencia colectiva, de dignidad, una decisión estratégica asumida para garantizar nuestra seguridad, reafirmar nuestra soberanía y sentar las bases de un desarrollo que esté anclado y arraigado en nuestras realidades. La AES no es una respuesta coyuntural, pues encarna una voluntad compartida de transformación estructural. Por ello, los Jefes de Estado de la AES han trabajado para que esta Alianza hacia una Confederación soberana, fundada sobre intereses comunes y una visión compartida del desarrollo. Este proyecto es una nueva apertura y una afirmación del derecho de los pueblos a decidir por sí mismos su futuro. Aprovecho esta Tribuna para expresar el profundo agradecimiento de Burkina Faso hacia los Estados socios y a las organizaciones internacionales, pueblos amigos y todas las personas de buena voluntad que han comprendido el sentido de esta confederación. Señor Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores, el Gobierno de Burkina Faso ha colocado la creación de empleo en el centro de su estrategia de resiliencia. En esta lógica, hay distintas iniciativas que han sido adoptadas, la rehabilitación de nuestros emblemas económicos, la promoción del emprendimiento comunitario, el relanzamiento de industrias estratégicas, la creación de unidades de transformación de productos locales, la estructuración de polos agroindustriales y la aparición de numerosas iniciativas presidenciales orientadas a movilizar a la juventud y a las comunidades rurales. A través de un enfoque basado en la alta intensidad de mano de obra y en una economía endógena, se han creado miles de empleos. En el mismo sentido, la cuestión de los Derechos de los Trabajadores sigue siendo un eje fundamental para Burkina Faso. Así, el Gobierno ha iniciado un proceso inclusivo para la adopción de un nuevo Código del Trabajo, adaptado a las transformaciones del mundo profesional y que garantice una mayor seguridad jurídica para todas las partes implicadas. Burkina Faso sigue convencido de que cada empleo creado es un paso hacia la paz. Pero este empleo debe ser digno, sostenible y ser sinónimo de futuro y prometedor. Por ello, el Gobierno invierte en las cadenas de valor locales, integra las transiciones digital y ecológica en sus políticas de empleo, y se inscribe decididamente en una dinámica de crecimiento inclusivo y sostenible al servicio de todos. Viva Burkina Faso. Viva la Confederación AES. Viva la lucha de los pueblos por la soberanía. Viva la Organización Internacional del Trabajo. La patria o la muerte, venceremos. Muchas gracias.

Sra Aliyavanh Ackhavong

Trabajadores (República Democrática Popular Lao)

Muchas gracias. Señor Presidente, Señor Director General de la Organización Internacional del Trabajo Gilbert HOUNGBO, señoras y señores. Es un gran honor para mí, representar a los sindicatos y a los Trabajadores a la hora de hacer esta intervención ante la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo importantísima. En primer lugar, quisiera expresar mi felicitación al Director General por su Memoria y

también quisiera expresar el pleno apoyo de los Trabajadores a la Memoria del Director General. Los representantes de los Trabajadores de la República Democrática Popular quisieran aplaudir y saludar a todos los Trabajadores y sindicatos del mundo, en un momento en el cual hacemos frente a una situación difícil respecto al cambio climático, la inestabilidad y los conflictos armados en muchos lugares del mundo, la inflación, la crisis económica global y una crisis del coste de la vida y todo esto está teniendo un impacto significativo sobre los Trabajadores y también sobre las empresas y las economías y el desarrollo de la economía y de la sociedad. Todos tenemos que trabajar conjuntamente y cooperar con los sectores público y privado, en particular en el contexto de diálogo tripartito que tiene que mejorar las políticas y el marco jurídico a fin de promover unas condiciones de vida de los Trabajadores y brindarles protección y justicia. La Confederación Sindical ha estado trabajando para proteger los derechos y los intereses de los Trabajadores para aplicar el programa de Trabajo Decente que es una prioridad para los sindicatos de la República Democrática Popular de Laos y estamos trabajando en una planificación estratégica para la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente promoviendo los derechos y principios fundamentales en el trabajo con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo. La Federación de Sindicatos está trabajando para sensibilizar acerca de la legislación de los sindicatos en Laos y la legislación sobre la seguridad social abordando, sobre todo, el tema de los trabajos informales y alentando su acceso al sistema de seguridad social nacional. También hemos hecho propuestas en el contexto del diálogo tripartito, propuestas al Gobierno para mejorar el salario mínimo, a fin de hacer frente al aumento del coste de la vida y asegurarnos de que los Trabajadores puedan tener un salario digno. Esta Federación también se ha estado centrando en la organización sindical en el sector privado y en las empresas con inversión extranjera, sobre todo en las zonas económicas especiales. Todo para que sea posible que se organicen y representen a los Trabajadores y para ello, hemos estado ofreciendo capacitación a los activistas sindicales de tal forma que puedan negociar de mejor manera con los Empleadores sobre cuestiones que son de interés para los Trabajadores y permitir el reconocimiento de los Derechos de los Trabajadores mejorando las relaciones en el lugar de trabajo. La Federación también ha organizado un programa de campaña móvil sobre la SST para los Trabajadores y Empleadores y alentamos a los Trabajadores a que se sometan a un examen médico anual en el lugar de trabajo. Una vez más, quisiera expresar nuestro sincero agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo y a sus socios por el continuo apoyo que están brindando y por la colaboración con los sindicatos de la República Democrática Popular de Laos desde hace bastante tiempo. El Programa de Trabajo Decente en particular tiene por objetivo garantizar el respeto a los Derechos de los Trabajadores y asegurar que sus intereses sean tenidos en cuenta y velar por que se logre la justicia para todos los Trabajadores. Por último, les deseo a todos los presentes mucho éxito y expreso mi agradecimiento por su atención. Muchas gracias.

Sr Juan Antonio Ledezma

Empleadores (Panamá)

En el nombre de Dios grande y misericordioso. Señor Director General, Señor Presidente, señores Vicepresidentes, damas y caballeros. Es un honor dirigirme a esta Conferencia en nombre del sector empleador de la República de Panamá, representado por el Consejo Nacional de la Empresa Privada CONEP. Agradecemos el Informe del Director General, que nos invita a reflexionar sobre los desafíos del mundo del trabajo. Coincidimos en su preocupación por el impacto de las múltiples crisis económica,

sanitaria, climática y geopolítica, que han afectado gravemente los mercados laborales. Si queremos avanzar hacia un futuro justo, debemos recordar el principio fundamental, que no hay Trabajo Decente sin empresas sostenibles, ni empresas sostenibles sin Trabajo Decente. Las empresas no solo generan empleo, también promueven innovación, dinamizan la economía y fortalecen las instituciones democráticas. En Panamá, enfrentamos serios desafíos. La declaración de inconstitucionalidad de un contrato minero implicó la pérdida de más de veintiocho mil empleos directos e indirectos, provocando el cierre de pequeñas y medianas empresas afectando la confianza de inversionistas. A ello se suman bloqueos ilegales de vías, paros injustificados y otras acciones que paralizan sectores clave de la economía. Estas situaciones impiden a trabajadores llegar a sus puestos de trabajo, a las empresas operar y a la ciudadanía realizar sus actividades cotidianas, limitando gravemente la recuperación económica. Otro caso más reciente ilustra la magnitud del problema, un sindicato de una empresa bananera inició una huelga ilegal, sin conflicto con la empresa, por más de un mes. Esto provocó pérdidas multimillonarias y el cierre de operaciones y la pérdida de más de siete mil empleos directos y veintiún mil indirectos. Desde el CONEP reiteramos que el respeto al Estado de Derecho, la libre empresa y el Diálogo Social son condiciones esenciales para la paz social y el desarrollo sostenible. Es urgente consolidar un modelo de desarrollo que combine productividad, sostenibilidad ambiental y cohesión social. Apostamos por una transformación justa y adaptada a nuestra realidad. Para ello, es clave invertir en formación técnica, especialmente para jóvenes y mujeres, y fortalecer a las micro, pequeñas y medianas empresas, que representan más del noventa por ciento de nuestro tejido empresarial y generan más del ochenta por ciento del empleo formal. La inteligencia artificial y la robótica, están redefiniendo las habilidades requeridas para el trabajo. En este contexto, nuestro Código de Trabajo, con más de cincuenta y tres años, requiere ajustes urgentes. Si no los realizamos, todos nos quedaremos atrás. Creemos firmemente que la OIT debe seguir siendo un espacio de diálogo tripartito, inclusivo y eficaz. Uno donde se escuche con equidad a Gobiernos, Trabajadores y Empleadores, y se construyan soluciones realistas y sostenibles. Finalmente, hacemos un llamado respetuoso a la OIT para que reevalúe cómo se formulan y aprueban los convenios. Muchos Estados no los ratifican, y otros que lo hacen, enfrentan serias dificultades para cumplirlos, especialmente en el tema de las micro y pequeñas empresas. Si no consideramos esta realidad, la informalidad seguirá creciendo. El sector empleador de la República de Panamá reitera su compromiso con el desarrollo económico que genere oportunidades, fortalezca nuestras instituciones y promueva empleos decentes en empresas sostenibles para todos. Muchas gracias.

Sra Marta Elena Feito Cabrera

Gobierno (Cuba)

Señor Presidente, Excelencias, distinguidos Delegados. La Delegación cubana expresa su firme compromiso de contribuir al éxito de esta Conferencia, foro esencial para la promoción de la Justicia Social, los Derechos Laborales y la cooperación de los pueblos. Traigo un saludo fraterno y solidario a todas las Delegaciones, y un reconocimiento a la labor de la OIT, que durante más de un siglo ha defendido los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Cuba reafirma su compromiso inquebrantable con el multilateralismo y el papel central de la OIT como organismo tripartito. En un mundo marcado por crecientes asimetrías y desigualdades, defendemos la Justicia Social y el Trabajo Decente como pilares irrenunciables del

Desarrollo Sostenible. Hemos demostrado con hechos concretos esta convicción. El bloqueo económico, comercial y financiero impuesto por el Gobierno de los Estados Unidos contra Cuba constituye el principal obstáculo para nuestro desarrollo económico y social. Esta política criminal, intensificada en los últimos años, afecta directamente a los Trabajadores cubanos. El bloqueo y sus consecuencias impiden que Cuba cuente con mayores recursos para mejorar la calidad de vida del pueblo y de los trabajadores en particular, sus condiciones laborales y su retribución; limita el acceso a equipos de protección personal y tecnologías para la seguridad y salud en el trabajo, dificulta la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, entre otros efectos. Reiteramos nuestro respeto al principio de no injerencia en los asuntos internos de los Estados, consagrado en la Carta de las Naciones Unidas. Señor Presidente, la solidaridad internacional no es retórica, sino una práctica del pueblo cubano desde el triunfo de la Revolución. A pesar de las limitaciones económicas, hoy más que nunca reafirmamos nuestro compromiso con la cooperación Sur-Sur. Seguiremos promoviendo la cooperación internacional como vía para enfrentar las desigualdades, la informalidad y la precarización del empleo, males que afectan a millones de personas en todo el planeta. Cuba continuará tendiendo su mano solidaria a los pueblos del mundo. Mantenemos nuestra cooperación internacional en sectores vitales como la salud, educación y la formación técnica, donde quiera que se nos solicite. Lo hacemos con humildad, con el firme propósito de contribuir a un mundo más justo, humano y solidario. Señor Presidente, El modelo social cubano ha logrado avances significativos en materia laboral; más del sesenta y tres por ciento de la fuerza laboral está formalmente empleada con plenos derechos, se cuenta con acceso universal a servicios de salud y educación gratuitos y con una cobertura del cien por cien en la seguridad social. Se trabaja de forma constante en la implementación de políticas que diversifiquen la economía, potencien la ciencia y la innovación, protejan a los sectores vulnerables, entre otras, como herramienta para la concertación de soluciones justas y sostenibles. Cuba enfrenta los desafíos de la transformación digital con una visión social, se implementa el teletrabajo como muestra de nuestra voluntad de no dejar a nadie atrás en los avances tecnológicos, la digitalización de los servicios y el fortalecimiento de la educación técnica y profesional, como instrumentos clave para la adaptación del mercado laboral a nuevas realidades tecnológicas y sociales. Nos unimos al llamado global por una atención social centrada en las personas, en la Justicia Social y en la sostenibilidad. Rechazamos las políticas neoliberales que despojan a los Trabajadores de sus conquistas y erosionan los derechos de los colectivos de trabajadores. Nuestro país reitera su voluntad de seguir trabajando junto a la OIT, sus Estados Miembros y los Mandantes, en la construcción de un mundo donde el trabajo digno no sea un privilegio, sino un derecho humano garantizado. La defensa de los derechos laborales, de la equidad y la dignidad humana seguirá siendo una bandera irrenunciable del pueblo cubano. Muchas gracias.

Sr Janaka Adikari Adikari Appuhamilage

Trabajadores (Sri Lanka)

Gracias Señor Presidente. Estimados compañeros, señoras y señores. En primer lugar, quisiera felicitar al señor Presidente por su elección como Presidente de la sesión. Yo confío en que, bajo su hábil liderazgo, esta Conferencia logrará resultados significativos. La Memoria del Director General presentada ante la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo es tanto una Memoria detallada como sólida desde el punto de vista analítico y aborda cuestiones cruciales que requieren nuestra

atención inmediata. No podemos posponer nuestra acción. En el capítulo uno, la Memoria aborda cuestiones antiguas que resurgen en estos tiempos turbulentos. El capítulo dos examina a fondo el debilitamiento de los vínculos entre empleo, derechos y crecimiento. Además, la Memoria introduce un nuevo capítulo que subraya los cambios transformadores provocados por la tecnología, el cambio climático, las transiciones demográficas y el comercio. Como Delegado de los Trabajadores de Sri Lanka, apoyo plenamente el análisis del Director General y creo que es imperativo que actuemos en consecuencia. Las secciones del Informe se centran en el crecimiento y los derechos y son particularmente esenciales para salvaguardar los derechos de los Trabajadores en todo el mundo. El Director General señala con razón la preocupante contradicción entre el crecimiento económico y el deterioro de los Derechos Laborales. Un principio fundamental que todos debemos defender es el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva. Quisiera subrayar que este derecho debe incluir explícitamente el derecho a huelga. Otra cuestión crítica que pone de relieve el Informe es la desconexión entre el crecimiento económico y la creación de empleo. A pesar del crecimiento, la creación de empleo sigue siendo lenta. En mi opinión, esta contradicción emana de un sistema socioeconómico injusto. Bajo las actuales políticas neoliberales, la riqueza continúa concentrándose en manos de unos pocos, lo que profundiza la desigualdad y desestabiliza a la sociedad. La Memoria también destaca que los salarios no han seguido el ritmo de la productividad laboral, una brecha que lamentablemente se ha ampliado en los últimos años. Los Trabajadores merecen una parte justa de la riqueza que contribuyen a crear. Creo que este es un factor clave para resolver muchos de los desafíos que enfrentan los Trabajadores a nivel internacional. Quisiera felicitar al Gobierno de Sri Lanka por haber aumentado los salarios básicos de los Trabajadores del sector público y semipúblico, lo cual representa un avance importante. La reciente revisión del salario mínimo nacional también es digna de elogio y debe ser reconocida. El Director General también ha subrayado el desafío urgente de eliminar el trabajo infantil. Me enorgullece decir que Sri Lanka ha promulgado diversas leyes destinadas a erradicar el trabajo infantil y sigue garantizando la educación gratuita, una herramienta fundamental en esta lucha. No obstante, es lamentable que Sri Lanka haya sido recientemente incluida en la lista final del Comité de Aplicación de Normas en el marco del Convenio ciento treinta y ocho sin una causa razonable. Toda nuestra Delegación, compuesta por representantes del Gobierno, Trabajadores Empleadores, se sorprendió por esta decisión. Exhortamos a la OIT a mantener la transparencia y a asegurar que sus mecanismos se apliquen de forma ética y justa. Finalmente, deseo expresar mi agradecimiento por la decisión de la OIT de someter a votación la resolución sobre el estatus de Palestina. Sri Lanka se solidariza con el pueblo palestino en su lucha por la libertad y la justicia. Muchas gracias Señor Presidente.

Sr Hamidou Diop

Vicepresidente empleador de la Conferencia

Muchas gracias al Señor Adikari, Delegado de los Trabajadores de Sri Lanka. Con ello concluimos nuestra lista de oradores para la sesión de esta mañana. Quisiera darles las gracias por sus contribuciones a la labor de esta mañana. Nuestra plenaria reanudará su labor esta tarde a las dos y media con la aprobación del Informe de la Comisión de Finanzas. La votación también con vistas a la adopción de la Resolución relativa al programa y presupuesto y la adopción del proyecto de decisión que figura en el segundo Informe de la Comisión de Asuntos Generales relativo a la contribución

tripartita de la OIT a la segunda Cumbre Mundial para el Desarrollo Social dos mil veinticinco. A continuación, se levanta la sesión.

Sr Juan Castillo

Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Buenas tardes, distinguidos Delegados y Delegadas. Les deseo la más cordial bienvenida a esta novena Sesión Plenaria de la Ciento Trece Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta tarde celebraremos la discusión sobre la Memoria del Director General y el Informe del Presidente y del Consejo de Administración. Al final de la lista de oradores, la Conferencia tomará nota del Informe de la Comisión de Finanzas, y adoptará las cuatro resoluciones contenidas en el Informe. Acto seguido, se abrirá la votación nominal sobre la resolución del programa y presupuesto para dos mil veintiséis, dos mil veintisiete. Por último, y antes de cerrar nuestra Plenaria, tomaremos nota del segundo Informe de la Comisión de Asuntos Generales y adoptaremos el Proyecto de Resolución Relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, este año. Empezamos entonces con la lista de oradores, conforme figura en la pantalla. Nuestro siguiente orador es el Delegado Señor Syed Husman, Delegado de los Empleadores de Malasia.

Sr Syed Hussain Syed Husman

Empleadores (Malasia)

Distinguido Presidente, Director General, Ministros, Empleadores y representantes de los Trabajadores. Es para mí un gran honor dirigirme a esta augusta asamblea en nombre de la Federación de Empleadores de Malasia. Agradezco sinceramente a la OIT la oportunidad de compartir nuestra perspectiva sobre el Informe del Director General, hablándonos de cómo la salud y la seguridad del papel artificial y la digitalización en el trabajo pueden impactar nuestro mundo. Todos estos temas se corresponden de cerca a la agenda de Malasia y a nuestro propio compromiso de velar por un lugar de trabajo sano y seguro. En Malasia nos acercamos cada vez más al uso de Inteligencia Artificial y al uso de tecnologías digitales para manejar los riesgos en el trabajo y mejorar la precisión, y de esta manera, los sistemas analíticos permiten identificar los peligros potenciales en las distintas tecnologías, y también hacer seguimiento en tiempo real de cómo las matrices como, por ejemplo, la fatiga y el calor pueden impactar y así sabemos cómo se están exponiendo los Trabajadores en ciertos entornos, sobre todo, en lo que es el ámbito de la manufactura y las plantaciones. Otros instrumentos como, por ejemplo, de la realidad aumentada está ayudando a los Trabajadores a poder responder a las situaciones de peligro en entornos controlados, así permitiendo un mejor cumplimiento de las normas. Estas modificaciones hacen más que meramente aumentar la eficacia, sino que salvan vidas. Para cumplir el potencial de estas tecnologías, hemos de tratar las consideraciones éticas y también cerrar las brechas regulatorias y alentar a una participación de las partes interesadas. Tanto Empleadores como Empleados han de utilizar esos instrumentos digitales, no solamente como medios de reforzar el trabajo, sino como medios que posibilitan un lugar de trabajo, más seguro e inclusivo. La pandemia de la COVID subrayó la necesidad de este tipo de tecnologías y pensamos que un marco para proteger a los Trabajadores de los riesgos biológicos es muy importante y también permite un enfoque equilibrado utilizando la Inteligencia Artificial para protegernos contra los brotes, y también asegurarnos que las respuestas regulatorias no importan cargas excesivas sobre el mundo empresarial.

Alentamos a la OIT, que siga trabajando de manera cooperativa con todos los interesados para asegurarnos de que las normas futuras son flexibles son adaptables y en particular para las pymes y mini pymes que son realmente la piedra clave de muchas economías. La economía de las plataformas representa oportunidades, pero también desafíos en Malasia. Estas plataformas digitales han crecido y han generado oportunidades de ingreso y también dando más flexibilidad y han permitido partenariados. También han hecho mayor sensibilidad entre los consumidores y el crecimiento de las pymes y mini pymes. No obstante, hay que buscar un equilibrio entre la innovación técnica y garantizar la seguridad. Nosotros apoyamos la extensión de la protección social de la Salud del Trabajo y también de la seguridad de los Trabajadores en las plataformas, en todos los ámbitos de trabajo, sin imponer una clasificación rígida que obstaculice la innovación, la creación de puestos de trabajo. Mientras tanto la economía informal sigue jugando papel importante Malasia y contribuye a aproximadamente un veintisiete por ciento al PIB y apoya el empleo y también la reducción de la pobreza. Los Trabajos Informales forman parte íntegra del paisaje laboral de nuestro país y para brindarles un apoyo más eficaz abocamos a favor de las políticas inclusivas como ejemplo, un proceso de matriculación simplificado, la protección social y también mecanismos de apoyo, facilitando así una transición hacia la formalidad, no solamente para reforzar la protección de los Trabajadores, sino para asegurar que pueda haber una competencia leal y una mejora en las normas de seguridad. Malasia aplaude la promoción que hace la OIT de los instrumentos normativos como, por ejemplo, la identidad digital, las inspecciones del trabajo y también los incentivos para el cumplimiento. Distinguidos Delegados, el mundo del trabajo está evolucionando a un ritmo sin precedentes. Las tecnologías como la Inteligencia Artificial y la automatización no están desplazando el potencial humano, sino que lo están elevando y están empoderando a los Trabajadores ayudándole a concentrarse en los Trabajos de alto valor, donde hay que resolver problemas e innovar. Es un momento crítico para identificar cómo trabajamos, cómo cooperamos y cómo crecemos. La inversión en el bienestar de los Trabajadores ya no es algo que es una mera opción, sino que es un imperativo estratégico para el progreso. Entonces, así como miembros compartimos las oportunidades y las responsabilidades de compartir el futuro mundo del Trabajo con miras hacia el futuro mismo, pero centrado en las personas. La Federación empleada de Malasia está comprometida a trabajar estrechamente con la OIT, con los gobiernos y los Trabajadores para lograr estas aspiraciones compartidas. Muchas gracias.

Sr Bob Azam

Empleadores (Indonesia)

Muy buenas tardes, salam alaikum, la paz esté con ustedes. Señor Presidente, nobles ministros, Director General y distinguidos invitados. El año veinticinco la carrera global sigue planteando desafíos significativos para el mundo empresarial en particular en los ámbitos del comercio de la inversión y la inestabilidad financiera. La ralentización económica de los países desarrollados también ha mermado la demanda mundial y ha tenido impacto sobre las exportaciones provenientes de los países en desarrollo, incluyendo por supuesto el mío, a Indonesia. En Indonesia nos encaramos como en desafíos empresariales, como, por ejemplo, la caída de nuestra divisa que es la Rupia y que está causando aumentos en los costes de producción. Las presiones tanto internacionales como nacionales, han llevado a las industrias, sobre todo aquellas que utilizan muchos Trabajadores, a reducir sus producciones de calzado y de textiles.

Hemos visto la obligación de reducir nuestra fuerza de trabajo. A pesar de estos desafíos agradecemos que la economía de Indonesia haya mostrado gran resiliencia con un crecimiento de un cuatro coma ochenta y siete por ciento en el primer trimestre de este año y esto, a pesar de la difícil situación que conoce el sector de las exportaciones, vemos que sigue habiendo movimiento y productividad a través de políticas proactivas y adaptativas en el ámbito económico, y esto apunta oportunidades de recuperación y crecimiento en el futuro. La Asociación de Empleadores de Indonesia, APINDO, ve oportunidades para aumentar los mercados de exportación, en particular, a través de la resolución de acuerdos comerciales tales como el acuerdo que tenemos que se llama IEU SEPA que con la Unión Europea. La inversión orientada a las exportaciones y también hacia las cadenas de valor es de gran importancia y nosotros en nuestra Unión de Empleadores, APINDO, vemos que es muy importante un entorno de empresas que sea conducente a la inversión. APINDO también aprecia el trabajo de la OIT en organizar la Conferencia Ciento Trece y en este sentido quiero compartir nuestros puntos de vista en respecto a algunos temas, esperando que el resultado de esta Conferencia contribuya a la recuperación mundial, económica y empresarial. Presidente, APINDO, percibe el tema de los peligros biológicos como un tema de gran importancia en lo que es la solución y seguridad en el mundo de Trabajo tal como se trata en nuestros comités. Tiene que haber un equilibrio entre la salud y seguridad de los Trabajos y también la sostenibilidad económica de las empresas. Nosotros esperamos que se produzca una norma internacional que sea equilibrada, proporcional y adaptada al contexto Internacional. Pensamos que el principio de las plataformas es también muy importante y una oportunidad para mejorar la salud y el bienestar de los Trabajadores y también para realizar la transformación digital. Las nuevas reglamentaciones no han de obstaculizar el crecimiento y esperamos que esta conferencia produzca un Marco que proteja a los Trabajadores sin sacrificar la flexibilidad y la innovación en las prestaciones de Seguridad Social, que son transponibles y sin imponer los modelos de empleo convencionales. Esto irá en apoyo al desarrollo de la economía digital, habiendo también apoya a la transición del Sector Informal hacia el sector Formal como paso estratégico para aumentar la productividad, aumentar la Protección Social y reforzar la estructura económica nacional como lo requiere nuestro país. APINDO también destaca la necesidad de un enfoque basado en los incentivos para las pymes. Es una simplificación regulatoria y una mejora de la calidad del recurso humano. También estamos comprometidos a continuar participando activamente con otros interlocutores sociales para identificar los mejores formas y soluciones para las actividades empresariales de Indonesia y de nuestra economía. Agradezco mucho su atención. Salam alaikum.

Sr Jagat Bahadur Simkhada

Trabajadores (Nepal)

Distinguido Presidente, delegados, delegadas, hermanos y hermanas a través del mundo. Es mi privilegio dirigirme hoy a la Ciento Trece Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo como Presidente del Centro de Coordinación Sindical Conjunta de Nepal. En nombre de mi Confederación y de todos los Sindicatos de Nepal, les traigo saludos de los Trabajadores de nuestro país. Tras la formación de nuestra Confederación en el año dos mil siete, hemos tenido éxito en reforzar la voz de los Trabajadores. Los grandes logros de nuestra Confederación en Nepal son la inclusión de los Derechos de los Trabajadores como derechos fundamentales mencionados en la Constitución. También la adopción de la nueva legislación laboral, la introducción

también de un sistema de seguridad social, basado en la contribución y también en ley y sistemas nuevos. El mercado laboral está pasando por dinámicas nuevas y muchos temas importantes. Algunos artículos sin embargo de la ley se están utilizando indebidamente, esto ha acelerado, la transición desde el sector Formal hacia el Informal y como resultado esto ha obstaculizado los Derechos de los Trabajadores de organizarse y de presentar reclamaciones o demandas. Millones de Trabajadores están tratando de mejorar sus vidas y sus entornos laborales. Existen algunos artículos de la ley del dos mil diecisiete, la Ley Laboral de dos mil diecisiete, la sección ciento cuarenta y cinco, que permite despedir a los Trabajadores y soslayar sus derechos fundamentales en materia de sindicalización. Esto les priva de sus derechos y los transforma en un mero producto. Más recientemente la Corte Suprema ha decidido que la legislación laboral no será implementada en el sector de la banca ni el sector financiero, lo cual es contrario a nuestros principios establecidos en la Constitución. Similarmente la decisión de la Corte Suprema de suprimir en la carga de diez por ciento en las facturas de hotel y de los restaurantes y del sector turismo, ha denegado los Derechos de los Trabajadores y esto va en contra del principio de negociación colectiva. La implementación de esto y de la Seguridad Social se realiza muy lentamente. Los Empleadores no quieren que haya estas medidas y el gobierno muestra indiferencia. El tema del cambio climático también ha afectado a nuestro mercado laboral debido precisamente a la fusión de las nieves de los Himalayas, que ha transformado estas montañas en enormes piedras negras. Nuestro sector turístico y otros sectores, así como la salud de nuestro pueblo se ven negativamente afectados además de haber visto una pérdida en nuestra fuerza laboral. Nos hemos visto impactados por las emisiones de carbono que han producido los países desarrollados y por las que tienen ellos la culpa. ¿Deben los países desarrollados brindarnos compensación? Esto es un crimen fundamental contra el medio ambiente y que han cometido. También la transición necesaria para tratar de los dos mercados y granos puestos de trabajo. Estimados hermanos y hermanas, la Inteligencia Artificial no solamente nos ha quitado nuestros puestos de trabajo, sino que ha permitido aumentar la enorme desigualdad de ingresos a través del mundo. Por ello ha llegado el momento de pensar y de actuar sobre medidas de una transición justa, tratando así los desafíos del nuevo Mercado Laboral que crea la Inteligencia Artificial. La Confederación de Trabajadores de Nepal está abogando para que se aborde sistemáticamente estos temas y gracias a la OIT, en Nepal tenemos apoyo para la mejora de la situación del pueblo de Nepal. Creo que esta Conferencia nos reunirá para permitirnos concentrarnos sobre los que nos interesan y luchar por nuestros derechos en estos momentos difíciles donde una mayor solidaridad y apoyo a través del mundo son tan necesarios. Les deseo mucho éxito en esta Conferencia. Muchas gracias.

Sr Minsuk Kim

Gobierno (República de Corea)

Honorable Presidente, Señor Director General, Distinguidos Delegados Distinguido delegado es un honor dirigirme a la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del gobierno de la República de Corea. Apoyamos con entusiasmo el Informe del Director General de este año que se llama, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Es un Informe que presenta de manera oportuna el Diálogo Social como instrumento para transformar los desafíos en oportunidades. También insta a una coherencia en políticas, a partenariados mundiales reforzados y a una mayor inversión en los jóvenes, en las mujeres a los Trabajadores en la Economía Informal. El gobierno de Corea apoya estos objetivos y quiere reforzar la conexión entre

los derechos y los puestos de trabajo anclados en los valores democráticos. Primero en respecto a las políticas laborales, el Trabajo Decente es importante para la protección de los derechos y la Inclusión Social y precisamente con esto en mente estamos aplicando políticas destinadas a apoyar a aquellos que se encuentran ante desafíos en el Mercado Laboral. Para los jóvenes ofrecemos un apoyo de empleo a través de la asesoría individual y las orientaciones en sus carreras, además de capacitación en ámbitos como, por ejemplo, la Inteligencia Artificial. Para ayudar a los padres y en particular a las mujeres a mantener un empleo estable estamos promoviendo un equilibrio laboral a través de medidas como un recorte de las horas de trabajo, también en tiempo libre para los padres y otras prestaciones. Los Trabajadores de mayor edad se benefician de nuevas formaciones y planificación de sus carreras dándoles la posibilidad de permanecer activos y valiosos en el mundo del trabajo. Más ampliamente estamos reforzando el empleo digital y también dando oportunidades a las personas para permanecer comprometidas en el mercado laboral, a través de toda su vía laboral. Segundo contra protección de los derechos. Proteger los derechos es el cimiento de las políticas laborales eficaces y el crecimiento inclusivo sigue siendo un valor de por sí mismo. El dl gobierno de Corea refuerza las salvaguardias para para proteger los derechos de los Trabajadores y asegurar un sitio de trabajo seguro para todos. Estamos reforzando la capacitación, la asesoría y la mediación para los grupos vulnerables, incluyendo aquellos que trabajan en las plataformas. También para colmar las lagunas estamos reforzando la cobertura del empleo y también los sistemas de seguro contra los accidentes laborales. Las obligaciones de los Empleadores para la salud y seguridad del trabajo también se han visto reforzadas, sobre todo en respuesta a los riesgos emergentes, como, por ejemplo, las olas de calor inducidas por el cambio climático. Nosotros apoyamos las pequeñas y medianas empresas, facilitándoles servicios de asesoría y de salud y seguridad, y material para mejorar las condiciones de trabajo, también para defender los derechos laborales de los Trabajadores, migrantes, discriminación y seguimos así reforzando los servicios de apoyo, incluyendo los centros de apoyo para los Trabajadores extranjeros y la asesoría multilingüe. El Diálogo Social ha sido un aspecto fundamental para el progreso democrático de Corea y para su capacidad de sobreponerse a los principales desafíos que ha encontrado a través de sus fases de desarrollo económico. Un elemento muy importante son los derechos del Trabajo, las condiciones de Trabajo y reforzar también los partenariados y también la posibilidad de recibir empleo. Ante estos desafíos estamos comprometidos a defender los derechos y de manera conjunta. Distinguidos delegados, los desafíos con los que nos encaramos actualmente no pueden resolver por lo menos esfuerzos de un solo país trabajando a solas, yo espero sinceramente que esta Conferencia sirva como plataforma para compartir las percepciones y elecciones que servirán como base para una cooperación mundial sostenible. Como miembro, responsable de la Comunidad Internacional, el gobierno de Corea seguirá como siempre lo ha hecho esforzándose para mejorar la calidad de vida de los Trabajadores para defender sus derechos y también para reforzar la competitividad de nuestras industrias. Muchas gracias por su atención.

Sr Hee Teck Tan

Empleadores (Singapur)

Señor Presidente de la Conferencia, Distinguidos delegados, me complace poderles hablar en nombre de la Federación Nacional de Empleadores de Singapur, en esta ocasión que es la Conferencia Internacional del Trabajo. Este año es de significado

especial ya que es el momento en el que celebramos nuestro propio cuarenta y cinco aniversario, el cual es un hito que refleja no solamente nuestro progreso sino también nuestro permanente compromiso para adelantar con el trabajo tripartita, para brindar apoyo a los Empleadores en la adopción de las prácticas de empleo responsables y también para coadyuvar un mundo y un mercado del trabajo más ágil e inclusivo. Queremos encomendar al Director General por el Informe que presenta en la Conferencia y también su llamado para una mayor coherencia política, así como para un diálogo y una mayor confianza en las instituciones. Esto es algo que nosotros apoyamos muy fuertemente. También estos son valores que defendemos a través de la cooperación con nuestros socios tripartitas, así como con nuestras contrapartes en el ámbito internacional. Esta llamada a la acción también es muy oportuna ya que vemos una la incertidumbre creciente debido a las tensiones geopolíticas en los ámbitos económicos y por ello la resiliencia de nuestros mercados laborales y de nuestras instituciones se está poniendo a prueba y ha de ser reforzada. Tomamos nota de las discusiones sobre la creación y la adopción de normas y de la economía de plataformas y también respecto al Trabajo Decente. Este año en Singapur tenemos la promulgación de la ley sobre los Trabajadores de las plataformas, este es el resultado de un diálogo tripartita muy bien organizado y realizado con gran cuidado. Esta ley refleja el enfoque de Singapur a lo que es la economía de las plataformas. Por una parte, se refuerzan las protecciones de los Trabajadores en las plataformas para que todos puedan compartir en el éxito de estos nuevos modelos empresariales, pero, por otra parte, hemos de asegurar la flexibilidad y la viabilidad de las empresas. Una reglamentación excesiva del trabajo en las plataformas puede ir en contra de la utilidad del trabajo en las plataformas para las personas y limitar también sus ingresos. Según prosiguen las discusiones en esta Conferencia, nosotros apoyamos la posición de la Organización Internacional del Trabajo de los Empleadores, la OIE, y debemos esforzarnos por un resultado bien equilibrado que de a los estados miembros la flexibilidad de reglamentar y desarrollar soluciones que correspondan a sus contextos nacionales. Más allá de la economía de las plataformas, nuestro sindicato de los Empleadores trabaja con el gobierno y con los sindicatos de Singapur para conyugar a la creación de un Mercado Laboral y puestos de Trabajo de alta calidad. Por esto nuestra agrupación se concentra en mejorar la productividad. Nuestros socios en el gobierno nos ayudan a montar sistemas donde todos ganan, tanto desde el punto de vista empresarial como desde el punto de vista laboral. Una parte de esta labor requiere invertir en nuestra fuerza laboral y esto lo hacemos a través del apoyo en la aplicación de las medidas de planificación de la carrera para los Trabajadores. Los Empleadores han de contribuir proactivamente en las conversaciones que llevan a mejorar la carrera de los Empleados permitiéndole así desarrollar y mejorar sus vidas de trabajo en cada fase. Esto también permite a las partes participantes, cumplir con sus metas y objetivos y también a crear mayor confianza entre los Trabadores y los Empleadores en una economía que cambia muy rápidamente. Al mismo tiempo, con una población que va envejeciendo, estamos trabajando con nuestros socios tripartitas para revisar y refrescar las estrategias para el empleo de nuestra población de mayores. Nuestro objetivo es asegurarnos que los mayores sigan participando de manera productiva y sigan siendo empleables en los años venideros. A la larga percibimos que los Empleadores y los Trabajadores tiene intereses conectados y alineados. Cuando los Empleadores invierten en su gente y comparten las ganancias y cuando los Trabajadores toman responsabilidad por su propio crecimiento individual, esto redundo en el beneficio de todos. Es así como creamos un progreso social y económico sostenible. Sin embargo, ni las organizaciones de los Empleadores, ni los sindicatos pueden obrar a solas, es importante el enfoque tripartito y el compartir los objetivos entre el gobierno, los Empleadores y también el

movimiento sindical y ello para crear el mejor fundamento que permita determinar políticas a largo plazo y también para encarnarnos con los miles de desafíos que se plantean ante nosotros. Y, más importante aún, también para poder producir resultados reales. El Sindicato de los Empleadores de Singapur aguarda con mucho interés, reforzar los lazos con nuestros socios tripartitos, en la OIT, en la IOE y con nuestras contrapartes a través del sistema, ASIAN. Muchas gracias por su atención.

Sr Stan Kaatee

Gobierno (Países Bajos)

Muchas gracias, Señor Presidente, representante del Director General, representantes de los interlocutores sociales y sus representantes de todos los estados miembros, señoras y señores. Vivimos en tiempos difíciles con inestabilidad geopolítica en el extranjero y demasiado a menudo, polarización dentro de nuestro país. Las antiguas certezas se están derrumbando y el mundo que conocíamos está cambiando rápidamente, lo que hace que sea más urgente que nunca abordar los problemas a los que nos enfrentamos en el mundo del trabajo, porque si queremos ser capaces de abordar con eficacia el cambio climático, la migración masiva y las rápidas transformaciones tecnológicas, necesitamos sociedades resilientes y cohesionadas donde la gente quiera abrazar el cambio en lugar de combatirlo y el Mercado Laboral es clave, pero hay que arreglarlo. Nuestras sociedades serán más fuertes cuando todo el mundo tenga acceso a Empleos Decentes, a la seguridad de los ingresos, a la vivienda, a la atención sanitaria y a la educación, y sobre todo aquellos que no tengan un contrato permanente. Garantizar que hay suficientes empleos es una prioridad clave, incluso lo consagramos en nuestra Constitución que se vio seguido del derecho de los ciudadanos a una vida digna y, para eso, necesitamos empleos, pero no cualquier tipo de empleo, sino empleos decentes y ahí es donde entran en juego los derechos. Las Normas Internacionales del Trabajo y los principios fundamentales de la OIT son esenciales para garantizar que los Derechos de los Trabajadores se respetan en todo el mundo. Recientemente visité empresas que comercian con cacao en países Bajos, y que me hablaron de lo que están haciendo para garantizar los Derechos de los Trabajadores en sus cadenas de suministro. El sector del cacao es muy importante en Países Bajos. Sus esfuerzos, apoyados por el trabajo de la OIT, para promover el Trabajo Decente en las escenas de suministro, los salarios vitales y luchar contra el Trabajo Infantil, son esenciales para garantizar que los Trabajadores tengan seguridad en sus vidas y puedan invertir en el futuro y esa seguridad puede llevar al crecimiento a todos los niveles. Cada trabajador podrá explorar su potencial y ampliar horizontes, las empresas podrán impulsar la productividad de nuestras economías, podrán crecer, fomentando nuestra prosperidad y generando todavía más empleos. La experiencia en mi país es que eso requiere de un gobierno fiable y de un gobierno que se comprometa activamente con los interlocutores sociales en un sistema integral a múltiples niveles. Un gobierno que también encabece los esfuerzos y fortalezca la creación de empleo, protejan los Derechos de los Trabajadores y promueva el crecimiento económico y la productividad y eso es exactamente lo que estamos haciendo actualmente. Me gustaría presentarles brevemente nuestros esfuerzos. El gobierno holandés está en un proceso de reequilibrarse en el mercado laboral. Queremos más Trabajadores que disfruten de más seguridad en el empleo y queremos proteger mejor a los que trabajan en arreglos flexibles. Queremos que los Trabajadores por cuenta propia estén asegurados contra la enfermedad y la discapacidad también queremos simplificar nuestro sistema de beneficios y prestaciones de la Seguridad Social. A lo largo de los años se ha convertido

en un laberinto imposible tanto para los ciudadanos, como para los profesionales que trabajan en este sistema. La sociedad es mucho mayor que solo el gobierno. La cooperación con los Empleadores y los Trabajadores es esencial tanto en Países Bajos, como aquí en la OIT como miembro, adjunto del Consejo de Administración, siempre lo apoyaremos firmemente, por ejemplo, cuando trabajamos hacia la conclusión de unas normas de amplio apoyo que protejan a los Trabajadores de los peligros biológicos y al promover el Trabajo Decente, la economía de plataformas y con una resolución firme para abordar el Trabajo Informal. El Diálogo Social tripartito puede ser difícil y a menudo enloquecedoramente lento y he trabajado años en eso así que se lo puedo contar todo al respecto, pero cuando alcanzamos consenso, los progresos son sostenibles. El Director General ha llegado a la conclusión de que la democracia, el Estado de Derecho y el Contrato Social son esenciales para fortalecer el nexo entre empleos, derechos y crecimiento y no podríamos estar más de acuerdo. La OIT y su misión probablemente estén en el culmen de su pertinencia desde la fundación en mil novecientos diecinueve, pero para aprovechar esta ocasión debemos tener Diálogo Social, efectivo y cooperación fuerte la delegación holandesa hará su parte tanto en fortalecer el Diálogo Social como siendo un importante socio en los programas de cooperación al desarrollo y les insto a que hagan lo mismo. Gracias

Sr Wilmer Javier Fernández

Gobierno (Honduras)

Señor Presidente, representantes de gobierno, distinguidos Trabajadores y Trabajadoras, Empleadores, reciban un cálido saludo de parte del pueblo hondureño y de la Presidenta Iris Xiomara Castro Sarmiento, primera mujer presidenta de Honduras. Su gobierno ha marcado un antes y un después en la defensa de los Derechos Laborales, la Justicia Social y la dignificación del trabajo decente como eje central del desarrollo nacional. Reciban un cálido saludo también considerando el contexto adverso, que hemos heredado después de años de narco dictadura, la Presidenta Castro ha liderado con valentía un proceso de reconstrucción democrática del país, colocando a la clase trabajadora como uno de sus principales protagonistas. Como bien lo expresó el Director General al inaugurar esta conferencia, el valor social del trabajo se encuentra hoy más amenazado que nunca. La aparente recuperación económica global oculta situaciones graves de desigualdad, informalidad y exclusión social. Según cifras recientes de la OIT, más de dos mil millones de personas subsisten en la informalidad, mientras doscientos ocho millones permanecen desempleados. Ante este panorama, el Gobierno de Honduras no ha permanecido inmóvil. Hemos asumido el compromiso de revertir décadas de políticas neoliberales que precarizaron el empleo, debilitaron las instituciones públicas laborales y excluyeron a los Trabajadores del desarrollo nacional. En un contexto global marcado por la creciente flexibilización laboral y la expansión de modelos precarios de contratación, Honduras ha optado por proteger el empleo como eje rector. La eliminación de marcos normativos que promovían contrataciones temporales sin garantías fue el primer acto de Justicia Laboral de la presente administración. Frente a un escenario de desaceleración económica y desinversión pública, Honduras ha reafirmado el papel del Estado como motor del empleo, la equidad y el desarrollo sostenible. Se han implementado programas multisectoriales de inversión pública por un monto de tres mil ochocientos ochenta millones de dólares, enfocados en infraestructura pública, agricultura familiar y soberanía alimentaria. Economía social y solidaria, empleo verde y transición energética. Se proyecta que esta inversión genere más de doscientos cincuenta mil empleos directos e indirectos, con

enfoque territorial, de género y respeto a los pueblos indígenas y originarios. La Justicia Social no puede realizarse plenamente mientras millones de personas sigan siendo criminalizadas por ejercer su derecho humano al trabajo. Alzamos nuestra voz en nombre de los cientos de miles de Trabajadores hondureños y latinoamericanos que, siendo Trabajadores, enfrentan políticas migratorias crueles e injustas. Los Trabajadores Migrantes no son ilegales. Son seres humanos con derechos, que migran como respuesta válida en búsqueda de mejores oportunidades. Por ello, desde Honduras, hacemos un llamado a trabajar desde la Coalición Mundial por la Justicia Social en reforzar las sinergias en materia de Migración Laboral, bajo los principios rectores de la OIT. Solidaridad con Palestina. Para finalizar, la Justicia Social también exige un compromiso ético con todos los pueblos que enfrentan ocupación, violencia y despojo. Nos solidarizamos con el pueblo de Palestina, cuya clase trabajadora enfrenta condiciones inhumanas de violencia y ocupación. Instamos a esta Organización y a sus Estados Miembros a que se incrementen las acciones para alcanzar un cese al fuego, y el respeto internacional humanitario y los Derechos Humanos del pueblo palestino. Expresamos nuestro compromiso con la OIT y el Trabajo Decente. Es hora de abandonar las lógicas extractivas y excluyentes que reproducen la desigualdad y avanzar hacia formas de producción y empleo que respeten los Derechos Laborales. Muchas gracias.

Sra Cyrene Martinsson Waern

Trabajadores (Suecia)

Presidente, Director General, distinguido delegados, en nombre de las confederaciones de sindicatos nacionales de Suecia, LO, TCO y SACO, es un honor para mí dirigirme a esta Conferencia en un momento que los principios de la OIT son más vitales que nunca. Nuestras organizaciones representan un amplio espectro de Trabajadores de la industria, del sector público, hasta el ámbito académico y los ámbitos profesionales y nuestro compromiso compartido es defender la democracia, los derechos humanos y el trabajo decente para todos, y aquí quiero ser muy clara, los derechos humanos incluyen los derechos de las personas LGBTQI, estos derechos suponen la no discriminación, dignidad y derechos iguales y como son derechos humanos, no son negociables. Cuando en estos momentos las autocracias del mundo reducen deliberadamente el espacio democrático, este compromiso es más necesario que nunca. Agradecemos la Memoria del Director General que afirma que nuestras organizaciones, lo que han afirmado desde hace tiempo nuestras organizaciones, que el progreso económico y social son indisolubles y la Memoria destaca que el crecimiento no podrá ser sostenible si no se basa en el respeto de los derechos laborales fundamentales, el empleo de calidad, las instituciones inclusivas, prerequisites para el Desarrollo Sostenible. Estamos preocupados porque aumentan las desigualdades en todo el mundo, disminuye el espacio democrático y erosionan los derechos a la negociación colectiva, incluso en economías avanzadas. La Memoria alerta contra el multilateralismo fragmentado que socava nuestra capacidad de afrontar los desafíos mundiales. En este contexto, la función de la OIT, como órgano de elaboración de normas y foro tripartito, es más crítica que nunca. La negociación colectiva ha demostrado ser un pilar de las sociedades democráticas y un motor para la sostenibilidad. Sin embargo, el sistema de negociación colectiva y de Diálogo Social están siendo puesto a prueba y está viéndose capado el rechazo de las empresas multinacionales de entrar en negociación colectiva, como el caso reciente de Tesla en Suecia. Es una noticia preocupante y se tiene que tratar con seriedad, tal como lo dice el Director General. La libertad de asociación y la negociación colectiva no son

limitaciones al crecimiento, sino que lo permiten. Hemos destacado la necesidad de que Suecia predique con el ejemplo, respetando las Normas Internacionales del Trabajo. Ya lo dijimos en otras conferencias, y pedimos que el gobierno sueco ratifique el convenio ciento noventa y mantenga un gran compromiso para la cooperación para el Desarrollo Internacional, incluido a través de una financiación adecuada en los programas técnicos de la OIT. Distinguidos delegados, esta Conferencia no solo tiene que ser un foro para la reflexión, sino también una plataforma para volver a comprometernos con los valores de la OIT y con el multilateralismo, con el Diálogo Social y con la protección de los Trabajadores. Recordemos las palabras del Director General, empleo, derechos y crecimiento, no son objetivos en secuencias, sino que son objetivos que se refuerzan mutua y simultáneamente. El movimiento sindical sueco estado unido en este compromiso por defender estos principios y trabajar para que podamos colaborar con socios internacionales para un mundo del trabajo, más justo democrático y resiliente. El trabajo no es una mercancía. Los ataques recientes son como en Bielorrusia y Myanmar requiere nuestro firme apoyo para poder disfrutar de la libertad sindical y la negociación colectiva. También queremos expresar nuestro gran agradecimiento porque la OIT nos informe continuamente sobre la situación de los Trabajadores en los territorios árabes ocupados. El informe de dos mil veinticinco nos presenta un panorama sombrío, pero necesario. La economía de la Franja de Gaza se ha derrumbado efectivamente con un desempleo que supera el setenta por ciento y con el noventa y seis por ciento de los Trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo nacional. No son megas estadísticas, son vidas humanas en una situación de estrés insoportable. La Memoria destaca que han aumentado la hostilidad para las condiciones de trabajo y los palestinos se han empeorado, especialmente para las mujeres. La situación se ha deteriorado hasta en punto el que los medios de su existencia dependen completamente de la ayuda humanitaria, dice el Informe. Pedimos que se trabaje para estar en línea con las Normas Internacionales del Trabajo e instamos a los estados miembros que redoblen los esfuerzos para cooperar con las instituciones palestinas y facilitar la reconstrucción con el Trabajo Decente en su centro. El derecho para el Trabajo Decente es universal. Esperamos que se trabaje para una duradera y sostenible en Israel y Palestina para que puedan vivir en paz y seguridad. Muchísimas gracias.

Sr Darrin Woods

Trabajadores (Bahamas)

Señor Presidente, vicepresidentes, distinguidos, delegados, señoras y señores. Nosotros, los Trabajadores de la Commonwealth de las Bahamas, estamos en este escenario mundial, entendiendo que nuestras voces también resuenan como parte de los ocho coma cinco millones de personas del movimiento sindical caribeño. Así es como le damos la enhorabuena por haber sido nombrado para encabezar la Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo. También saludamos al Director General, el Señor Hounghbo, por su Memoria tan oportuna, Empleo, derechos y crecimiento. Las preguntas de hace trece años para unos nuevos tiempos turbulentos son extremadamente importantes y hablan directamente sobre los muchos problemas a los que se enfrentan cada día, los Trabajadores del Caribe. En nombre de los Trabajadores y los congresos de las Bahamas, expresamos nuestra gratitud al Doctor Johnny Musa y al equipo de trabajo de gente de la OIT de la Oficina del Caribe, por su apoyo a los interlocutores sociales, porque estamos trabajando en los desafíos a los que se enfrentan las Bahamas, tal como se muestra en los programas de Trabajo Decente de nuestro país. En mi país hemos visto cómo se desea mejorar el nivel de vida de los ciudadanos y los residentes.

Participamos activamente en los esfuerzos de Diálogo Social y en las negociaciones de los convenios. Eso da fe de nuestro trabajo y nuestro compromiso con el Diálogo Social. Cada trimestre nos reunimos para tratar cuestiones relativas al trabajo. Señor Presidente, partiendo de los principios del Convenio ciento cuarenta y cuatro, el gobierno de Bahamas, en los próximos días lanzará el primer programa de aprendizajes a nivel nacional. Es un logro histórico tras años de planificación y diligente y de trabajo con los interlocutores sociales para alcanzar que se promulgue esta Ley de Aprendizaje a nivel nacional de dos mil veinticuatro. Los Trabajadores en julio de dos mil veinticuatro, se volvieron a comprometer para fortalecer la relación entre empleo, derechos y crecimiento económico al participar en un gran ejercicio reforma de la Legislación Laboral. El resultado que anticipamos de este libro blanco, en cuatro estatutos importantes, son la base para el código laboral, y con más consultas públicas, llevarán a enmiendas transformadores de la Legislación Laboral para el último trimestre de dos mil veinticinco. El ministerio de Trabajo y del Servicio Público, junto con el Consejo tripartito nacional y los interlocutores sociales presentará recomendaciones al gobierno sobre la creación estatutaria del primer Consejo de productividad nacional de Bahamas. Este es un hito que se exigió a través del programa de Trabajo Decente para nuestro país y viene después de una gran colaboración con los interlocutores nacionales, regionales e internacionales y se espera que cuando esté operativo repercutirá en la productividad del mercado laboral de Bahamas y también a nivel individual de las empresas y de todo el país. En mayo de dos mil veinticinco los Trabajadores apoyamos un simposio nacional sobre la salud y seguridad en el trabajo. Se realizó con el apoyo técnico de los especialistas de la OIT, un Trabajo Decente, los representantes de los Trabajadores sumaron sus voces a las de más de cien Trabajadores de Bahamas, profesionales, que se asociaron con el tema de la salud y seguridad en el trabajo para recomendar la ratificación de los Convenios ciento cincuenta y cinco y ciento ochenta y siete. El ministro de Trabajo y Servicio Público avanzará rápidamente para presentar estos dos convenios y permitir que Bahamas cumpla con todos los convenios fundamentales de la OIT. Conscientes de que es necesario proteger a los más vulnerables, especialmente a las mujeres, los Trabajadores apoyan en plenamente que se ratifique el Convenio ciento ochenta y tres de la OIT en diciembre de dos mil veinticinco. Y, por último, en nombre de todos los Trabajadores del archipiélago de las Bahamas, damos la enhorabuena al Consejo de administración por haber sido unos líderes excepcionales en ese trabajo para fortalecer el nexo en reemplazo derechos y crecimiento en los ciento ochenta y siete estados miembros de la OIT. Q Dios siga bendiciendo a la OIT, la región del Caribe y las Bahamas. Gracias

Sra Betty Ongom Amongi

Gobierno (Uganda)

Gracias Señor Presidente, vengo ante ustedes con dos declaraciones, una en nombre del movimiento del no alineados y el segundo discurso en nombre de Uganda. Señor Presidente, tengo el honor de pronunciar esta declaración el nombre del movimiento de los no alineados, el texto completo está publicado en línea. Nuestro movimiento da las gracias al Presidente del Consejo de Administración y al Director General, por su Informe y su Memoria respectivas y señalamos, que es crucial, afrontar el grave desafío de los empleos, el Trabajo Decente al que se enfrenta el mundo. Reconocemos la necesidad de urgente, de crear las condiciones para el Trabajo Decente y Derechos Laborales que subyacen a los empleos en los derechos y el crecimiento. Los miembros reconocen que es crucial el papel de las MIPYMES es la creación de empleos

y el crecimiento, además, los miembros de nuestro movimiento reconocen que es necesario atraer inversiones, además de valor añadido industrialización como un paso clave para generar empleo y mejorar la prosperidad de las poblaciones. A través del trabajo forzado se ha conseguido mucho desarrollo y los miembros condenan la agresión militar ilegal en la Franja de Gaza. Los ataques indiscriminados contra los civiles palestinos, los objetivos civiles, los desplazamientos forzados de la población Palestina y pedimos que cese inmediatamente el fuego de manera sostenible. Los miembros de nuestro movimiento agradecen los compromisos continuos en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social, una plataforma para la cooperación significativa. Así se refuerza el nexo entre empleos derechos y crecimiento, es esencial. También es necesario eliminar de manera completa inmediatamente y de manera no condicional todas las medidas coercitivas unilaterales y por último, reafirmamos nuestro compromiso con el contrato social y pedimos a los mandantes de la OIT que respalde el programa sobre empleo, derechos y crecimiento con solidaridad e inclusividad. Muchas gracias en nombre del movimiento de los no alineados. Y, ahora pronuncio mi declaración el nombre de Uganda, Señor Presidente. Nos reunimos en un momento en el que hay muchas crisis interconectadas y muchos desafíos. Al afrontar estos múltiples desafíos Uganda está comprometido con el contrato social que subyace al centímetro económico, los empleos y los derechos. Reconocemos que estamos incentivando la agricultura, la economía agrícola en toda la cadena de valor mejorando el acceso a unas mejores aportaciones, la tecnología y la logística. Hemos impulsado el crecimiento económico con estabilidad macroeconómica y el acceso a la tierra para la industrialización. Hemos dado prioridad a los proyectos de infraestructuras y hemos invertido en el comercio transfronterizo y en la logística de los transportes. Hemos dado oportunidades para las micro explotaciones agrícolas y también hemos ofrecido más oportunidades para las mujeres. Estamos trabajando en mejorar los centros de formación para que las mujeres y los jóvenes pueden pasar del comercio Informal a unas buenas competencias para el empleo. También estamos ofreciendo a jóvenes mujeres, las herramientas y los equipos necesarios para empezar sus propias empresas o ampliar sus negocios. El gobierno ha lanzado varios fondos de creación de riqueza para ofrecer acceso a capital asequible, lo cual ha dado lugar a una creación significativa de empleo, crecimiento económico y desarrollo. Hemos dado becas a los empresarios, lo que ha permitido que muchos jóvenes hayan podido ser empleados a través de intermediaciones tecnológicas. Hemos aumentado la colaboración con Empleadores y sindicatos y hemos nuestro presidente ha lanzado el tercer programa de Trabajo Decente con un presupuesto de sesenta y ocho millones de dólares y es un programa que durará cinco años y se centrará en mejorar el empleo productivo, la SST y el Diálogo Social. Para concluir, Uganda está comprometido con la facilitación de empleo en el marco de la Inclusión Social. Muchas gracias.

Sr Oudet Souvannavong

Empleadores (República Democrática Popular Lao)

Señor Presidente, miembros del presidio, excelencias, distinguidos delegados, señoras y señores. Es para mí un gran honor dirigirme a la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Permítanme, empezar felicitando a la Organización Internacional del Trabajo por su continua dedicación, adelantar los objetivos del Trabajo Decente y de la Justicia Social. También expreso mi fuerte apoyo al informe del Director General, titulado Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo. Este informe refleja muy claramente la urgencia, necesidad de reconectar, el

crecimiento económico con la creación de empleos y la protección de los derechos de los Trabajadores. El Informe se refiere también a los desafíos con los que nos encaramos como la igualdad, los desequilibrios en el mercado laboral y también la creciente desconexión entre la productividad y la equidad. Esto se ve exacerbado además por las corrientes mundiales como, por ejemplo, la inflación, el aumento de los costes de vida económica, los trastornos comerciales, el cambio climático y también las tensiones geopolíticas crecientes. En la República popular de Laos, nuestros sectores empresariales productivos siguen obrando para recuperarse de la pandemia, pero ahora se encuentra con dificultades como por ejemplo una alta inflación, una depreciación de nuestra divisa nacional y un aumento de los precios de los insumos. Además, nos encontramos con falta de Trabajadores, lo cual amenaza la continuidad de nuestra actividad empresarial, sobre todo para nuestros pymes y mini pymes que representan más del noventa y ocho por ciento de las empresas en nuestro país. Además, la mayoría de nuestra fuerza laboral trabaja en la economía informal y por ello, apoyo yo la concentración que muestra la OIT en tratar el tema de la informalidad y promover el trabajo Formal y las oportunidades de empleo. El refuerzo del Diálogo Social y de la cooperación de tripartita sigue siendo nuestra principal prioridad. La cámara de Industria y Comercio de lado está comprometida a trabajar con nuestros socios tripartitas para promover unos sueldos justos, una y social para ayudar al desarrollo de las pericias profesionales y para asegurar la salud de seguridad en el trabajo. También estamos comprometidos con una fuerza de trabajo estratégica para que esta esté formada en función de las necesidades de nuestra industria. Un ejemplo de nuestros esfuerzos es el sistema de información de cooperación doble que apoya la formación técnica y profesional de nuestros jóvenes Trabajadores. También estamos ayudando a las pymes y mini pymes a funcionar en las condiciones cambiantes del mercado, alentándoles la innovación a la adopción de métodos digitales y la integración de prácticas sostenibles para así, mantenerse competitivos e inclusivos Quiero reafirmar nuestro compromiso al apoyo del desarrollo centrado en torno a las personas, tal como lo pone la Declaración del Centenario de la OIT en respecto al mundo del trabajo. Esta Declaración sigue siendo nuestro rumbo vital y nuestra respuesta colectiva a la incertidumbre y a los trastornos del mercado laboral. Por último, quiero dar las gracias a la OIT por su apoyo constante a nuestra institución y también a la comunidad empresarial en la República Popular de Laos. Les deseo a los participantes en la Conferencia mucho éxito y un trabajo basado en la dignidad, la resiliencia y oportunidad para todos. Muchas gracias.

Sr Leroy Baptiste

Gobierno (Trinidad y Tabago)

Señor Presidente, les traigo los cálidos saludos gobierno y del pueblo de Trinidad y Tobago y en el momento de hacer esta declaración ante esta augusta Conferencia, yo hubiera asumido mi cargo como ministro de trabajo y de pequeñas y medianas empresas en este mes de marzo del dos mil veinticinco, y así he tenido el placer de familiarizarme con el trabajo de la OIT. Por el momento quiero felicitar al Director General sobre las preguntas muy interesantes y temas que aborda en su Informe. Podemos desde luego apreciar que este Informe será un instrumento muy valioso cuando tratemos de abordar la cuestión de los derechos y el nexo entre los derechos y el crecimiento. Al tratar los temas que menciona el Informe y al vernos encarados con los países del resto del mundo veremos todos que hay desafíos que tenemos que

sobreponernos para poder así responder a nuestros compromisos en respecto a la Justicia Social y también a reforzar la gobernanza democrática. Quiero brindar mi apoyo a la propuesta del Director General que nos destaca el papel de los valores democráticos y de las instituciones democráticas en la creación de un nexo entre los puestos de trabajo, los derechos y el crecimiento económico. Para este de crear bancos institucionales, fuertes y reforzar la coordinación y la cooperación entre las partes interesadas. Señor Presidente y los impulsores del crecimiento económico del bienestar social y del desarrollo nacional han sido y han de seguir siendo el esfuerzo conjunto realizado por los gobiernos, los Trabajadores, los Empleadores y los otros interlocutores sociales. En efecto, la democracia se porta bien cuando la gente participa activamente en un proceso donde tienen voz y voto. Por ello, en una cultura democrática esto se forma cuando el proceso de participación se convierte en el medio natural de abordar los temas y de resolverlos. Una sociedad democrática es fuerte cuando el entorno facilita y coadyuva a las sanas relaciones a través del diálogo, basado en el respeto mutuo y el respeto de los Derechos Humanos. Para nosotros en Trinidad y Tobago seguimos teniendo como prioridad el bienestar de las personas, el desarrollo de las políticas que se plantean para el desarrollo político y social, y, también ante los desafíos sociales y económicos. Permítanme mencionar algunas de las prioridades en la política oficial de nuestro gobierno, que forma parte de la agenda de los Trabajadores. Esto ha sido desarrollado en partenariado con el pueblo de nuestro país y en este documento plasmamos el hecho de que haremos todo lo posible para crear un salario justo que asegure a los Trabajadores y a sus familiares una vida cómoda y sostenible. También haremos lo posible para revisar y modernizar todas las legislaciones relativas al mundo de trabajo. También facilitaremos el reconocimiento de los sindicatos que han solicitado reconocimiento oficial ante las empresas estatales, pasándose en acuerdos tripartitas y la asesoría técnica proporcionada por la OIT. Y, también haremos lo posible por restablecer y revitalizar un órgano tripartito nacional para mejorar y reforzar nuestro diálogo con los órganos laborales, orientándonos por las normas internacionales del trabajo, así como por los objetivos nacionales, el gobierno de Trinidad y Tobago sigue haciendo todo lo posible para que nadie se quede atrás en el mundo del trabajo. El ministerio del trabajo de las pequeñas y medianas empresas cooperan activamente en el ámbito regional y mundial sobre los temas relacionados al trabajo y más particularmente en respecto a los trabajos que abordamos aquí en esta Conferencia. Seguiremos así, vistiéndonos de la ayuda de la oficina sur regional de la OIT en el Caribe, que funciona en Port of Spain en Trinidad. Este nivel de interacción con la OIT sirve para reforzar las capacidades de nuestro ministerio y para compartir los conocimientos y las mejores prácticas, según vamos elaborando programas en interés de los Trabajadores, y de los Empleadores en Trinidad y Tobago. Por ello, quiero reiterar el compromiso de nuestro gobierno para con el mandato de Justicia Social y la agenda del Trabajo Decente de la OIT. Muchas gracias.

Sr Mahadevaswamy Puttaswamy Kellambally

Empleadores (India)

Señor Presidente, honorables vicepresidentes, Director General, delegados de la OIT de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las naciones del mundo, saludos a todos desde la India. Es en efecto un honor y un privilegio representar a los Empleadores de India y de distinguir y de referirme a esta distinguida asamblea. Quiero también que figure en actas nuestro agradecimiento ante por haber organizado la Conferencia Ciento Tres del Trabajo y quiero felicitar al presidente y al Consejo de administración

por haber creado el contexto de la conferencia, debo decir que el informe del Director General y titulado empleo, derechos cimiento, fortalecer el nexo Ese desde luego muy utiliza abordar el Tri lema, no dilema de asegurar el decente y el desarrollo. esto es cada vez más pertinente del entorno actual, marcado por los trastornos laboratorios y las transiciones, que requieren un ecosistema de Entrepreneur desde empresa y de innovación conjunta con el bienestar y la adaptabilidad de los Trabajadores en este sentido, donde un Diálogo Social juega un papel tan importante es posible que se aborde los temas de la Seguridad Social y de la formación en el mundo de trabajo. En este sentido me complace decir que como somos la cuarta mayor economía del mundo hemos adaptado un enfoque holístico. Aquí el gobierno promueve la creación de empleos a través de muchos sistemas, incluyendo por ejemplo la ley legislación Relativa al empleo rural en el Instituto de empleo de Mar, pagan, donde se asegura un empleo inclusivo para aumentar la fabricación a nivel nacional, combinada con las visiones de infraestructura y de trabajo digital. Más recientemente. El gobierno ha introducido también un sistema de incentivos vinculados al trabajo donde la sucesión potencial de la protección social se ha vinculado directamente al empleo y la creación de incentivos para empleados y para Trabajadores, las iniciativas más recientes aseguran también una protección Social y de salud, a través de los fondos de previsión y también de la corporación de seguros de los Empleadores del Estado, que las mayores del mundo de la Seguridad Social también para colmar la brecha de la informalidad el gobierno ha lanzado un portal que se llama Schram destinado al sector de las economías informales de los Trabajadores ocasionales y de las plataformas. Esto da un acceso a la Seguridad Social a los Trabajadores que registran en el sistema además, nuestro gobierno también brinda una instalación para cotejar las habilidades y impuestos de trabajo a través de lo que llevamos el portal de servicio nacional en India está dando pasos concretos laborales, códigos de trabajo concentrado en el refuerzo del cumplimiento del bienestar de los Trabajadores y del Diálogo Social, que al mismo tiempo se reconocen los temas de Seguridad Social y de necesidades de salud, mientras tanto el empleo significativo, solamente a través de la formación para esto de India, invertimos el capital humano a través de la misión de formación de India, donde la industria se integra conjuntamente con el mercado laboral para formar a los jóvenes. Esto refleja que el país se mueve en una trayectoria donde también participan los Empleadores indios, ayudando al crecimiento responsable, adelantando con la formación y también la adopción de normas de trabajo que facilitan el bienestar y de los Trabajadores. En este sentido, India también comparte la idea de Vasudeva, que significa el mundo. Es una sola familia, afirmando que no se puedan perder vidas inocentes debido al terrorismo y que haya, sin embargo, un mundo inclusive y pacífico. En efecto, cuando vamos avanzando hacia el mundo más equilibrado es importante reforzar los nexos entre el trabajo, los derechos para asegurarnos que la gente no simplemente reciba la ayuda, sino contribuya a crear un mundo más justo y listos para trabajar con estas palabras. Les agradezco esta oportunidad de decirme a ustedes. Muchas gracias. Jai Bharat.

Sra Adidjatou A. Mathys

Gobierno (Benin)

Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, señoras y señores. En la oportunidad de la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo, quisiera, en nombre de mi país, la República de Benín y en nombre de su Gobierno, de sus miembros y de la Delegación que me acompaña, así como, en mi nombre propio, dirigirles mis calurosas felicitaciones por su

elección a la presidencia de nuestra Conferencia. También, quiero aprovechar esta oportunidad para expresar al Director General de la OIT nuestra gratitud por la Memoria que ha presentado a nuestra reflexión colectiva y ello, de manera conforme a la práctica establecida. Señor Presidente, el tema, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" es un tema digno de interés y que también es de alta pertinencia en un enfoque que es a la vez, analítico y pedagógico ha destacado claramente la situación del empleo, del crecimiento económico y de la aplicación de las normas internacionales del trabajo a escala mundial. No obstante, Señor Presidente, el problema del empleo y el crecimiento económico conjuntamente con los derechos es un tema recurrente que se plantea en una compleja ecuación social, los esfuerzos desplegados por los Gobiernos y en particular, los de los países en desarrollo a través de distintas políticas y programas nacionales han, por cierto, contribuido a una reducción del desempleo, pero no han sido suficientes para erradicarlo ni para crear puestos suficientes. Igual, las iniciativas adoptadas durante este decenio y los programas de ajuste social y la mundialización de las economías, la desregulación y la adopción de democracia como modelo de gobernanza política, tampoco han permitido resolver esta problemática. Hoy la situación del empleo en varios países se ve fragilizada por distintos factores como, por ejemplo, el flujo migratorio, el rápido crecimiento demográfico, las incertidumbres climáticas, la inseguridad y los conflictos armados y el terrorismo que amenazan las inversiones y acentúan desigualdades y la pobreza y la indigencia en estas regiones. Para África, que en el horizonte de dos mil cincuenta tendrá más jóvenes que el resto del mundo reunido, el desafío es de un tamaño sin precedentes y por ello, las reformas estructurales de la inversión que genera empleo debe interactivamente figurar en el núcleo de las políticas económicas y sociales. Mi país, a través de sus políticas, no solamente apunta a un crecimiento más fuerte y más sostenible, sino a una respuesta eficaz a todo lo que plantea el mundo del empleo. En este sentido desde hace varios años, mi país ha iniciado una serie de reformas para un crecimiento sostenible a través de reformas ambiciosas. En este sentido hemos creado zonas económicas especiales con vocación subregional donde los productos locales se transforman localmente. Esto permite crear muchos empleos, en particular para los jóvenes que representan más del setenta por ciento de nuestra población. Así tenemos ahora un crecimiento sostenible durante el periodo reciente, gracias a una estabilidad macroeconómica y a la modernización de las infraestructuras y a una gobernanza más responsable. El Gobierno ha hecho del empleo una prioridad central, orientando las inversiones públicas hacia la reforma del sector, el fuerte potencial de creación de empleo, como es la agricultura y los servicios. También se han puesto en marcha mecanismos para mejorar la situación profesional de los jóvenes, por ejemplo, los programas que llamamos Inserción en el Empleo y también el programa AZODI que refuerza la empleabilidad. Estos programas representan, no solamente un vínculo directo entre los jóvenes probando así los empleos, sino que también alientan el auto empleo. En este sentido, se trata de adecuar la oferta y la demanda y el Gobierno ha decidido enfatizar la formación profesional y técnica en el sistema educativo. Señoras y señores, para que realmente sea transformador, el crecimiento económico ha de estar acompañado por una redistribución de las oportunidades y de la riqueza, el empleo no ha de servir solamente para el crecimiento de algunos, sino como para la creación de una condición para todos. Formamos parte de aquellos que piensan que el respeto de la situación actual es un obstáculo para la Justicia Social y económica y por ello, los desafíos deben ser encarados con determinación para acelerar la realización y el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible. Mi Delegación y el Gobierno deben reforzar sus economías y llevar a cabo iniciativas valientes para reforzar la productividad y el crecimiento sin poner el tela de juicio, el aspecto normativo de la OIT que representa la

base de todo esto. Señor Presidente, estoy convencida que como en el pasado Estoy convencida de que, como en el pasado, nuestra organización sabrá superar los obstáculos y enfrentar los desafíos que se presentan ante los múltiples cambios que vivimos. Con un impulso tripartito, contribuiremos a reducir las barreras que dificultan la Justicia Social. Para lograrlo, un nuevo contrato social, que incluya la iniciativa de la Coalición Mundial por la Justicia Social, los mecanismos de Diálogo Social para el desarrollo, la negociación colectiva generalizada, el refuerzo de las medidas contra las peores formas de trabajo infantil, y la inclusión de las personas con discapacidad en la economía, me parecen fundamentales. Estas son las observaciones que me inspira el análisis del Informe y por ello quiero darles las gracias por este Informe. Muchas gracias.

Sra Aïssatou Abdoulaye Tondi

Gobierno (Níger)

Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, señoras y señores Ministros, distinguidos Delegados, señoras y señores. En primer lugar, al igual que los oradores que me han precedido, quiero dirigirles, en nombre de la Delegación de Níger, nuestras felicitaciones al Señor Edgar Moyo de Zimbabue, por su brillante elección a la presidencia de la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. En este mismo sentido, quiero también felicitar al Señor Gilbert Houngbo, Director General de la OIT, por su Memoria cuyo título es, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Memoria que presenta a nuestra apreciación. Señor Director General, el estudio de su extenso Informe me inspira a decir que corresponde perfectamente al contexto al que está elaborado el Informe. Es un contexto marcado por grandes desafíos y por situaciones multilaterales como, por ejemplo, el impacto de las tensiones geopolíticas y también los aumentos de precios y también los desafíos que plantea la inteligencia artificial a los cuales ningún país puede escapar actualmente. Además, apunto ya que esas inquietudes que figuran en la Memoria son legítimas y están bien fundamentadas, en efecto, con una economía mundial que esta ralentizada, va a ser de mucha dificultad la situación de endeudamiento y el mercado de trabajo y por ello, el infra empleo seguirá siendo un gran desafío para los países de bajos ingresos como el mío. Corresponde decir aquí que es urgente actuar y es una buena razón por la que nuestra asamblea se dedica urgentemente a una reflexión detallada sobre la situación, sobre todo ahora que nos acercamos a la Segunda Cumbre Mundial del Desarrollo Social, prevista para el diez de noviembre de este año, donde quisiéramos ver que la OIT juega un papel de liderazgo. Además, quiero asegurarles que Níger, también respalda las principales recomendaciones de su Memoria, en particular, la relativa a la inversión en la formación profesional, la educación y las infraestructuras para el desarrollo de la protección social y el recurso a la inversión privada para apoyar la dinámica de desarrollo inclusivo y sostenible. Señoras y señores, permítanme también compartir con ustedes algunos de los esfuerzos realizados en mi país en el marco de nuestra refundación y en sinergia con otros dos países miembros de la alianza de los Estados del Sahel, es decir, Burkina Faso y Mali. En efecto, a pesar de un entorno mundial muy hostil a la situación, pero de manera conforme al Presidente de la República, el General Abdourahamane, se ha traducido esto en un programa de resiliencia para la práctica destinada a promover el Trabajo Decente y un crecimiento económico sostenible. Algo que compartimos para el bienestar y la felicidad de nuestro pueblo. Así se han celebrado las reuniones nacionales en abril del dos mil veinticinco para la puesta en obra de las recomendaciones y la

adopción de la Carta de la Refundación del veintiséis de marzo basándonos en principios y valores comunes en el Diálogo Social de inclusión de solidaridad, de cohesión y de Justicia Social para que nada en Níger se quede al margen. En cuanto a la creación de empleo y las partes más vulnerables de nuestra sociedad, nuestros objetivos de crecimiento y de paz incluirán también el mundo rural y el mundo urbano. Trabajamos para crear condiciones para traer inversión privada en los sectores como, por ejemplo, la agricultura, la alimentación, el transporte, el sector social y el digital. También la formalización de las actividades productivas, reforzar las capacidades locales para responder a la demanda del mercado. También reforzar la empleabilidad de los jóvenes y de las mujeres. Señor Presidente, no puedo terminar sin expresar mi solidaridad para con el Mandato y el sufrimiento del pueblo palestino que conoce momentos dramáticos al tiempo de nuestra reunión. En este sentido, instamos al Director de la OIT a darle toda la asistencia necesaria al pueblo palestino y quiero instar a todos los Mandantes tripartitos de la OIT para que apoyen la plena propuesta del Director General en este sentido. Muchas gracias por su atención.

► Martes, 10 de junio de 2025

Sr Edgar Moyo

Presidente de la Conferencia

Buenos días distinguidos Delegados y bien venidos a esta décima Reunión de la Centésimo Décimo Tercera Conferencia Internacional del Trabajo. En la mañana de hoy, continuaremos con el debate general sobre los Informes de la Presidencia del Consejo de Administración y la Memoria del Director General. La votación registrada de la Resolución relativa a la adopción del programa y presupuesto para dos mil veintiséis-dos mil veintisiete y el prorrateo del presupuesto de ingresos de los Estados Miembros se ha cerrado hace unos instantes, a las diez de la mañana. Les anunciaré los resultados de la votación electrónica aquí, en plenaria, hacia el final de la reunión, una vez que, (interpretar 00:01:53) se ha cortado el micrófono de presidencia. Se hará tras haber extraído los resultados del sistema de votación electrónica. Así mismo, también les facilitaré información adicional sobre los resultados de la votación electrónica sobre la votación de Palestina que adoptamos el pasado viernes. Se presentará desglosado por grupo. Dicha información debería de verse proyectada en sala el viernes, la semana pasada cuando los resultados de la votación se anunciaron. Con esto, vamos a pasar a abordar los Informes del Presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General. Quiero recordarles los principios que rigen estos debates en relación con la utilización de un lenguaje de carácter parlamentario respetando la temática que ha estipulado y limitándose estrictamente a los plazos de intervención que se han asignado, solo cinco minutos. Así mismo, brevemente quería abordar el derecho de réplica. Los Delegados que quieran solicitar dicho derecho a réplica en plenaria, no necesitan interrumpir los procedimientos. Basta con que levanten sus carteles y un miembro de plantilla se les acercará para atender su solicitud. En caso de que se dé un derecho a réplica ruego que informen claramente al miembro de plantilla de la intervención con respecto a la cual se solicita el derecho a réplica. Por favor, tengan presente que un derecho a réplica, solo debe ceñirse al asunto en cuestión, no debe superar los dos minutos y además debe formularse usando un lenguaje de carácter parlamentario y respetuoso. No se practica en la Casa el proceder a la réplica a una réplica. Comenzaremos con nuestra lista de oradores para seguir debatiendo los

Informes de la Presidencia del Consejo de Administración y la Memoria del Director General y seguiremos para ello, la lista de oradores que se va a proyectar en pantalla. Invito al primer orador que tengo en mi lista, se trata del Señor Laguesma, Ministro de Trabajo y Empleo de Filipinas a quien invito a que suba al estrado y tome el turno de palabra.

Sr Bienvenido Laguesma

Gobierno (Filipinas)

Presidente, en nombre del Gobierno de la República de Filipinas le doy la enhorabuena, así como a los Vicepresidentes de los grupos de Trabajadores y Empleadores por haber sido nombrados para liderar esta Centésimo Décimo Tercera CIT. Tengo plena confianza en que dirigirán con éxito esta Conferencia y nos llevarán a conclusiones exitosas. Así mismo, enhorabuena al Director General por su Memoria donde se describe una era de malestar, pero también nos brinda un camino esperanzador bajo la Presidencia del Presidente Ferdinando Marcos Junior, hemos venido por este camino esperanzador. Estamos de acuerdo con el Director General sobre la necesidad de trabajar continuamente, de manera conjunta, para lograr un equilibrio entre políticas e instituciones que fortalezca el vínculo positivo entre crecimiento, empleo y derechos. Para realizar este Desarrollo Sostenible e inclusivo, este Trabajo Decente, esta Justicia Social, debemos trabajar de consuno. Estamos impulsando el Plan de Desarrollo Filipino en materia de empleo y trabajo para dos mil veintitrés-dos mil veintiocho. Hemos celebrado, para esto, consultas tripartitas. La idea es seguir adelante con este camino más allá de dos mil veintiocho, porque el crecimiento y la creación de empleo, deben gozar del apoyo de políticas de empleo y una gobernanza más transparente que reduzca la burocracia y optimice el uso de las tecnologías digitales. Sobre estas últimas, debería señalar que la economía de las plataformas en Filipinas sigue creciendo exponencialmente. Vamos sextos a nivel mundial. En cuanto a la parte de todos los Trabajadores que trabajan en plataformas en línea, detalla en este sentido es muy puntual que el Trabajo Decente en la economía de las plataformas esté en el centro mismo del Orden del Día del trabajo en cuanto a normalización en esta Conferencia. En cuanto a las normas de salud y seguridad en el trabajo, para aquellos Trabajadores en circunstancias especiales, hemos avanzado mucho, para las personas en la economía de los cuidados, la gente de mar, los Trabajadores en el sector televisivo y cinematográfico, las recomendaciones administrativas sobre condiciones laborales y seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción también ha sido un sector en el que hemos avanzado, incluidas las disposiciones para los salarios razonables y el saneamiento. Las juntas tripartitas regionales de productividad y salarios, siguen garantizando que los Trabajadores no se enfrentan a salarios más bajos de los debido. Durante los últimos tres años estas juntas han ajustado los salarios y han podido mejorar la situación en cuanto a efectos inflacionarios. Estamos en el borde de Asia-Pacífico en Filipinas y somos de manera natural, vulnerables a los terremotos y los tifones, los impactos adversos los intentamos mitigar en Filipinas a través de un programa gubernamental que cuenta con presupuesto para protección social y medidas específicas para incrementar los programas de empleo de emergencia. En dos mil veinticuatro, más de tres millones de Trabajadores vulnerables pudieron beneficiarse de estos programas de empleo de emergencia. Nuestro compromiso para fortalecer el vínculo entre el crecimiento, el empleo y los derechos, es algo que siempre se ha basado en los convenios e instrumentos de la OIT. Con la ratificación del Convenio ciento noventa y el Convenio

ochenta y uno el año pasado, en Filipinas hemos ratificado ya cuarenta y un convenios. El proceso para ratificar el Convenio uno, cinco, cinco, está en curso y para finales de año, esperamos haber ratificado los diez convenios fundamentales. Quería mencionar dos esferas Presidente, donde la cooperación con la OIT ha sido de gran utilidad los últimos años. En primer lugar, el Gobierno Filipino ha celebrado consultas con los interlocutores sociales y sigue planteando las problemáticas de larga data que se derivan de la supuesta incapacidad del Gobierno de promover, respetar y proteger los derechos de los sindicatos en conformidad con el Convenio ochenta y siete. Sin embargo, se está aplicando ya y se ha formulado una hoja de ruta tripartita para ello. En segundo lugar, en Filipinas seguimos avanzando de manera sostenida en la lucha contra el trabajo infantil y hemos reducido muchísimo las peores formas de este trabajo, los derechos al final son insignificantes si no se respetan y no se administran de manera efectiva o si no se aplican. Por ello, conminamos una serie de medidas pro activas en cuanto a concienciación y difusión de la información, educación en materia de gestión laboral y asistencia técnica. Además, tenemos un sistema de solución de disputas en materia laboral para que los derechos no solo no se violen, sino que se persiga a aquellos que los violan. Con el pleno compromiso de nuestro Presidente y lo que nos plantean desde la Dirección General, ese vínculo entre empleo, crecimiento y derechos es el camino que nos parece que merece la pena si queremos estar al día en seguridad, igualdad y Justicia Social. Así que estamos plenamente alineados y con esto, gracias Presidente.

Sr Anwar Hossain

Trabajadores (Bangladesh)

Distinguido Presidente, Delegados, Excelencias, damas y caballeros. Tengo el honor de comparecer ante ustedes y dirigirme a esta Augusta Asamblea en nombre del movimiento de los Trabajadores de Bangladés y como Delegado del Centro Nacional nuestra presencia aquí muestra la determinación colectiva de que la dignidad, la Justicia Social para todos los Trabajadores del mundo es algo que nos preocupa y nos importa. Los Trabajadores de Bangladés siempre estarán del lado de la solidaridad para con la OIT para promover el Trabajo Decente y la Justicia Social. Espero encarecidamente que en esta Conferencia sigamos fortaleciendo esta misión. Distinguido Presidente, en esta Asamblea rindo tributo a aquellos valientes mártires que han sacrificado sus vidas para poner fin a la injusticia e impulsar sociedades democráticas. Estoy aquí en una época en la que miles de inocentes están siendo asesinados en Gaza. Condeno tales hechos deleznable tanto en ese conflicto como en otros que se dan a nivel mundial. Presidente, en Bangladés, nuestro sector laboral está transformándose de manera significativa desde los últimos cuatro años. Desde que enviamos la hoja de ruta a la OIT para nuestro país, hemos trabajado colectivamente para mejorar las condiciones de trabajo y los Derechos de los Trabajadores. Hemos impulsado una enmienda de legislación laboral que busca mejorar las salvaguardas a los Trabajadores y convertirlas en garantías universales y en una protección y un trabajo para todos. Sin embargo, reconocemos que, en materia de definición y ambigüedades jurídicas, debido a estas ambigüedades, hay una parte importante de nuestros Trabajadores que siguen quedándose fuera de estas protecciones, punto que genera preocupación y que estamos comprometidos a abordar en Bangladés. Nuestro Gobierno ya ha logrado ratificar el Convenio uno ochenta y siete, el uno cinco, cinco, y el uno noventa. La solidaridad mundial para con nuestros Trabajadores, movimiento que lidera la OIT, ha supuesto un espaldarazo a las acciones colectivas en nuestro país y desde ahí, hemos logrado también mucho apoyo

a nivel mundial para el uno cinco, cinco. En Bangladés, bajo el liderazgo del Profesor Yunus, hemos podido crear la Comisión de Reforma Laboral, lo cual ha supuesto un auténtico hito en nuestro país. Esta Comisión redactó y envió su informe en la materia al Gobierno. La comisión RLC recomendó con claridad que todos los Trabajadores, sin importar su condición, gocen de los beneficios de estas medidas. En Bangladés hemos creado, además, un comité de alto nivel para redactar un plan de acción que nos permita dar aplicación a las recomendaciones de la Comisión RLC. Las recomendaciones para los próximos años, de la Comisión RLC deberán, así pues, aplicarse en Bangladés. Pido a la OIT y a la comunidad internacional que sigan brindando su apoyo a nuestro país, de manera que conjuntamente podamos avanzar con la aplicación de las recomendaciones de la Comisión RLC que beben específicamente de las normas implantadas por la OIT. Y con esto, distinguido Presidente, mirando al futuro, nuestra ambición es la de lograr un entorno sostenible y equitativo. Estamos comprometidos con el fortalecimiento de las cuestiones de la seguridad y la salud en el trabajo. Se trata de una prioridad de altísimo nivel para muchos sectores en Bangladés. Así mismo, queremos transformar la informalidad en formalidad, sigue siendo también la piedra angular de nuestra agenda de trabajo y queremos asegurarnos de que todos los Trabajadores gocen de un trato equitativo y de protección social. Estamos comprometidos con la defensa del Trabajo Decente para todos, específicamente para los Trabajadores de las plataformas que ascienden a medio millón en nuestro país. En Bangladés reconocemos la necesidad acuciante de abordar, además, el impacto del cambio climático. Estamos buscando encontrar soluciones innovadoras que nos permitan alinear nuestras prácticas nacionales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Distinguido Presidente, vaya nuestro más encarecido agradecimiento a la OIT y a los Ministros e instituciones aquí presentes por su apoyo continuado al movimiento de los Trabajadores tanto en Bangladés como a nivel mundial. Este ánimo que nos insufla, nos anima para seguir avanzando para lograr un entorno de trabajo equitativo para todos y con esto muchísimas gracias Presidente, así como a todos ustedes que han tenido a bien prestarme su atención. Gracias.

Sr Phiphat Ratchakitprakarn

Gobierno (Tailandia)

Gracias Presidente, damas y caballeros, en nombre del Ministerio de Trabajo del Gobierno de Tailandia quiero trasladar mi más sincero agradecimiento y mi apoyo a la Memoria del Director General que lleva por título, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" lo cual refleja nuestro compromiso con el desarrollo de un mundo del trabajo sostenible, resiliente e igualitario, constatando los cambios socioeconómicos derivados de la tecnología, el cambio climático y la sociedad que avanza en edad, el Ministerio ha desarrollado una estrategia largoplacista con el objetivo de lograr la Justicia Social. Una Justicia Social en la que todos los Trabajadores tengan derecho a Trabajo Decente, a un entorno de trabajo seguro y a protección social. La idea es mejorar la seguridad social mediante un incremento del gasto, como, por ejemplo, facilitar prestaciones para bajas por enfermedad grave, por maternidad y otro tipo de prestaciones y así mejorar la red de seguridad social con ellas. Además, en Tailandia alentamos la transición justa del sector informal al formal promoviendo la protección inclusiva. Actualmente un millón cuatrocientos noventa mil Trabajadores evolucionan en la economía informal, pero ya están registrados, inscritos en la seguridad social y esperamos inscribir a tres millones de trabajadores migrantes más para garantizar sus derechos. Así mismo, prestamos una atención particular a los grupos vulnerables tales

como las mujeres, las personas con discapacidades, las personas mayores y las personas LGBTQ+ para garantizar que tienen un acceso igualitario al empleo y al desarrollo de sus capacidades, de forma que así se brinde apoyo al desarrollo de sus capacidades. En el presente año, el Ministerio de Trabajo creó seiscientos mil nuevos empleos tanto dentro del país como en el extranjero. Se trata de empleos que se centran y mucho en los empleos altamente demandados como, por ejemplo, los Trabajadores que evolucionan en la economía de los cuidados, en la economía ecológica circular y biológica, la inteligencia artificial y el sector de los semiconductores y de los vehículos eléctricos. El Ministerio busca así, facilitar programas de mejora de las capacidades, de la capacitación para cinco millones de personas y también implantar un sistema de certificación de dichas capacidades para mejorar la competitividad en el mercado mundial. Por otro lado, Tailandia desempeña un papel activo en los foros multilaterales como son los de ASEAN o DEAPEC. En dichos foros impulsamos los esfuerzos colectivos en aras de la protección de los Trabajadores en las plataformas y también los Trabajadores migrantes. En la jornada de hoy, Tailandia desea reafirmar su compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo, mediante la ratificación del Convenio ciento cincuenta y cinco, así como su protocolo. Y para concluir, diré que el Trabajo Decente no es únicamente una aspiración social, sino que se trata de un factor esencial para lograr el Desarrollo Sostenible e inclusivo y para asegurarnos de que nadie se queda atrás. Tailandia está comprometida a trabajar junto con la OIT y con todos sus Estados Miembros para conformar un futuro del mundo del trabajo en el que la dignidad, la equidad, las oportunidades, sean la guía y norte y donde los Trabajadores puedan ejercer sus derechos y contribuir a la prosperidad mundial. Gracias.

Sr Alessandro Bevitori

Gobierno (San Marino)

Presidente, Director General, Excelencias, damas y caballeros. Es un honor para mí, dirigirme a ustedes en nombre de la República de San Marino. En esta Centésimo Décimo Tercera Conferencia Internacional del Trabajo. El mayor acto mundial dedicado al trabajo y a las cuestiones laborales. Nos enfrentamos a un contexto marcado por los conflictos, las tensiones geopolíticas y la incertidumbre económica. Los cambios tecnológicos y sociales acelerados, así mismo, están dando nueva forma a nuestras sociedades. En este entorno de retos, San Marino desea reafirmar su compromiso con la promoción del trabajo seguro, inclusivo y decente para todos. Apoyamos sin reservas el llamado de la Dirección General a que encontremos soluciones efectivas y compartidas para construir un futuro más resiliente. En los últimos años, San Marino ha introducido políticas para proteger mejor a los Trabajadores, de todo tipo de formas de violencia, acoso y discriminación en el entorno laboral. Se creó un grupo permanente de trabajo de conformidad con nuestro plan nacional multianual, en el mismo se reúnen instituciones, interlocutores sociales y la sociedad civil, con el objetivo de promover entornos laborales inclusivos, respetuosos y seguros. Estos esfuerzos que estamos desplegando se alinean con el Convenio ciento noventa y con otras normas internacionales clave. Además, en San Marino, hemos adoptado un programa económico multi anual donde se da apoyo al trabajo de calidad, al emprendimiento femenino y de los jóvenes y al desarrollo de las capacidades digitales. Así, estamos comprometidos con la mejora del acceso al trabajo para las personas con discapacidad y con colmar la brecha de género. Se trata de acciones que gozan del apoyo de incentivos localizados y de programas de formación. Nuestro sistema de seguridad social del estado de bienestar garantiza la protección social universal y un acceso a salud

y educación gratuitos y además, también brinda apoyo a las familias vulnerables y a los Trabajadores. Presidente, Director General, tengo el orgullo de declarar aquí que San Marino se ha sumado a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Nuestro objetivo a través de esta plataforma es el de promover políticas laborales sostenibles y justas, compartir las prácticas óptimas y también, fortalecer la cooperación internacional. Estamos comprometidos con el trabajo conjunto con todos los Miembros de la Coalición para reducir las desigualdades y con poner a las personas en el corazón mismo del desarrollo. Así mismo, estamos deseosos de participar en la Cumbre Social Mundial para el Desarrollo Social. Creemos que será una valiosa oportunidad de renovar los compromisos adoptados en Copenhague en mil novecientos noventa y cinco y así, fortalecer las acciones mundiales de conformidad con la Agenda dos mil treinta de Naciones Unidas. Por último, San Marino desea trasladar su pleno apoyo a la Organización Internacional del Trabajo, la OIT desempeña un papel clave a la hora de impulsar un modelo de desarrollo que se base en la Justicia Social, los Derechos de los Trabajadores y la sostenibilidad. Nos parece que la cooperación multilateral basada en la solidaridad entre todas las naciones, sean grandes o pequeñas, es absolutamente capital para responder a los retos laborales del mundo de hoy y para construir sociedades más inclusivas y justas y con esto, gracias.

Sr Ron Tomer

Empleadores (Israel)

Distinguidos Delegados, es un placer estar aquí y hablarles del mercado laboral israelí. El mercado laboral israelí ha avanzado y es moderno gracias a la legislación y la colaboración entre empleadores y empleados, nos adaptamos constantemente a los cambios en la realidad como empleo flexible, contratos personales y generales, incentivos, etcétera. Este mercado laboral es un crisol de culturas, distintas nacionalidades, religiones, ciudadanos israelíes, árabes, judíos, beduinos, gente que viene de lejos y gente de países vecinos, de Jordania y Siria, incluso Trabajadores palestinos de los cuales hablaré más adelante en mi discurso. Hay grandes desafíos en el mercado laboral mundial y en los últimos años lo hemos visto con el trabajo a distancia, la optimización, el aumento de la productividad, la automatización y evidentemente, la escasez de Trabajadores locales, sobre todo en el mundo occidental. Todo esto se ve combinado con cambios en las economías mundiales y actualmente ya vemos que están habiendo algunas guerras comerciales, aranceles, perturbaciones de las cadenas de suministros y que muchos líderes entienden que la producción local y la independencia del suministro es importante. Todo esto con las limitaciones en muchos países, que son grandes desafíos y además de eso, tenemos la revolución de la inteligencia artificial que nos da una buena ocasión para cerrar la brecha entre las competencias que se necesitan en el trabajo y la disponibilidad de competencias de los Trabajadores y la necesidad de aumentar la productividad. Podemos seguir repitiendo lo que hacemos siempre o podemos acelerar y cambiar las cosas para que haya más satisfacción. Me gustaría hablar de la situación de Israel después del siete de octubre de dos mil veintitrés. Como saben, ese día Israel sufrió una gran derrota entre su población, fuimos penetrados por terroristas que mataron a miles de ciudadanos, mataron a personas que se vieron asesinadas, incluso mujeres y niños. Pero hoy no estoy aquí para hablar de eso. Estoy aquí para hablar del mercado laboral. De la noche a la mañana perdimos a centenares de Trabajadores que faltaron a su trabajo, algunos fueron al ejército reservista para proteger a los ciudadanos, algunos fueron evacuados de sus ciudades natales y tuvieron que ir a trabajar haciendo un viaje de una o dos horas

hasta su lugar de trabajo cada día porque no se podía evacuar las empresas ni las fábricas. Otros fueron despedidos, otros tuvieron que correr hasta los refugios y otros tuvieron que ir por carreteras entre el trabajo y sus casas evitando misiles. La nuestra, es una población muy resiliente y estamos manteniendo activas nuestras cadenas de suministro, nunca ha faltado nada en las estanterías y si ven los resultados y las cifras de la economía israelí y el tamaño del PIB, la economía y otros factores, verán la fuerza de nuestro país. Respecto a los Trabajadores palestinos, la situación es mucho más compleja. Más de cien mil Trabajadores palestinos estaban trabajando en Israel antes del siete de octubre y ahora queda menos de un cinco por ciento de ellos. Desgraciadamente, a pesar de que creemos firmemente y estamos comprometidos en Israel, con la paz, el siete de octubre ha cambiado las cosas y desgraciadamente algunos de estos Trabajadores que tenían permisos de trabajo en Israel, se aprovecharon de su posición y dañaron a Israel al ofrecer datos a los terroristas de Hamás, lo que permitió que pudieran azotar en las aldeas y ciudades israelíes. Algunos de ellos, no muchos, pero algunos sí siguen participando de este plan horrible. Muchos ciudadanos de Israel ahora son reticentes a que los palestinos vengan a trabajar en los centros de las ciudades, en las escuelas, en los parvularios, en los centros comunitarios. Ahora no hay más opción, tenemos que actuar de manera distinta para adoptar medidas de prevención y control y para tener políticas de empleo diferentes. Esperamos que, con un liderazgo distinto, en el futuro, si todos los terroristas dejan de influir, podremos mejorar y aumentar nuestro comercio con nuestros vecinos de Egipto, Jordania y otros países como la Unión Europea, Marruecos, etcétera. Por último, también me gustaría mencionar aquí que todavía hay cincuenta y cinco ciudadanos que están en Gaza desde hace ya más de seiscientos días, la mitad están vivos, los otros están muertos, pero tienen derecho a ser enterrados en Israel. Algunos eran Trabajadores que ni siquiera estaban en el conflicto entre israelíes y palestinos y es una pena decir que la OIT no está cumpliendo con su misión de apoyar a todos estos rehenes cautivos y durante estos seiscientos días no hemos visto ninguna declaración de la OIT respecto a que se proteja a estos Trabajadores, incluidos los extranjeros. Pensamos que es necesario un enfoque al respecto y quiero pedir a todas las naciones del mundo que hagan lo que puedan para que estos rehenes puedan volver a sus hogares. Gracias.

Sr Muhammad Reza Cassam Uteem

Gobierno (Mauricio)

Señor Presidente, Vicepresidente de la Conferencia, Director General, Excelencias, distinguidos Delegados. En noviembre pasado, la coalición de partidos de la oposición de Mauricio, ganó todos los escaños en la Asamblea Nacional. Nuestro Gobierno espera poner los derechos y los empleos de los Trabajadores y sus derechos en el centro de nuestras políticas. En cuanto asumimos el cargo, hubo dos documentos legislativos que aprobamos en el Parlamento y que tienen que ver con el bienestar de los Trabajadores. Ajustamos los salarios de los Trabajadores y dispusimos el pago obligatorio de una prima del catorceavo mes a todos los Trabajadores que ganan hasta cincuenta mil rupias al mes, lo que representa el noventa por ciento de la población Trabajadora. También reducimos el precio de los productos petrolíferos y una serie de medidas para reducir los precios de los alimentos y otros productos básicos. Los empleos, los derechos y el crecimiento están vinculados, incluso están interrelacionados y el Director General ha señalado de manera brillante el vínculo entre estos tres pilares y ha analizado como los cambios transformadores están repercutiendo en todo ello. Estos cambios transformadores son especialmente evidentes en nuestro contexto nacional.

Mauricio se enfrenta a grandes desafíos demográficos. Tenemos una población que envejece, sufrimos de falta de competencias en algunos sectores y somos importadores netos de Trabajadores migrantes. Estamos realizando esfuerzos considerables para garantizar una contratación ética. Estamos en curso para firmar memorándums de entendimiento con varios países para garantizar una migración segura y para que se mantengan normas de Trabajo Decente. También estamos simplificando la contratación extranjera a través de un sistema de permisos basado en normas y simplificado. Nuestra población que envejece y el deterioro de la dependencia económica ha resultado en que nuestro sistema de pensiones se está volviendo insostenible a pesar de que la edad de jubilación se aumentó a los sesenta y cinco años, hace ya veinte años, las prestaciones de jubilación siguen siendo pagas por todos los ciudadanos a los sesenta años, la semana pasada en el presupuesto tomamos la decisión de aumentar gradualmente la edad mínima para las prestaciones de pensiones de los sesenta a los sesenta y cinco años en los próximos cuatro años. Comprensiblemente esta decisión ha sido poco popular entre los ciudadanos más mayores, pero es una medida necesaria para aliviar la presión en nuestra deuda pública y ha llegado a niveles astronómicos y para desplegar recursos y generar crecimiento económico, a la vez que se genera más empleo y se mejoran los Derechos Laborales. También hemos adoptado una serie de medidas para empoderar a jóvenes y mujeres y facilitar su contratación a través de programas de formación permanente y de arreglos flexibles y trabajo híbrido. El umbral de impuestos a los ingresos se ha elevado y el ochenta por ciento de los Trabajadores ya no pagará ningún tipo de impuesto sobre los ingresos. Las personas entre dieciocho y veintiocho años de edad estarán exentas de pagar impuestos sobre los ingresos si ganan hasta un millón de rupias. Mi Ministerio también ha establecido un observatorio para el empleo y una plataforma para empleo basada en inteligencia artificial para conectar mejor a los que buscan empleo y los que lo ofrecen. También hemos planificado celebrar reuniones tripartitas y consultas a lo largo de este año y reformas que tal como prometimos en el manifiesto electoral. Todos los Trabajadores tiene un papel vital en el crecimiento del desarrollo económico. Demasiado a menudo su contribución no se tiene en cuenta y sus esfuerzos son recompensados de manera inadecuada y el entorno de trabajo no siempre lleva al crecimiento. Afrontar estos desequilibrios requiere un liderazgo firme y una transformación fundamental en la mentalidad. Ha llegado la hora de abandonar esa noción pasada de moda de que los Trabajadores se ven como un coste de producción que se tiene que contener, que se tiene que explotar o se tiene que descartar cuando ya no se necesita. En lugar de eso, nosotros debemos reconocer a los Trabajadores como unos activos que generan ingresos valiosos que tienen que apreciarse, respetarse y protegerse porque un trabajador contento es un trabajador productivo, un trabajador productivo es rentable para la empresa y una empresa rentable es un motor para el crecimiento y un vector para la creación de empleo. Muchas gracias.

Sr Akihiro Ichimura

Empleadores (Japón)

Es un honor para mí, intervenir como representante de los Empleadores de Japón. La Memoria del Director General de este año destaca la función capital de la democracia en el fortalecimiento del nexo entre empleo, derechos y crecimiento tal como se señala en el título y en el capítulo cinco de la Memoria. En mi discurso del año pasado presenté el llamamiento de la Keidanren para que sus empresas miembro adoptaran un comportamiento empresarial con una perspectiva social. Esto supone aportar un punto

de vista social a la economía de mercado y refleja que creemos en que las empresas son instituciones públicas de la sociedad y que contribuir al bien público es tan esencial como perseguir los beneficios. Desde la década de los ochenta del siglo pasado, el neoliberalismo y el capitalismo excesivo de los accionistas, han ampliado la brecha entre los ricos y los pobres y han empeorado los desafíos ambientales mundiales. Como respuesta a ello, la Keidanren ha transformado su estrategia de crecimiento para buscar una forma de capitalismo más sostenible que promueva la protección del medio ambiente, la justicia y la equidad sociales y un círculo virtuoso de crecimiento y distribución. La visión de nuestra organización es la de un capitalismo sostenible arraigado en la democracia. Creemos plenamente en esa insistencia que hace la Memoria del Director General en que es necesario restablecer el nexo entre empleo, derechos y crecimiento, a través de los valores institucionales democráticos. Permítanme hablarles de cómo Japón está respondiendo a estos desafíos y como está contribuyendo la Keidanren. uno de los principales desafíos a los que se enfrenta hoy Japón es el de generar una clase media amplia. Desde el año pasado la Keidanren ha insistido en que los aumentos de los salarios son una responsabilidad social corporativa e instó a sus miembros a que actuaran en consecuencia. Alcanzar un aumento en los salarios en todo el país requiere de mejoras estructurales en la remuneración de las Pymes que emplean al setenta por ciento de la fuerza de trabajo japonesa. Para ello, las transacciones justas y apropiadas entre todas las cadenas de suministro son esenciales. Desde que se deshinchó la burbuja del económica a principios de los años noventa, Japón ha experimentado treinta años de deflación durante los que las Pymes han tenido dificultades para transmitir estos costes al alza. Para superar este reto de larga data, la Keidanren pide que se promueva, de manera activa, una transferencia de precios adecuada de las grandes empresas y de las sociedades y también se apoye las mejoras en la productividad entre las Pymes. A través de estos esfuerzos Japón ha conseguido un aumento de los salarios significativo en los últimos dos años. La Keidanren está comprometida con mantener este impulso fuerte y también conseguir contribuyendo al desarrollo de una clase media sólida. Estos aumentos de salario deben arraigarse en la consecución del Trabajo Decente para todos los Trabajadores, incluido los que están empleados en Pymes. Actualmente, el mundo se enfrenta a una serie de crisis mundiales interconectadas. Para abordar estos desafíos complejos y difíciles es necesario promover el Diálogo Social democrático entre Gobiernos, Empleadores y Trabajadores. La Keidanren sigue firmemente comprometida a participar activamente en el trabajo de la OIT con el objetivo de conseguir ese capitalismo sólido arraigado en la democracia y ampliando el Trabajo Decente como un cimiento para fortalecer el sistema. Gracias.

Sr Aroonsak Mali-Ngam

Trabajadores (Tailandia)

Distinguido Presidente, distinguidos Delegados. En nombre de los Trabajadores de Tailandia, desearía expresar mi sincero agradecimiento a usted Señor Presidente por haberme concedido la posibilidad de dirigirme a esta sesión plenaria. El Señor Panus Thailuan, Delegado de los Trabajadores que representa a la mayoría de los Trabajadores en Tailandia, me ha pedido que intervenga en su nombre, así que es un honor para mí pronunciar el siguiente discurso ante esta Asamblea. He leído la Memoria del Director General y estoy completamente de acuerdo con que insista en el Trabajo Decente como piedra angular de las normas del trabajo. El Trabajo Decente fomenta los conocimientos, las competencias, las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los

Trabajadores y también contribuye a que mejore la calidad de la sociedad y de la nación en su conjunto. Señor Presidente, los salarios, la remuneración, el bienestar y las condiciones de vida de los Trabajadores durante su vida activa deben ser justos. Además, cuando los Trabajadores se jubilan o abandonan la fuerza de trabajo, tiene que existir la garantía de que podrán vivir una vida digna en sus últimos años. Sin embargo, las leyes, los anuncios o las órdenes ministeriales emitidas unilateralmente por el Gobierno sin la participación ni la contribución de los Trabajadores, son obstáculos para la consecución del objetivo del Trabajo Decente. En Tailandia, el reglamento ministerial número siete, emitido exclusivamente por el Ministerio de Trabajo, estipula que los Trabajadores que reciben una remuneración mensual y que trabajan horas extra, solo tienen derecho a que se les remunere su salario horario una sola vez, en cambio, los Trabajadores remunerados al día, reciben una vez y media su salario horario por las horas extra. Esta discrepancia genera desigualdad, es injusta, y no es coherente con lo que dispone en Convenio número ciento once de la OIT sobre discriminación. Este es un Convenio que Tailandia ha ratificado. Mi organización y yo mismo, hemos pedido, desde hace tiempo, al Ministerio de Trabajo, que enmendara urgentemente este reglamento. Así, hemos recibido un compromiso del Ministerio de Trabajo para revisar el reglamento ministerial número siete y garantizar así una compensación justa y equitativa para las horas de trabajo adicionales tanto para los Trabajadores remunerados al mes como por los que son remunerado diariamente. Esta revisión se espera que entre en vigor en junio de dos mil veinticinco. Los representantes de los Trabajadores y un servidor, estamos trabajando para seguir de cerca la evolución de esta enmienda y les informaremos de cómo se transforme en esta Conferencia en su momento. Gracias.

Sr Salminan Haji Burut

Gobierno (Brunei Darussalam)

Señor Presidente, Excelencias, distinguidos Delegados, señoras y señores. Buenos días. En nombre de la Delegación de Brunei Darussalam vaya mi más sincera enhorabuena al distinguido Señor Edgar Moyo, Ministro de Servicio Público, Trabajo y Bienestar Social de Zimbabwe, que fue elegido Presidente de la Reunión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Aprovecho esta ocasión para expresar mi agradecimiento a su Excelencia el Señor Gilbert Houngbo, Director General de la Organización Internacional del Trabajo por una Memoria muy ilustrativa sobre el empleo los derechos y el crecimiento. El panorama mundial está marcado por incertidumbres crecientes, tensiones geopolíticas que aumentan, el cambio climático, avances tecnológicos rápidos que siguen siendo un desafío para los cimientos de la paz, la estabilidad y la cooperación multilateral. Entre todos estos retos, recordamos que nuestra resiliencia empieza con nuestra gente, invertir en sus competencias en el bienestar y en los derechos ya no es una opción, es esencial para garantizar que el Trabajo Decente resulta una realidad para todos. El tema, "Empleo, derechos y crecimiento" se alinea con las aspiraciones de Brunei Darussalam y con la visión Brunei dos mil treinta y cinco que apunta a fomentar una sociedad altamente cualificada y formada, junto con una economía dinámica y sostenible. Orientados por esta visión, invertimos en el futuro del trabajo a través de iniciativas como el consejo de la planificación de la mano de obra y el empleo, el job centre de Brunei y las empresas de Brunei Darussalam. Estos esfuerzos apuntan a mejorar la preparación de la fuerza de trabajo y promueve la empleabilidad local y fomenta el emprendimiento, especialmente entre jóvenes, mujeres y grupos vulnerables. La aplicación de la segunda fase del salario mínimo de Brunei Darussalam el uno de abril de dos mil veinticinco, constituye un hito

significativo en el compromiso actual del Gobierno para promover una remuneración justa y unas prácticas de empleo equitativas. Esta fase amplía la cobertura a nueve subsectores de seis sectores. Para respaldar esta aplicación efectiva, los Empleadores deben reflejar el salario mínimo revisado y garantizar que los Trabajadores reciben una remuneración justa y equitativa. Al reconocer las contribuciones valiosas de los Trabajadores migrantes en nuestra economía, el Gobierno de Brunei Darussalam sigue fortaleciendo las medidas que promuevan el bienestar y la protección. La atención sanitaria universal está accesible para todos los ciudadanos, pero seguimos haciendo esfuerzos para fomentar que la atención sanitaria y la seguridad financiera llegue a los Trabajadores migrantes mediante la ampliación del seguro médico obligatorio tanto en términos de cobertura como de duración. Todo eso refleja nuestro compromiso para garantizar que independientemente de la nacionalidad, los Trabajadores tienen acceso a los servicios esenciales y a la protección social, en línea con los principios de Trabajo Decente y de no discriminación. Proteger a los Trabajadores es una prioridad. Fortalecer las inspecciones de trabajo, los servicios de asesoría y los mecanismos de compensación, es capital para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y un tratamiento justo. Nuestra estrategia de crecimiento inclusivo se basa en la diversificación económica y en una mayor atención al Desarrollo Sostenible. Todo ello garantiza, generación de empleo y se alinea con los principios de Trabajo Decente. Señor Presidente, miramos al futuro y Brunei Darussalam está comprometido con mejorar en un desarrollo inclusivo, sostenible y basado en derechos. Creemos firmemente que el camino hacia la resiliencia y la prosperidad compartida está en nuestra determinación colectiva de respetar el Trabajo Decente, promover la equidad y generar oportunidades para todos. Sigamos trabajando juntos en solidaridad para crear un mundo del trabajo basado en la dignidad, la justicia y la esperanza para las generaciones actuales y futuras. Gracias.

Sr Wils Asención Rangel Linares

Trabajadores (República Bolivariana de Venezuela)

Estimados Miembros de la Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo. Señor Edgar Moyo, desde la República Bolivariana de Venezuela manifestamos nuestra coincidencia con sus preocupaciones, expresadas en el Informe del Director General, relativas a la problemática mundial de la caída del empleo, eliminación de los derechos y caída del crecimiento económico. Manifestamos que nuestra nación ha venido enfrentando las terribles consecuencias de más de doce años de salvaje aplicación de medidas coercitivas unilaterales por parte del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y la Unión Europea, generando secuelas en la caída del ingreso, deterioro de las condiciones de vida de la clase obrera y del pueblo en general, las que hemos venido superando gradualmente con un proceso de diversificación de nuestra economía y el programa de independencia de la producción absoluta, que apunta a la ruptura de la dependencia y a la recuperación del estado de bienestar socialista consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras. Nosotros, como clase obrera, hemos debatido y nos hemos alineado con la revolución bolivariana, siguiendo el legado del comandante Hugo Chávez, que se expresa en el mandato del Presidente constitucional, Nicolás Maduro Moros enfrentando estos años de agresiones económicas acompañadas de múltiples intentos de desestabilización mediante la violencia de grupos fascistas terroristas internos financiados desde el exterior. Gozamos de una sólida democracia participativa y protagónica firme y consolidada. El veintiocho de julio

de dos mil veinticuatro nuestro pueblo votó masivamente por la reelección de nuestro hermano Nicolás Maduro a la Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela y, el pasado veinticinco de mayo del presente año, nuevamente, el pueblo se manifestó en las urnas electorales logrando la victoria en veintitrés de las veinticuatro gobernaciones territoriales, la mayoría absoluta en la Asamblea Nacional y los Consejos Legislativos. En veintiséis años de revolución hemos realizado treinta y dos procesos electorales, superando a cualquier otro país del Mundo. Nuevamente planteamos ante esta Organización Internacional del Trabajo la necesidad de establecer normas y sanciones contra potencias que aplican las medidas coercitivas unilaterales contra países soberanos. Igualmente, ratificamos nuestra exigencia de que esta Organización multilateral establezca mecanismos de revisión de la aplicación de convenios de la OIT en los países sometidos a esas medidas mal llamadas sanciones. Levantamos nuestra voz con fuerza en defensa de la migración venezolana en los Estados Unidos de Norteamérica sometidos a persecuciones, se le niega el derecho al trabajo y a la libertad, son detenidos en las calles, sustraídos de sus lugares de trabajo, separados bárbaramente de sus familias al mejor estilo nazi y se les generan falsas acusaciones de pertenecer a bandas delictivas para ser deportados luego y secuestrados en centros de concentración en El Salvador. Actualmente permanecen más de doscientos noventa compatriotas en las cárceles y campos de concentración neonazis de El Salvador, para los que exigimos su inmediata libertad. Hoy a ochenta años de la derrota del fascismo, nuestras naciones de América y el mundo enfrentan un resurgimiento y agrupación de las fuerzas de derecha, fascistas y neofascistas que intentan detener el avance de nuestros pueblos y de la clase obrera. Los Trabajadores de nuestra América enfrentamos a los Gobiernos antipopulares y represivos en Argentina, Panamá, Perú, El Salvador y Ecuador, mientras que los gobiernos revolucionarios son sometidos a sabotajes, sanciones, como el caso de nuestra patria, la República Bolivariana de Venezuela, y las hermanas repúblicas de Cuba y Nicaragua, para las que demandamos el cese inmediato del bloqueo criminal de parte del Imperio norteamericano. Los Trabajadores bolivarianos manifestamos nuestra voluntad indoblegable de avanzar como Estado Nación soberano independiente de cualquier dominación. No podrán detenernos en la decisión que tomamos de ser un pueblo libre, soberano, socialista y amante de la paz. Igualmente manifestamos nuestro grito de protesta ante la pretensión de Israel de hacer una limpieza étnica y salvaje agresión contra el pueblo Palestino. En pleno siglo veintiuno se repiten las terribles masacres del naciismo contra poblaciones indefensas, niños, familias enteras desalojadas de sus tierras y viviendas mientras el mal llamado mundo civilizado permanece impávido ante tamaña barbarie. Nuestra patria bolivariana levanta unánimemente nuestro puño con fuerza y le extendemos el abrazo hermanado a los palestinos y palestinas. Saludamos al pueblo y Gobierno Palestino por la aprobación en plenaria de su ingreso como Estado Miembro Observador en la OIT Hoy nuevamente gritamos Viva Palestina Libre, honor y gloria a nuestro camarada Jacobo Torres de León, Canciller de la clase obrera venezolana. Viva la patria, viva la clase obrera.

Sra Mónica Recalde de Giacomi

Gobierno (Paraguay)

Presidente, Delegados de los Estados Miembros, señores Delegados representantes de Empleadores y Trabajadores. Primeramente, quisiera felicitar al señor Presidente por su designación para llevar adelante las sesiones plenarias de esta Conferencia Internacional del Trabajo, y expresarle nuestros mejores deseos de éxito

en sus tareas. Igualmente, deseo congratular al Señor Director General de la OIT por el abordaje de temas como el futuro del trabajo, la protección social, el Diálogo Social y las transiciones justas, en un mundo que enfrenta desafíos tecnológicos, demográficos y ambientales. La agenda de empleo de nuestro país está centrada en la generación del Trabajo Decente, la Justicia Social y las transiciones justas. Sin embargo, reconocemos que aún tenemos deudas y desafíos pendientes, como el complejo problema de la informalidad laboral, el aumento de la protección social y mejorar la empleabilidad de nuestros jóvenes. Paraguay se convirtió, en uno de los primeros países en presentar oficialmente su hoja de ruta nacional para la implementación del Acelerador Mundial del Empleo y Protección. Este importante avance refleja el compromiso de nuestro país avanzar en la creación de Trabajo Decente, la ampliación de la protección social y el fomento de una economía más justa y sostenible. Seguimos apostando al Diálogo Social tripartito, como un instrumento de participación y búsqueda de consensos que permiten la construcción de una sociedad más inclusiva, promoviendo espacios permanentes para que Empleadores, Trabajadores y Gobiernos, aborden temas relacionados con el trabajo, la economía y el desarrollo social. En materia de prevención del trabajo forzoso y la aplicación de los convenios veintinueve y ciento cinco, destacamos la finalización del proceso de evaluación de la Estrategia Nacional de Prevención contra el Trabajo Forzoso y el inicio del diseño de la nueva estrategia nacional mediante un proceso de consultas a ser realizado en diversos puntos del país. En materia de empleo, estamos trabajando de manera conjunta con el Ministerio de Desarrollo Social en la implementación del Programa de Alimentación Escolar “Hambre Cero”, que tiene como objetivo asegurar que ningún niño en Paraguay pase hambre, promueva la retención escolar y la nutrición infantil. Dentro de este programa se ha generado un impacto significativo en la generación de empleo, especialmente entre mujeres donde más de diecinueve mil personas se han formalizado en dos meses y que ahora todas ellas cuentan con seguridad social. Por otro lado, en el mes de mayo lanzamos el Programa EmpleaPYJoven diseñado para incentivar el empleo formal juvenil. El mismo, ofrece subsidios a la seguridad social para las micro, pequeñas y medianas empresas que contraten jóvenes, facilitando el acceso de estos al mercado de trabajo. Quisiera destacar también que, en materia de inspección de trabajo, y en seguimiento a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas en relación con el Convenio ochenta y uno, estamos llevando adelante un concurso de selección de nuevos inspectores de trabajo, con las garantías de estabilidad, carrera e ingreso a la función pública. Finalmente, deseo agradecer a la Organización Internacional del Trabajo por el apoyo que nos ha brindado para llevar adelante las iniciativas tripartitas y auguramos la continuidad de las mismas, por ser una guía de inestimable valor en tiempos de profundos cambios sociales. Muchas gracias.

Sr Hideyuki Shimizu

Trabajadores (Japón)

Distinguidos Delegados, Presidente, distinguidos participantes, gracias a ustedes. Me llamo Hideyuki Shimizu y es un gran honor para mí dirigirme a ustedes como representante de los Trabajadores japoneses. Presidente, empatizamos profundamente con la Memoria del distinguido Director General Señor Hounbo donde se menciona el fortalecimiento del vínculo entre el trabajo, los derechos y el crecimiento aduciendo que es crucial y que para conseguir esto es imperativo realizar la Justicia Social a través de la estructura tripartita entre Gobiernos, Trabajadores y Empleadores, lo cual es la filosofía básica de la OIT. El trabajo de normalización en materia de Trabajo

Decente en la economía de las plataformas que se está debatiendo en esta CIT tiene una importancia extrema para fortalecer, precisamente, estos vínculos entre trabajo, derechos y crecimiento. Esperamos fervientemente que se convierta en una norma mundial para la realización de la protección de los Trabajadores de las plataformas. Los cimientos para la consecución de la Justicia Social es lo que se encuentra en el núcleo de la labor de normalización de la OIT. La ratificación del Convenio ciento cincuenta y cinco se aprobó recientemente en el boletín japonés. Para nosotros este es un clave indicador de que Japón está determinado como país en mostrar liderazgo en materia de salud y seguridad en el Trabajo. Junto con otros países asiáticos y colaborando con la OIT, en Japón ya estamos buscando incrementar la seguridad y salud en el sector industrial. La ratificación será un punto álgido en estos esfuerzos que deben acelerarse. Además, desearía señalar que cuando se ratificó el ciento cincuenta y cinco en Japón, no solo fue la bancada de los trabajadores, sino también la bancada de los empleadores los que tomaron una postura constructiva en aras de la ratificación. Quería trasladar mi más sentido respeto y profunda comprensión en cuanto a la importancia que tiene la salud y la seguridad de los Trabajadores en el sector industrial y aplaudimos los esfuerzos del Gobierno japonés para promover la legislación nacional en aras de la ratificación. Además, instamos a que se den pasos para ratificar el Convenio básico ciento once, en cuanto a la filosofía básica de la OIT, si echamos la vista atrás en el histórico, Japón ha tomado parte en la CIT desde su primera reunión, su primera Conferencia. Sin embargo, fue en la sexta CIT en mil novecientos veinticuatro en la que los Trabajadores japoneses estipularon una serie de procedimientos formales para que se les seleccionara como representantes por primera vez. Los Trabajadores japoneses así, consiguieron ir mucho más allá de los arduos obstáculos a los que se enfrentaban para ganarse su lugar en esta bancada de la estructura tripartita de los Trabajadores. Que el representante de los Trabajadores de Myanmar esté participando a nivel formal en esta Sesión de la CIT nos recuerda nuestra propia historia. Debido a la supresión continuada de la democratización del movimiento laboral y de los Trabajadores por parte de las autoridades militares, los Trabajadores de Myanmar también han hecho frente a grandes sufrimientos para ganarse su sitio en este ala de la sala. Expresamos nuestra solidaridad nuevamente con la lucha de los Trabajadores de Myanmar que está dando pasos y tomando acciones para conseguir un movimiento de los Trabajadores democrático y libre tanto en su país como en el extranjero. En esta Reunión de la CIT la resolución sobre las medidas de conformidad con el artículo treinta y tres de la Constitución de la OIT para conseguir el cumplimiento de Myanmar con las recomendaciones de la Comisión de Investigación ha sido un punto que ha quedado asignado en el Orden del Día. Sin embargo, no se han dado cambios y la situación se está deteriorando desde dos mil veintiuno. La intervención continua y forzada por parte de la OIT es indispensable para conseguir una mejora de la situación en Myanmar. En la JTUC-RENGO nuestra organización cooperaremos con la CSI y con la CSI de nuestra región para continuar con nuestro apoyo a las fuerzas pro democráticas, incluido el CTUM y termino mi intervención afirmando que los sindicatos japoneses seguirán desempeñando un papel positivo en las actividades de la OIT y desplegando esfuerzos para lograr la consecución de la Justicia Social basándonos en el principio de la estructura tripartita y con esto, gracias por su atención.

Sr Ali Abuazum

Gobierno (Libia)

En nombre de Alá clemente y misericordioso. Excelentísimo señor Presidente de la Conferencia, Excelencias Jefes y Miembros de las Delegaciones, señoras y señores. Me complace expresar mi más sincero agradecimiento a Su Excelencia el Director General de la OIT por sus continuos esfuerzos en liderar la Organización hacia el logro de sus nobles objetivos, enhorabuena por haber elegido tan bien los temas de la actual CIT. La Memoria del Director General que se ha sometido a consideración de esta CIT, resalta que el fortalecimiento del nexo entre empleo, derechos y crecimiento, debe hacerse dentro del marco de la participación de la democracia y de la equidad. Esperamos que los resultados de esta Sesión den apoyo a las políticas públicas y nos permita tener un impacto positivo y específico sobre nuestras sociedades, de conformidad con los objetivos marcados por la ONU y la OIT. Damas y caballeros, Libia continúa su camino de construcción y modernización, poniendo en el centro las preocupaciones relativas a los Trabajadores y su dignidad. Es prioridad nacional de Libia. Prestamos una atención específica a los riesgos del entorno laboral fortaleciendo las medidas de prevención y preparación en el conjunto de los sectores económicos. Además, seguimos de cerca las transformaciones generadas por la economía de plataformas digitales y trabajamos para garantizar los derechos de los trabajadores dentro del marco de estas plataformas con el objetivo de brindarles protección social óptima. Y frente a los retos que nos impone la economía informal, hemos adoptado un enfoque innovador que se basa en la facilitación y en la promoción. Para ello, hemos lanzado la plataforma Wafed que permite que los Trabajadores extranjeros regularicen la situación en la que se encuentran y así se formalice el trabajo y se legalice, lo cual fortalece la estabilidad económica y mejora la situación general. Hacer frente a estos desafíos reclama el apoyo internacional para fortalecer tanto la estabilidad como el crecimiento económico equilibrado y justo. Comparezco ante ustedes hoy en nombre de Libia y desde aquí queremos afirmar el rechazo a cualquier tipo de trabajo forzado. La dignidad humana y la libertad humana son los cimientos para cualquier mercado de trabajo que quiera ser justo y sostenible. En Libia hemos obrado para asegurarnos de que nuestras leyes con coherentes para con las normas internacionales que proceden. Así, hemos impulsado normas para impedir la trata y la explotación de los seres humanos, de forma que se pueda trabajar de manera justa en Libia. Nos comprometemos con el respeto del conjunto de normas y recomendaciones pertinentes de la OIT. Además, intentamos fortalecer los mecanismos de video vigilancia para garantizar la plena aplicación de los convenios y recomendaciones. El fenómeno del trabajo forzado no solo amenaza a sus víctimas, sino a la economía nacional y además agrava las desigualdades sociales. Así, Libia sigue colaborando con nuestros socios regionales, locales e internacionales. Luchamos en Libia contra este fenómeno, esta lacra, a través de mecanismos jurídicos avanzados y también generando oportunidades de Trabajo Decente para todas las personas que viven en el territorio de Libia sin discriminación, para liberarlas así, de cualquier tipo de explotación. Recordamos desde Libia nuestra postura en lo relativo a la condición de Palestina como Estado no Miembro Observador que debería permitir que Palestina a continuación, se convierta en Miembro de pleno derecho, lo cual es un reconocimiento del derecho del pueblo Palestino a ser representado y a tomar parte de manera eficaz dentro del marco de esta Organización, lo cual permitirá que los trabajadores palestinos se integren también en el mercado internacional del trabajo, de conformidad con las normas internacionales. Así, manifestamos nuestro rechazo categórico a cualquier intento de desplazamiento forzado del pueblo palestino, lo cual representa una clara violación de los Derechos Humanos y no hace, sino agravar los sufrimientos de la sociedad palestina. El derecho a la autodeterminación es un derecho no negociable y debe preservarse sin importar cualquier tipo de forma de discriminación o privación que se dé. De conformidad con nuestras responsabilidades

humanas y morales, invitamos a que la comunidad internacional tome una postura firme y rechace este tipo de políticas y defienda el derecho de los palestinos a vivir en una situación de seguridad óptima. Instamos a que las Naciones Unidas incrementen sus esfuerzos para proteger a todos los Trabajadores palestinos. Libia seguirá brindando su apoyo a cualquier intento de realización de justicia en las instancias internacionales cualesquiera que sean. Gracias.

Sr Marath Baruch Bolaños López

Gobierno (México)

Muchas gracias Señor Presidente. Muy buenos días a todas y todos. Es un honor dirigirme a ustedes en esta Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo y contribuir a la discusión de la Memoria del Director General, nuestro amigo Gilbert Houngbo. Reciban un fraternal saludo de parte de la Presidenta de Méjico, la doctora Claudia Sheinbaun Pardo, desde esta sede de la Organización Internacional del Trabajo en un contexto de enormes retos, quiero compartir con ustedes un mensaje de optimismo y esperanza desde nuestro país. Nos hemos reunido aquí representantes de Trabajadores, Empleadores y funcionarios del Gobierno de Méjico para compartirles los logros que hemos impulsado de manera tripartita en los últimos años. La trascendencia de estos logros los ha convertido en una primavera de los Derechos Laborales. En Méjico, en los últimos años, once millones de personas salieron de la condición de pobreza entre el año dos mil diecinueve y dos mil veinticuatro, de acuerdo con datos del Banco Mundial. El ochenta por ciento de este fenómeno fue resultado de la política laboral. El salario mínimo en Méjico ha aumentado en un ciento treinta y dos por ciento en términos reales, sin aumentar la inflación y sin provocar desempleo. Para fines de este periodo de gobierno, el salario mínimo ha alcanzará para cubrir dos punto cinco canastas básicas. Se prohibió la subcontratación, mejor conocida con outsourcing, gracias a ello, tres millones de personas trabajadoras fueron reconocidas por sus verdaderos empleadores y el reparto de utilidades recibidas por las y los trabajadores creció en ciento cincuenta por ciento. Realizamos una reforma en justicia laboral que crea tribunales laborales y centros de conciliación y de registro de contratos colectivos y de sindicatos. Ahora son elegidos y renovados de manera libre secreta y democrática y con equidad de género, además. La tasa de desempleo de este año es la más baja de que se tenga registro en el país. La población ocupada creció al doce por ciento con la creación de seis punto seis millones de empleos, sesenta por ciento de ellos formales. Más de tres millones de jóvenes entre dieciocho y veintinueve años han sido capacitados en centros de trabajo de la industria privada pagados por el Gobierno de Méjico y con un salario mínimo y recibiendo con ello, también seguridad social. El salario promedio creció al veintinueve punto cinco por ciento en seis años. El teletrabajo se reconoce formalmente y se establecen obligaciones de los Empleadores sobre salud física y psicosocial. Realizamos una reforma en pensiones para un retiro digno con una tasa de reemplazo equivalente al último salario. De igual manera, hemos iniciado un proceso de Diálogo Social para reducir de cuarenta y ocho a cuarenta horas la jornada semanal. La instrucción de nuestra Presidenta es seguir impulsando con humanismo la Agenda de Dignificación del Trabajo. Por tal motivo, realizamos una reforma para la regulación del trabajo en plataformas digitales donde se reconocen los derechos de estas personas impactando positivamente a cientos de miles de ellas. Todos estos logros y toda la Agenda Laboral en Méjico han sido resultado del intenso diálogo tripartito. Desde este recinto les comparto que por humanismo y por convicción no puede haber crecimiento económico sin bienestar del pueblo. Un país justo debe velar por el derecho al trabajo

digno de todas y de todos, pero sobre todo por la mejora de condiciones de vida de los que menos tienen. Los invito a que sigamos construyendo conjuntamente el modelo de economía social y ambiental. Dirijamos nuestros esfuerzos hacia la construcción de una prosperidad incluyente, una prosperidad compartida, donde nadie se quede afuera, nadie se quede atrás. Muchísimas gracias.

Sra Nomakhosazana Meth

Gobierno (Sudáfrica)

Presidente, Director General, distinguidos Delegados, damas y caballeros. En nombre de la República de Sudáfrica, en el año en el que conmemoramos a nuestra juventud, la masacrada en junio de mil novecientos setenta y seis, aprovecho la oportunidad para dirigirme a esta Augusta Asamblea. Este Parlamento Internacional del Trabajo dándoles, para empezar la enhorabuena a usted Señor Moyo por su nombramiento como presidente para esta Sesión de la CIT desde Sudáfrica, país, región donde nos honra que sea reconocido también a nuestro continente desde la comunidad internacional. Al Director General Hounghbo le doy la enhorabuena por su visionaria Memoria, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" no solo es una evaluación honesta de los retos persistentes en el mundo del trabajo, sino también, una hoja de ruta interesantísima que pone los Derechos de los Trabajadores en el corazón del desarrollo de la realización de los derechos sostenibles. Reafirmamos nuestro pleno apoyo al Mandato Constitucional de la OIT y damos la enhorabuena a la Oficina por haber mantenido su nivel de trabajo en unas condiciones globales complicadas. Además, resaltamos el papel que tienen las normas internacionales en materia de trabajo y los mecanismos de supervisión para proteger a los Trabajadores, promover el Trabajo Decente y garantizar que el multilateralismo rinda réditos para todos. Sobre todo, en tiempos de turbulencias internacionales en las que la OIT debe estar al mando del tripartismo y apoyando el multilateralismo. Apoyamos las iniciativas de normalización, en particular, el primer debate general sobre el Trabajo Decente en la Economía de las Plataformas. A Sudáfrica le parece que este es un punto álgido para asegurarnos de que todos los Trabajadores, sin importar su forma de empleo tengan derechos protección y Diálogo Social y se puedan beneficiar de ello. Será un gusto contribuir constructivamente a este proceso porque somos conscientes del impacto que ello tiene para los trabajadores en África y en el sur global. Además, apoyamos la inversión continuada en los informes de expertos sobre los desarrollos del mercado laboral y las tendencias. Estos informes no solo deben servir para fundar las políticas a nivel internacional, sino también facilitar herramientas prácticas, pericia técnica para que aquellos países que siguen lanzando iniciativas en aras del Trabajo Decente. En este sentido, queremos que la capacidad de país de la OIT se mejore, especialmente en África, sobre todo para dar apoyo a la aplicación y a mejorar la concienciación y el conocimiento del desarrollo empresarial y de los mercados laborales. Aplaudimos al Director General y a su equipo por la adopción del programa de presupuesto de cara a dos mil veintiséis-dos mil veintisiete. Somos conscientes de los esfuerzos desplegados para que la Organización siga ajustándose a las necesidades actuales en un entorno de restricción de recursos. Apoyamos que se siga gestionando la OIT de forma efectiva incluso cuando hay limitación de recursos y también un marco de reforma más global del sistema de Naciones Unidas. Debemos ser conscientes de que la pérdida de empleo que se da debido a estos ajustes presupuestarios y de programa, no afecten a las regiones prioritarias, en particular África. Así, instamos a que la OIT mantenga su sostenibilidad presupuestaria y se asegure de que ninguna región, sobre todo aquellas

que tienen dificultades en materia de desarrollo, se queden atrás y que se prioricen las aspiraciones legítimas de desarrollo de África, se invierta en creación de empleo, se apoye la formalización del sector informal y se impulse la creación de empresas sostenibles para lograr empleo de calidad. La realización de la enmienda constitucional debe garantizar que esta Organización sea representativa y trabaje en aras de la igualdad. Que responda a las realidades del mundo de hoy y los imperativos del mañana. Agradecemos, Presidente, la labor de la OIT en materia de Gaza en una situación realmente difícil y en esta línea damos la enhorabuena a Palestina por haberse adherido como Miembro Observador a esta Casa. Así, queremos reconocer también el trabajo realizado por el Consejo de Administración y su Presidencia en cuanto al Informe y dar las gracias por el mismo. Y con esto, muchísimas gracias por haberme permitido intervenir.

Sr Edgar Moyo

Presidente de la Conferencia

Muchísimas gracias a usted por su intervención. A continuación, el Gobierno de Perú ha solicitado el derecho a réplica en relación a la intervención del Delegado de los Trabajadores de Venezuela. Conferiré al final de esta sesión matutina, dicho derecho a réplica. Derecho a réplica que debe ser breve, no debe exceder los dos minutos y debe formularse en lenguaje parlamentario. De conformidad con la costumbre de la OIT no habrá contrarréplica y con esto, llamo al estrado al Señor González Arias Delegado de los Empleadores de Paraguay.

Sr Luis González Arias

Empleadores (Paraguay)

Señor Presidente, distinguidos Delegados. Es un honor dirigirme a esta asamblea en representación del sector empleador del Paraguay, en esta Ciento Treceava Conferencia Internacional del Trabajo. Agradezco la presentación de la Memoria del Director General, que destaca con claridad la necesidad de revitalizar el contrato social a través del diálogo tripartito y el fortalecimiento de las instituciones laborales. En un mundo en constante transformación, marcado por conflictos, tensiones geopolíticas, desequilibrios económicos y los retos del cambio climático, urge encontrar caminos que garanticen la paz social y la sostenibilidad del desarrollo. Desde nuestro rol en el sector Empleador, valoramos profundamente el llamado a reforzar los fundamentos de la Organización Internacional del Trabajo, Diálogo Social, cooperación técnica y gobernanza tripartita. Es precisamente en estos pilares donde debe apoyarse cualquier estrategia que aspire a lograr Trabajo Decente y desarrollo económico inclusivo. En mi país, estamos dando pasos firmes. Recientemente se aprobó la ley de la superintendencia de jubilaciones, fruto de un trabajo conjunto entre Empleadores, Trabajadores y el Gobierno. Este esfuerzo tripartito no solo refleja madurez institucional, sino confianza en la democracia y en el valor del consenso. También estamos acompañando a nuestras micro, pequeñas y medianas empresas, que representan el corazón de nuestra economía. Les ayudamos en su proceso de formalización, en la transición hacia prácticas sostenibles, y en la mejora de su productividad. Sabemos que solo con empresas de calidad y comprometidas podemos aspirar a más y mejores empleos. Reconocemos que no podemos hacerlo solos. Por ello, agradecemos el acompañamiento técnico, sostenido y sensible que permanentemente nos brinda la OIT. Además, precisamos normas que respeten nuestras realidades, pero

que al mismo tiempo nos exijan avanzar. Como bien señala el Director General, el Diálogo Social es más que un mecanismo institucional; es una forma en que los Trabajadores, Empleadores y el Estado, construyan consensos que reflejen el interés común. Señor Presidente, el fortalecimiento del Diálogo Social debe ir acompañado de una mirada moderna sobre el trabajo. No podemos seguir pensando en un mundo laboral con esquemas del pasado. La digitalización, las nuevas formas de empleo y la transición hacia economías más sostenibles exigen respuestas ágiles, flexibles y realistas. Por ello, es necesario seguir trabajando juntos en marcos regulatorios estables, previsibles y adaptados a los nuevos desafíos, que les permitan invertir, crecer y generar empleo digno. La OIT tiene un papel fundamental en este proceso, acompañando a sus Estados Miembros y promoviendo marcos de cooperación que respeten las particularidades nacionales. Es necesario garantizar que las normas internacionales del trabajo mantengan su vigencia sin entorpecer la competitividad ni la creación de empleo. Consideramos que, para lograr el equilibrio entre empleo, derechos y crecimiento, es necesario mantener un entorno normativo que incentive la generación de empleo formal sin imponer cargas que dificulten la competitividad. Debemos continuar promoviendo herramientas que fortalezcan la capacidad institucional de los Estados, particularmente en regiones con debilidad en la administración laboral y limitada cobertura de protección social. Finalmente, hago un llamado a que esta Conferencia sea una oportunidad para reafirmar el valor del tripartismo, no solo como mecanismo de consulta, sino como vía efectiva para construir consensos duraderos. Solo con confianza mutua y visión compartida podremos construir un futuro del trabajo más justo, más dinámico y más humano. Muchas gracias.

Sr Alexander Shokhin

Empleadores (Federación de Rusia)

Distinguido Señor Presidente, señoras y señores. El tema que trata la Memoria del Director General de la OIT, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" es tan importante a nivel mundial como en Rusia. El Señor Houngho en su Memoria explica las causas profundas que supone el empleo, derechos y crecimiento que son motores del crecimiento económico y que suponen grandes desafíos también para otros grandes desafíos como la tecnología, el comercio, etcétera, lo cual lleva a otros problemas estructurales. El nivel de desempleo en Rusia está en un mínimo histórico según la OIT, está por debajo del dos coma cinco por ciento, la falta de personal está muy vinculada con el sobrecalentamiento de la economía tal como lo vemos con un índice de inflación elevado y un índice de crecimiento económico elevado. El año pasado estábamos en un cuatro coma tres por ciento, el índice de crecimiento para este año también es extremadamente elevado. Actualmente el Gobierno de Rusia y el Banco Central de Rusia se esfuerzan por desacelerar la economía y garantizar un equilibrio que permita luchar contra el sobrecalentamiento de la economía y así, no permitir que se enfríe excesivamente porque el índice de crecimiento podría hacer que fuera más difícil alcanzar la realización del desarrollo nacional. En dos mil veinticinco tuvimos un proyecto nacional titulado "Personal" encabezado por los gobiernos en colaboración con Trabajadores y Empleadores. Se lanzaron varias iniciativas para modernizar el sistema de formación profesional. Tenemos un sistema de escuelas de formación de ingenieros del futuro que ayuda también a tener un entorno favorable para los empleadores. También esperamos mejorar la formación de los Trabajadores en la automatización, en la robotización de los puestos de trabajo, etcétera. Esto está vinculado con la importante transformación de la inteligencia artificial. Algunos puestos de trabajo desaparecen,

pero en el mismo lugar puede ser que se generen otro tipo de empleos que respondan a nuevas exigencias en cuanto a competencias y suponen una revisión general del sistema de formación profesional en nuestro país. Evidentemente, también tenemos el efecto de la economía de plataformas que requiere más flexibilidad y que también genera una menor protección social de los Trabajadores en perjuicio de las formas tradicionales de empleo. La falta de personal tiene que compensarse con acciones respecto al tiempo de trabajo y hay que trabajar con ciertas categorías de personal como los jóvenes o las personas mayores y con una mejor gestión de los flujos migratorios. Los Empleadores y los Trabajadores de Rusia hacen que las empresas inviertan mucho en personal, en la educación en las tecnologías y el aumento de la productividad en el trabajo para afrontar los cambios mundiales. Pensamos que es necesario estudiar también las prácticas óptimas a nivel nacional y a nivel internacional para formular recomendaciones a este respecto. También vemos que el retraso de algunos países hay riesgos complementarios respecto al acceso a las tecnologías y por ello es importante no permitir que aumenten la fragmentación del sistema económico internacional, ni que haya medidas de restricción unilaterales. Hay que garantizar la complementariedad entre las plataformas internacionales y que se tengan en cuenta los programas de trabajo de la OIT. El grupo de los veinte y otras asociaciones de las que participamos. Es necesaria colaboración entre los interlocutores sociales. Eso se encuentra en la Memoria del Director General. Los interlocutores sociales tienen un papel fundamental en el proceso de democratización porque estamos hablando de unas fuerzas que son independientes y que deben ser representativas. Hay que evitar la polarización y además permitir llegar a estrategias a largo plazo partiendo de la cooperación entre las instituciones. Hemos realizado propuestas para modernizar el sistema de unión de los Empleadores para que estas asociaciones de Empleadores puedan ser organizaciones más modernas. Este enfoque lo apoyan también los interlocutores sociales y para ello contamos con el apoyo de la OIT. En nombre de los Empleadores de Rusia deseo un trabajo productivo a todos los que participan en la Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Steven Humphrey MacAndrew

Gobierno (Suriname)

Señor Presidente, colegas Ministros, representantes de los interlocutores sociales, buenos días. Señor Presidente, quiero agradecer inmediatamente al Director General su Memoria que nos da un profundo conocimiento sobre el triángulo que se refuerza mutuamente del crecimiento económico, los empleos y los derechos. Surinam está de acuerdo en que están interconectados y que los interlocutores sociales deben tener una función esencial para garantizar el nexo entre empleo, derechos y crecimiento, lo que lleva al Trabajo Decente y a una mayor Justicia Social. Surinam también está de acuerdo en que el Dialogo Social es indispensable para alcanzarlo, pero también creemos que el nexo, empleo derechos y crecimiento tiene que guiarse por las normas internacionales del trabajo y a este respecto hemos ratificado recientemente varios convenios de la OIT que tienen que ver con protección social e inspección del trabajo, salario mínimo y protección de la maternidad. Todos estos temas son importantes para el nexo, empleo, derechos y crecimiento. Señor Presidente, la ratificación del Convenio ciento dos es un paso importante hacia la realización del derecho a la protección social a lo largo de todo el ciclo de la vida de la persona, lo que es un paso importante para fomentar el desarrollo sostenible. Por ello estamos agradecidos por el apoyo recibido del equipo de Trabajo Decente y la Oficina del Caribe de la OIT que ha culminado en la adopción de la

Estrategia de Protección social de nuestro país. El Gobierno estableció una Comisión para garantizar que esta estrategia se aplica de manera eficiente. Surinam está de acuerdo con las tres premisas de la Memoria del Director General que deben establecerse antes de hablar del nexo entre empleo, derechos y crecimiento y concretamente es el dilema del crecimiento. El valor social del Trabajo Decente y los valores democráticos que subyacen a los actores clave. Un programa de ajuste respaldado por el Fondo Monetario Internacional y que fue esencial para que nuestra economía volviera a la senda del crecimiento acaba de terminar a lo largo de la ejecución de este programa, el Gobierno reconoció el valor social del Trabajo Decente, pero también, la importancia de comprometerse con los representantes de Empleadores y Trabajadores en un diálogo constructivo. Un diálogo que culminó en la firma de dos acuerdos tripartitos históricos. Surinam se ha sumado a la Coalición Mundial para la Justicia Social, porque ayudará a fomentar todavía más, la Justicia Social en nuestro país. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Cuestiones Relativas a los Jóvenes, ha firmado un memorándum de entendimiento histórico con el Ministerio de Asuntos Sociales para un proyecto piloto que reintegre a las personas que reciben ciertas prestaciones sociales en el mercado de trabajo a través de su colocación por parte de servicios públicos de empleo. Con la ayuda de la OIT Surinam se ha centrado en estos últimos años en el crecimiento económico sostenible y en la creación de empleo. Las repercusiones del cambio climático han sido capitales en este trabajo, por eso, la OIT nos ayudó con programas como por ejemplo el programa My Green Enterprise, Mi Empresa Verde, que ha sido un éxito en Surinam. La informalidad sigue siendo una preocupación al igual que la transición justa, pero las comisiones tripartitas independientes que se han creado, están desarrollando políticas en estos ámbitos. De gran importancia fue la inclusión de los pueblos indígenas y tribales en distintas actividades como las sesiones de Diálogo Social y formalización que se realizaron con el apoyo de la OIT. Surinam también recibe con buenos ojos las actividades de normalización sobre Trabajo Decente y la economía de plataformas y los peligros biológicos en el lugar de trabajo porque son cuestiones que suponen grandes desafíos, especialmente en los países en desarrollo que a menudo no tienen los recursos necesarios para lidiar con eficacia con estos asuntos por si solos. Agradecemos las orientaciones que nos dará esta Conferencia Internacional del Trabajo. Muchas gracias.

Sr Plamen Dimitrov

Trabajadores (Bulgaria)

Señor Presidente, distinguidos Delegados, compañeros y compañeras. Los sindicatos búlgaros están en el centro de las normas para un uso responsable de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo y el Gobierno tiene iniciativas que siguen siendo ambiguas y esporádicas. Bulgaria ha empezado un proceso de transposición de la ley sobre inteligencia artificial de la Unión Europea y está elaborando un proyecto de ley sobre la introducción de inteligencia artificial y su despliegue. Sin embargo, no consigue tener los medios necesarios para proteger a los Trabajadores y sus datos personales. Con la brecha normativa actual sobre inteligencia artificial, los sindicatos en nuestro país apuntarán a distintos esfuerzos como la adopción de un convenio vinculante de la OIT sobre el trabajo de plataformas, la adopción de una nueva directiva de la Unión Europea sobre sistemas de algoritmos en el lugar de trabajo, la plena transposición de la legislación nacional de la Ley de Inteligencia Artificial y la directiva sobre el trabajo de plataformas de la Unión Europea y la aplicación efectiva del reglamento DPR para proteger los Derechos de los Trabajadores y su dignidad en un

mundo orientado por los datos. Bulgaria y sus sindicatos han tenido éxito en la introducción de enmiendas al código laboral que garantiza el derecho a la desconexión y permite una aplicación de principio de la persona en control de la situación. La adopción de nuevas cláusulas de convenios colectivos establece procedimientos para la supervisión humana de inteligencia artificial y las decisiones difíciles de la inteligencia artificial que ya se han tomado en dos sectores, el de la producción cervecera y la textil. Tras la Recomendación doscientos cuatro, los sindicatos apoyaron medidas para luchar contra el trabajo no declarado en el país, proponiendo un paquete de medidas legislativas en dos mil diecinueve. Las iniciativas más exitosas fueron la introducción de contratos de trabajo de un día para los trabajadores agrícolas para eliminar las prácticas de trabajo sin contrato. En segundo lugar, desarrollamos una aplicación móvil que permite que los trabajadores informen de los abusos en el lugar de trabajo. En tercer lugar, los sindicatos firmaron un acuerdo de cooperación en dos mil veinticinco con la inspección general de trabajo y se ratificó también el Convenio ciento setenta y siete para el Trabajo Doméstico, de la OIT y se enmendó el código laboral en relación con ello. Los sindicatos apoyan la formalización de la economía a través de las medidas previstas por el marco presupuestario como, por ejemplo, el blanqueo de dinero o los documentos de contabilidad electrónica y las transacciones electrónicas. Los sindicatos exigen una política de ingresos horizontal en el sector público que se ignoró en el presupuesto de dos mil veinticinco. En lugar de ello, la política de ingresos está fragmentada sin unos principios ni criterios económicos claros. El modelo sostenible para aumento de los ingresos que propusieron los sindicatos nos debería ayudar a mejorar la situación respecto al salario vital. Nuestras demandas no fueron escuchadas, a pesar de las alertas de varios meses y eso, ha llevado a un aumento en los ingresos en un rango entre cinco y cincuenta por ciento para distintas profesiones del sector público, lo cual ha creado mucha tensión y como resultado ha habido muchas quejas y protestas en distintos sectores como el transporte, los medios de comunicación públicos, la agricultura y la atención sanitaria. En segundo lugar, según la directiva sobre salario mínimo de la Unión Europea y el acuerdo de la OIT sobre salario vital, los sindicatos búlgaros van a esforzarse por establecer una metodología nacional única sobre el cálculo del salario vital. El salario vital no es obligatorio y el apoyo público debería ser necesario para su aplicación, sin embargo. Vamos a promover una campaña para aumentar el poder de negociación respecto a la cuestión de los salarios. El salario mínimo debería comprobarse en función del costo de la vida y debe haber pasos para que haya un salario vital nacional que se adopte en el país. Insistimos en que hay que aumentar el salario mínimo en Bulgaria. Muchas gracias.

Sr Younes Sekkouri

Gobierno (Marruecos)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Señoras y señores, es un placer para mí participar en esta Augusta Asamblea, la Ciento Trece Reunión de la OIT para compartir la experiencia de Marruecos y reconocer la calidad de la Memoria de la OIT y concretamente el esfuerzo del Director General respecto a el empleo, los derechos y el crecimiento que son tan importantes para nuestro país. En primer lugar, desearía felicitar a Palestina por su nuevo estatus como Observador No Miembro de la OIT en los órganos de la Organización y también querría decir respecto al tema que se ha seleccionado para esta reunión, en concreto, que en Marruecos tenemos varios desafíos que pudimos superar en los últimos tres años. En un mandato gubernamental de cinco años, lo más importante que uno tiene que hacer es asegurarse de que tiene empleo,

crecimiento y derechos, pero a la vez tiene que gestionar su tiempo. En el primer tercio del mandato gubernamental, nos ocupamos de diseñar las nuevas infraestructuras de decisión para el Diálogo Social. Establecimos esa infraestructura de Diálogo Social y nos reunimos con los sindicatos, con los representantes de los Empleadores y evidentemente con los Gobiernos para establecer un Diálogo Social real e institucionalizado con una infraestructura. Pero entonces no teníamos ni idea de los medios que podíamos asignar al Diálogo Social, porque el mundo en dos mil veintidós estaba en una situación completamente distinta. Por tanto, el presupuesto para financiar el Diálogo Social fue realmente todo un desafío para conseguirlo. Pero cuando uno realiza una política realmente genuina, autentica, tiene éxito, y en ese entonces nos aseguramos que hablábamos periódicamente, negociábamos periódicamente y trabajábamos en paralelo, en una manera para poder financiar el Diálogo Social. Nos llevó dos años conseguir unos acuerdos sociales importantes por un valor de diez mil millones de dólares en el presupuesto marroquí. Es una cantidad ingente en nuestro presupuesto que llegó a afectar a doce millones de personas en distintos programas e iniciativas del Estado, iniciativas del Rey Mohamed Sexto. Trabajamos en fiscalidad, en rendimiento económico y todo ello para tener los medios para financiar el Diálogo Social. Esta decisión sobre la infraestructura de Diálogo Social fue muy sana, muy útil, no fue fácil, porque tuvimos que realizar unos debates, unas negociaciones, con nuestros sindicatos, pero después de alcanzar estos acuerdos aumentaron los salarios, se reformó la fiscalidad del trabajo y trabajamos en una ley muy importante, la Ley sobre la Huelga, que esperábamos hace sesenta años y por fin tenemos esta ley orgánica y ahora el mandato gubernamental está centrado en grandes reformas. Sobre el código laboral, en primer lugar, tratando temas como los que ven en sus informes sobre el trabajo de plataformas, por ejemplo. Estamos intentando rediseñar como funciona nuestra sociedad. Señoras y señores, algo muy importante en nuestras sociedades es que la gente no tiene los medios para vivir en el presente, la gente vive en el futuro y lo que intentamos conseguir con este nuevo código laboral que vamos a aprobar a finales de este año, es redefinir la relación al tiempo entre las generaciones más jóvenes y sobre todo, las mujeres, con el trabajo a tiempo parcial que la generación Z pueda volver a transformar su relación al tiempo y tengan capacidad de decisión y con esas decisiones tengan nuevos medios, nuevas maneras de vivir. Muchísimas gracias por la calidad del Informe y esperemos que el año que viene nos podamos reunir en una mejor situación. Muchas gracias.

Sr Botir Zakhidov

Gobierno (Uzbekistán)

Señor Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. En primer lugar, me gustaría darle las gracias al Director General de la OIT por una Memoria analítica exhaustiva y profunda que refleja de manera precisa las perspectivas y desafíos del mundo del trabajo a las que se enfrentan los Miembros de la OIT actualmente. En la actualidad nos enfrentamos a desafíos mundiales sin precedentes, el cambio climático, la transformación digital, el desarrollo de la inteligencia artificial, las presiones demográficas y las desigualdades crecientes. Estos retos siguen ampliando las brechas económicas digitales y sociales entre los países. El cambio climático degrada la tierra y reduce los recursos hídricos, lo que, a su vez, también afecta a la capacidad de los países de ofrecer Trabajo Decente y poner en práctica políticas inclusivas de protección social lo cual agrava la carga para los Gobiernos. Los debates durante esta Ciento Trece Reunión de la CIT, ofrecen una excelente ocasión para que, juntos decidamos un

enfoque político sistemático que apunte a garantizar el crecimiento económico dinámico que genere empleos decentes y fortalezca instituciones responsables para el desarrollo y la aplicación de derechos laborales y sociales tal como dice adecuadamente la Memoria. El crecimiento económico ya no garantiza un aumento proporcional de empleo decente, ni tampoco contribuye siempre positivamente a la igualdad y a la confianza en las instituciones públicas. El aumento del empleo informal, por ejemplo, daña tanto a los Trabajadores como a los Estados en su conjunto y este es el motivo por el que el Gobierno de Uzbekistán considera que promover el Trabajo Decente es un elemento fundamental del desarrollo económico sostenible y equitativo. Hemos establecido un nuevo sistema de planificación del empleo a nivel regional y sectorial y tenemos un nuevo enfoque para la formación profesional y las formaciones adicionales, especialmente para jóvenes, mujeres y poblaciones rurales. Los programas a gran escala se han introducido para dar apoyo a las micro empresas y a los trabajadores por cuenta propia. También estamos esforzándonos para que haya más políticas integrales para reducir la informalidad, aumentar las instituciones de mediación en las controversias laborales y alineando las políticas de empleo con los objetivos de economía verde. Me gustaría insistir en que agradecemos el éxito de Uzbekistán para erradicar el trabajo infantil y forzado. Nos hemos fijado objetivos ambiciosos y para mantener los progresos, seguiremos trabajando en la mejora de los sistemas de inspección de trabajo y de SST. Reconocemos la función vital de estas instituciones para garantizar el empleo decente y productivo. El Gobierno está dando pasos para garantizar la independencia de las instituciones de trabajo, mejorar su capacidad, incluido a través de la utilización de plataformas digitales y de inteligencia artificial. Estas acciones reafirman el compromiso de Uzbekistán para con el respeto de los derechos de trabajo fundamentales. Entendemos que sin un Diálogo Social efectivo e instituciones firmes de Trabajadores y Empleadores es imposible alcanzar un mercado de trabajo sostenible y decente. Hemos prestado atención a la aplicación de los convenios fundamentales especialmente el Convenio ochenta y siete y noventa y ocho y pedimos a otros países que fortalezcan su compromiso para proteger los derechos del trabajo y avancen en políticas de desarrollo económico y social inclusivos. Creemos firmemente en los modelos económicos basados en los Derechos Humanos y en la promoción de la Justicia Social, la sostenibilidad, la confianza y el progreso. Uzbekistán sigue abierto a la cooperación y al intercambio de experiencias, estamos abiertos a seguir con el diálogo constructivo para avanzar en políticas de trabajo y protección social y transición justa en el contexto de las transformaciones verde y digital. Muchas gracias por su atención.

Sr Eddy de Jesús Olivares Ortega

Gobierno (República Dominicana)

Buenos días Presidente de la Conferencia, Director General, Ministros, representantes de los sectores sindical y empresarial, señoras y señores. En este tiempo de dudas y desesperanzas debemos llenar nuestros países de trabajos decentes. Ya lo dijo el Director General, Gilbert Houngbo, “atravesamos momentos de incertidumbre, en los que las tensiones económicas, sociales, medioambientales y tecnológicas se entrelazan de manera compleja”. Son momentos que nos invitan a reafirmar nuestro compromiso con la Justicia Social, la equidad y el progreso. La crisis climática, las desigualdades crecientes y los avances tecnológicos nos exigen actuar con responsabilidad y visión de futuro. La combinación de estos factores nos obliga a redoblar esfuerzos para garantizar condiciones laborales dignas y poder disfrutar de los

derechos fundamentales en un contexto de crecimiento inclusivo y sostenido. La OIT nos recuerda que no basta con crecer económicamente, ese crecimiento debe generar empleos decentes. En la República Dominicana, defendemos ese trinomio, empleo, derechos y crecimiento. Sabemos que el crecimiento económico por sí solo no garantiza Justicia Social, por eso trabajamos para que las oportunidades lleguen a quienes más las necesitan. Desde el Ministerio de Trabajo asumimos con determinación la responsabilidad de promover condiciones laborales que respondan a estos desafíos, logrando en los últimos meses, los avances siguientes: Primero, por iniciativa del presidente Luis Abinader, acabamos de realizar un histórico aumento del salario mínimo a un veinte por ciento en las empresas no sectorizadas, veinticinco por ciento en las de zonas francas, treinta por ciento para las trabajadoras del hogar, veinticinco por ciento en bares y restaurantes y treinta por ciento en hoteles, beneficiando de esta manera a miles de trabajadores. Estos aumentos, logrados a través de un diálogo intenso, abierto y sincero con nuestros líderes sindicales y empresariales, han fortalecido el poder adquisitivo de los Trabajadores, en un tiempo que disfrutamos de una estable baja inflación de un tres punto seis por ciento. Segundo, el Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo certificamos quinientas cincuenta y cinco empresas bajo el Reglamento quinientos veintidós guion cero seis, que regula la salud y seguridad ocupacional, protegiendo de esta manera los empleados y aumentando la productividad y confianza en el clima laboral. Tercero, al cierre del primer trimestre del presente año la tasa de informalidad se redujo de cincuenta y cinco punto seis a cincuenta y tres punto cuatro por ciento, su nivel más bajo desde que se mide en el país. Además, se sumaron ciento setenta y seis mil quinientos ochenta y un nuevos empleos, una cifra histórica, mientras implementamos el programa "RD Trabaja", para ampliar oportunidades, ofrecer capacitación y mejorar las condiciones laborales, ayudando a quienes buscan empleo a insertarse en el mercado laboral. En un mundo digital en constante evolución, la inteligencia artificial está revolucionando la forma en que trabajamos. Desde el Ministerio, promovemos una incorporación responsable de la inteligencia artificial como herramienta de inclusión, impulsando la formación en habilidades digitales y fomentando diálogos sobre su impacto en la productividad, los Derechos Laborales y la regulación. Estamos convencidos que la unión y el diálogo son la base para construir un futuro donde el trabajo sea el medio para alcanzar la dignidad, igualdad y bienestar para todos y todas. Distinguidos directivos de la OIT, Trabajadores, Empleadores y Ministros, permítanme convertir mis palabras finales en una invitación especial, a que nos encontremos el día primero, dos y tres de octubre, en la Reunión Regional Americana, que será celebrada en Punta Cana, donde bajo la sombra de los cocoteros y el arrullo de la brisa suave del Mar Caribe, hablaremos de diálogo, buenas prácticas y estrategias para impulsar el Trabajo Decente, el desarrollo sostenible y la Justicia Social en América. Los esperamos en Punta Cana. Muchísimas gracias.

Sr Chee Keong Sim

Gobierno (Malasia)

Presidente, distinguidos Delegados. Salam desde Malasia. Cuando acudí el año pasado representé a Malasia en la ratificación del Convenio ciento cincuenta y cinco de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo. Tengo el orgullo de contarles hoy que Malasia ha dado aplicación a más de cien mejoras a nuestra legislación sobre salud y seguridad en el trabajo de conformidad con el Convenio ciento cincuenta y cinco. Cuando acudí el año pasado también era mucho más difícil crear sindicatos en nuestro país. Hoy Malasia ha reducido de manera radical las restricciones gubernamentales

anteriores sobre la creación de los sindicatos. Buscamos multiplicar por dos el número de sindicatos en nuestro país y la membresía de los mismos. Cuando acudí el año pasado teníamos tres legislaciones laborales para gobernar tres regiones, la península de Malasia, los Estados de Borneo de Sabah y de Sarawak. Hoy hemos sincronizado estas tres legislaciones laborales brindando así derechos y protecciones iguales a todos los Trabajadores de Malasia sin importar su género, raza, religión o región, tras veinte años de disparidades. En la actualidad, no solo hemos incrementado las prestaciones de seguridad social en un veinte por ciento, sino que hemos ampliado también la cobertura en materia de seguridad social de la que antes solo gozaban los Trabajadores ciudadanos, sino que la hemos ampliado también a los Trabajadores migrantes. El Gobierno ha aprobado también ampliar la protección de seguridad social para los accidentes laborales y pasar de una protección de veinticuatro horas a algo que va mucho más allá de los lugares de trabajo. El desempleo está en mínimos de la última década con un incremento del salario mínimo de profesional reglado del trece por ciento mientras que la media salarial ha aumentado en un once por ciento si se compara con la ponderación del año pasado. Acudo a esta CIT además con el último proyecto de nuestra Ley Sobre Trabajadores de Plataformas, lo tengo ya en mi maletín y será un gusto plantear dicha legislación ante el próximo Parlamento Malayo. Confío en que las conversaciones que aquí se celebren a lo largo de esta CIT ayudarán a Malasia a entrar en ese puñado de jurisdicciones que apliquen este tipo de legislaciones. Como la Memoria del Director General señala muy pertinentemente, los retos son ingentes. Economía, geopolítica, ecología, tecnología y completando las cosas aún más, algunos pretenden que creamos que las relaciones entre los países son pura transacción, que el comercio es un juego de suma cero, que este es un juego en el que nosotros vamos contra nosotros y con este contexto, el único camino a seguir es el no sumarse a ese frenesí de guerras o rumores de guerras, ya sean comerciales o reales sin insistir en construir más puentes hacia la colaboración pacífica. Si el Covid diecinueve nos ha demostrado algo es que nadie está seguro hasta que todos lo estemos. Que el destino mundial está mucho más ligado de lo que algunos querrían que creyéramos. Los Trabajadores de las pequeñas naciones pueden ser vulnerables si las guerras comerciales castigan la protección y el bienestar de los trabajadores. Los trabajadores y sus capacidades no se pueden mejorar sin las grandes corporaciones viajan en búsqueda de trabajo barato, poco cualificado a los que les pagan salarios de subsistencia. Así, el movimiento de los Trabajadores sabe que solo a través de la solidaridad podremos lograr nuestros objetivos de empoderamiento. En ASEAN hemos venido trabajando en aras de, y de hecho hace dos semanas en Kuala Lumpur nos hemos comprometido en lo que a tal solidaridad a través de la declaración de Kuala Lumpur donde se plantea una visión de cooperación estrecha para los próximos veinte años. Las plataformas multilaterales como la OIT deben impulsar la solidaridad, le agradezco a esta Casa que haya trabajado con ASEAN para impulsar el año de las capacidades de ASEAN dos mil veinticinco que, por cierto, se ha organizado en Malasia y preside nuestro país. Así, se consolidan los esfuerzos de los Estados Miembros para empoderar a nuestros ciudadanos con capacidades del siglo veintiuno y, por último, con el mismo espíritu, quiero recordarnos a todos nosotros que los Trabajadores, los niños, las mujeres, las vidas inocentes, están sufriendo ataques a diario en Palestina. El mundo debe mantenerse firme y no olvidar a Palestina, debemos poner punto y final a esta guerra y a todas las guerras en el mundo y con esto, gracias Presidente, Terima kasih.

Sr Mohamed Rahman Swaray

Gobierno (Sierra Leona)

Distinguido Director General de la OIT, Excelencias, damas y caballeros. Es un gran honor. Con gran sentido del propósito me dirijo a ustedes en esta Distinguida Asamblea. Les traigo los cálidos saludos del Gobierno y del pueblo de Sierra Leona y les traslado nuestro más sentido agradecimiento a ustedes y a la Organización Internacional del Trabajo por su compromiso duradero con avanzar en el Trabajo Decente a través de las acciones colectivas. La OIT sigue siendo el faro de la Justicia Social y nos complace caminar con ustedes en aras de ello. Este año, en Sierra Leona hemos celebrado nuestra primera Conferencia Nacional del Trabajo hace tan solo unas semanas, la primera de nuestra historia. Se trata de un hito que ha reunido a partes interesadas clave, funcionarios gubernamentales, Empleadores, Trabajadores, organizaciones de la sociedad civil y socios internacionales para deliberar del futuro del trabajo en Sierra Leona con una transformación de nuestro mercado laboral que tiene la innovación y la tecnología en su centro. En Sierra Leona, damas y caballeros, la informalidad no solo es una característica del mercado laboral, sino que es la realidad del ochenta por ciento de nuestra fuerza laboral. De la agricultura al comercio micro minorista, de los sectores de los servicios a la pequeña industria, la economía informal ofrece un espacio tanto vibrante como precario donde se componen modos de vida, a menudo sin las protecciones y las oportunidades que brinda el sector formal. Se trata de una realidad que tiene impactos profundos en materia de protección social, de crecimiento económico y de la consecución del Trabajo Decente. El hecho de que predomine tanto genera retos estructurales como acceso limitado a financiación, protección social inadecuada, poca aplicación de las normas laborales, problemas que perpetúan el ciclo de vulnerabilidad de los trabajadores e impiden el Desarrollo Sostenible. Sin embargo, no estamos quedándonos quietos. Bajo el liderazgo de Su Excelencia el Presidente Julius Maada Bio nos estamos arremangando y estamos planteándonos cómo podemos dar aplicación a estrategias pragmáticas que aborden estos retos, estrategias que promuevan una transición justa hacia la formalidad. Quiero resaltar algunas de las iniciativas clave que hemos desarrollado. En primer lugar, estamos fortaleciendo la protección social porque creemos que la protección social es un derecho y es un factor catalizador en aras de la formalización. Hemos dado seguimiento así a la recomendación del último informe de valoración actuarial y estamos dando aplicación a reformas para ampliar la cobertura a los Trabajadores de la economía informal a través de sistemas de pago digitales y un proceso de inscripción simplificado estamos eliminando barreras de larga data para hacer que la seguridad social esté más accesible y sea más asequible para todos los trabajadores. En segundo lugar, estamos aprovechando la tecnología y la innovación. Las plataformas digitales y las tecnologías móviles están abriendo nuevos caminos para la transición hacia la formalidad. En nuestro país, Sierra Leona, estamos dando aplicación a proyectos piloto que incluyen los sistemas de registro electrónico donde se optimiza la formalización de la creación de empresas y donde tenemos plataformas basadas en tecnologías móviles para simplificar la presentación de tributación y aplicaciones móviles para permitir que los Trabajadores del sector informal participen en los sistemas de protección social. Iniciativas que reducen los obstáculos burocráticos y promueven el cumplimiento, ampliando así, los beneficios de la formalización a grupos que antes no quedaban abordados. En tercer lugar, estamos promoviendo normas y Derechos Laborales. Con un acuerdo asociativo tripartito en el Congreso Laboral y de Trabajo de Sierra Leona y junto con la Federación de Empleadores, estamos mejorando nuestras normas, estamos fortaleciendo los sistemas de inspección laboral, concienciando sobre los derechos de los Trabajadores y asegurándonos de que las transiciones hacia la formalidad consagran los principios básicos del trabajo. Porque la formalidad no significa explotación, la formalidad debe significar dignidad, equidad y oportunidad. Excelencias,

distinguido Director General no tenemos telarañas en los ojos en cuanto al camino que debemos seguir, los esfuerzos son prometedores, pero debemos reconocer que la transición hacia la formalidad no es una necesidad económica meramente, sino que es un imperativo moral, no es una solución unívoca sino que es un proceso que reclama voluntad política. Reclama fortalecimiento institucional y solidaridad internacional porque de lo que esto va, es de preservar la dignidad del trabajo y de garantizar que nadie se queda atrás en esta búsqueda colectiva de desarrollo sostenible y por ello, insto a esta Conferencia, que vaya un paso más allá, a que adopte medidas para mejorar la capacidad que tienen los países en particular, en sur global, de desarrollar y aplicar soluciones innovadoras. Invirtamos en tecnología, incrementemos el desarrollo de las capacidades, reforcemos los marcos institucionales y construyamos alianzas inclusivas entre gobiernos, Empleadores, Trabajadores y socios del desarrollo, porque juntos podremos crear un futuro del trabajo que sea productivo y competitivo. Un futuro del trabajo que sea justo, equitativo e inclusivo. Con esto, gracias y que Dios les bendiga.

Sr Patrick Barbera Isaac

Gobierno (Gabón)

Señor Presidente, distinguidos Delegados. En nombre del Gobierno de Gabón y en nombre de la Delegación que dirijo, tengo el honor de dar la enhorabuena al Director General de la OIT por la buena calidad de su Memoria y también por el trabajo ingente realizado desde la asunción de sus funciones. La Memoria, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" resalta la convicción de que para conseguir un Desarrollo Sostenible y equitativo es imperativo integrar y fortalecer el nexo entre los tres pilares vinculados intrínsecamente, el Trabajo Decente, los derechos fundamentales en el trabajo y el crecimiento económico. Con plena armonía con esta visión desde la entrada en vigor de la quinta república en Gabón, el Presidente de nuestra república, Jefe del Estado, Jefe de Gobierno, Su Excelencia Brice Clotaire Oligui Nguema ha hecho que la Justicia Social sea un eje prioritario de nuestro proyecto de sociedad. Con su impulso y a través de la aplicación del Programa por País para un Trabajo Decente dos mil veinticuatro-dos mil veintisiete Gabón ha reafirmado su compromiso con la creación de empleo decente y productivo garantizando los Derechos de los Trabajadores. Así mismo, desde enero de dos mil veinticinco se ha creado un comité preparatorio para las primeras elecciones profesionales en Gabón. La organización de estas elecciones busca lograr la representatividad sindical en nuestro país y debe tener como corolario la creación del Consejo Nacional para el Diálogo Social, abriendo así, una serie de negociaciones sobre convenios colectivos que han quedado obsoletos en nuestro país. Presidente, nuestro Gobierno en Gabón se ha comprometido plenamente con la promoción del emprendimiento creando el Banco para el Comercio y el Emprendimiento de Gabón. El objetivo de esta institución es el de dar apoyo a la emergencia de emprendedores nacionales gracias al acompañamiento que ofrece a los jóvenes emprendedores de Gabón. Esta nueva institución bancaria contribuye a crear empleo, a reducir así el desempleo, a mejorar la inclusión financiera y a facilitar el acceso a servicios bancarios. Así mismo, este órgano bancario de promoción de emprendimiento da acompañamiento a la transición de la economía para que vaya de la informalidad hacia la formalidad. El entorno económico y social de mi país también se beneficia a día de hoy de un marco jurídico y reglamentario que se ha fortalecido y que brinda a la igualdad ante el acceso al trabajo a mujeres y hombres, un papel preponderante. También lucha contra cualquier forma de discriminación. Este marco jurídico formaliza el acceso al mercado de empleo, consagra el Diálogo Social e implanta

una obligación de presentar informes sociales cada seis meses y cada año. Es una obligación para las empresas. Este marco fortalecido permite luchar mejor contra la precariedad y protege a los trabajadores ya que, consagra el derecho a la huelga y fortalece la protección de los representantes de los Trabajadores y más allá de estos reseñables avances hay otras disposiciones legislativas y reglamentarias que se están examinando dentro de un marco tripartito para fortalecer aún más los derechos y principios fundamentales del trabajo. A partir del examen del informe del Presidente del Consejo de Administración, no podemos sino tomar nota con satisfacción, de las medidas emprendidas por el Consejo para garantizar el funcionamiento óptimo de la Conferencia durante los próximos años. Aplaudimos la aprobación del Consejo del Plan de Trabajo relativo a los principios y derechos fundamentales del trabajo para el periodo dos mil veinticuatro-dos mil treinta. Además, como Miembros de la Coalición Mundial para la Justicia Social, nos parece que el Informe señala unos avances notables, por lo cual nos congratulamos. Por último, en cuanto a la democratización de la gobernanza de la OIT y de conformidad con la Declaración del Centenario, animamos a que los Estados Miembros clave que no lo hayan hecho, ratifiquen el instrumento de enmienda de la Constitución de mil novecientos sesenta y seis para que entre en vigor. Para estos años a lo mejor las perspectivas no son optimistas, los países como los nuestros, dependientes de las materias primas, sufrimos una focalización de nuestras economías ya que muchas grandes empresas han salido y nos hemos visto impactados por ello, se infantiliza nuestra economía y las condiciones de trabajo se convierte en de bajo coste, con bajos salarios y así nos parece que el acompañamiento de la OIT sigue siendo fundamental para ayudar a que nuestros representantes del tripartismo mantengan un buen nivel de normas socioeconómicas. Y con esto, muchísimas gracias.

Sr Edgar Moyo

Presidente de la Conferencia

Muchísimas gracias a Gabón. A continuación, cedo el turno al Gobierno de Perú para que haga uso de su derecho a réplica en relación con la intervención del representante de los Trabajadores de Venezuela. La respuesta debe ser breve, no debe superar los dos minutos y debe pronunciarse en lenguaje parlamentario siguiendo la costumbre de la OIT, no habrá derecho a contrarréplica. Perú, tiene la palabra.

Sr Luis Eduardo Vela Málaga

Gobierno (Perú)

Gracias Señor Presidente. Perú, Argentina, Ecuador, El Salvador y Panamá, rechazamos de manera categorica las afirmaciones formuladas por el representante de los Trabajadores de Venezuela. Nuestros países sostienen sus posiciones con base a principios, convicciones democráticas, el respeto al multilateralismo y en defensa de sus intereses nacionales. Participamos en esta Conferencia con plena autonomía guiados por el compromiso con el Diálogo Social, los derechos fundamentales y el Mandato de esta Organización. Señor Presidente, permítame agregar que es una práctica de esta Casa, mantener un lenguaje parlamentario en todas las discusiones tripartitas, en ese sentido, consideramos que el uso de calificativos como los utilizados por el Delegado de los Trabajadores de Venezuela, son inaceptables en esta plenaria. Muchas gracias.

Sr Edgar Moyo

Presidente de la Conferencia

Gracias. Distinguidos Delegados, llegamos así, al final de nuestra lista de oradores para el debate general. Les agradezco a todos ustedes las aportaciones que han realizado al debate. A continuación, les anunciaré los resultados de la votación sobre la resolución relativa a la adopción del programa de presupuesto para dos mil veintiséis-dos mil veintisiete, así como el prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros. Los resultados son los siguientes: votos a favor, cuatrocientos sesenta y seis, en contra, uno, abstenciones seis. Se ha alcanzado el quórum de trescientos siete y también la mayoría de dos tercios de trescientos doce. Muchísimas gracias a ustedes, se adopta el presupuesto. Aprobado. Los resultados de esta votación registrada se publicarán en la página web de la Conferencia y con esto, gracias a todos por sus votos.

Sr Bakhtiyor Makhmadaliev

Trabajadores (Uzbekistán)

Buenas tardes, señoras y señores, Señor Presidente, estimados compañeros. Para mí, es un gran honor participar esta tarde en nombre de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán. En primer lugar, quiero agradecer al Director General por su Memoria que aborda de forma profunda los temas que están en el corazón mismo de nuestra lucha como sindicalistas. En un mundo en el que el trabajo debe ser accesible, digno y el crecimiento no solamente es un indicador económico, sino que también es un bien común y los derechos no son solamente de palabra, sino derecho. Nosotros tratamos de concretar esta visión de la vida. Hemos organizado reformas muy bastas y el país se lanzó para llegar a un nuevo Uzbekistán. Así llamamos a nuestra reforma. El mercado del trabajo está conociendo cambios históricos y el objetivo es lograr una mayor concordancia con los principios internacionales del trabajo y la Justicia Social. En los últimos años, ratificamos doce de los Convenios de la OIT, tanto como en los veinticinco años de independencia anteriores. Estas ratificaciones reflejan nuestro compromiso cada vez más profundo con la protección de los derechos de los Trabajadores, ya sea a tiempo completo o parcial, en el sector de la construcción o en el ámbito del cuidado, frente a la inteligencia artificial o la gestión algorítmica. En este contexto, apoyamos el llamamiento del Director General a garantizar una transición digital que sitúe al ser humano en el centro y que la protección social de los Trabajadores no quede en un segundo plano. No puede haber una innovación si no es inclusiva. Señoras y señores Delegados, en los últimos años, en el marco del partenariado con la OIT y su Oficina dentro de (0:04:59), hemos fortalecido nuestro trabajo en favor de la igualdad de género, la eliminación de la droga y a la vez, queremos seguir trabajando en sectores claves, en esta alianza. Por ejemplo, ya tenemos negociaciones prioritarias en materia de cultura y sindical, sin embargo, vemos como otros, que hay muchos desafíos y a pesar de que el gobierno de Uzbekistán ha hecho muchas cosas constructivas, hay toda una serie de Empleadores que siguen obstaculizando la creación de sindicatos, impiden nuestro trabajo y que no permiten que no se concreten estos derechos fundamentales de los Trabajadores. Les decimos a estos Empleadores, hay que dejar de pensar que los derechos de los Trabajadores son un obstáculo, al contrario, los sindicatos son un aliado para un desarrollo sostenible y en el marco de la Memoria del Director General y su recordatorio sobre la productividad que debe estar acompañada de las ayudas económicas y que eso debe permitir tener cada vez más personas en el sector formal, en un Trabajo Decente. Nosotros somos un país en desarrollo y siempre hay una

diferencia enorme entre la productividad y los salarios. Pedimos al gobierno y a los Empleadores que hagan lo posible para que esto no sea un obstáculo al crecimiento, y es por eso que entendemos que el Convenio noventa y cinco y ciento treinta y uno de la OIT deben ser consideradas como fundamentales. El Director General nos ha recordado la gran decepción que tienen los Trabajadores. Los derechos de los Trabajadores no son un producto secundario del bienestar, al contrario, es el fundamento mismo de un crecimiento inclusivo, pero lamentablemente, los Trabajadores no lo constatan por sí mismos porque los Empleadores no le dan suficiente importancia a este tema. Necesitamos un mundo del trabajo digno, con un trabajo estable y que los derechos no sean vapuleados y que la Justicia Social no sea un mero principio sino una verdadera realidad para que cada Trabajador lo sienta en su vida cotidiana. Los sindicatos de Uzbekistán están dispuestos a aportar lo suyo en ese sentido, para lograr un trabajo digno para todos. Muchas gracias.

Sr Agni Deo Singh

Gobierno (Fiji)

Excelencias, Señor Presidente de la Conferencia, Vicepresidentes, distinguidos Delegados, buenas tardes, bula vinaka a todos. Es un inmenso honor para mí, dirigirme a este período de Sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra. Estoy aquí como ministro de empleo, productividad y relaciones de trabajo de la República de Fiya, país comprometido con los principios fundamentales del Trabajo Decente y la Justicia Social para toda la ciudadanía. Fiya, al igual que muchos otros países entiende la importancia crítica de un marco de trabajo robusto y equitativo. Reconocemos que el crecimiento económico sostenible y la cohesión social están absolutamente vinculados con la protección y promoción de los derechos de los Trabajadores y la promoción de relaciones industriales armoniosas, así como la promoción de los intereses empresariales y el progreso económico. Me alegra poder decirles que nosotros hemos avanzado mucho en los últimos dos años hacia un panorama de trabajo más progresivo y con mejores respuestas. El examen profundo de la ley de relaciones de empleo de dos mil diecisiete ha sido ahora completado y, sobre todo, es el testamento del compromiso absoluto con el Diálogo Social genuino. El proceso de examen fue caracterizado por consultas tripartitas muy amplias que son una de las bases de la OIT. Este proceso de consulta ha asegurado que las enmiendas propuestas no solamente son aceptables en el plano jurídico, sino que en la práctica van a ser pertinentes y socialmente serán aceptables. Refleja la propiedad colectiva del futuro del trabajo en Fiya basado en el respeto mutuo y la comprensión compartida. El proyecto de ley revisados ya está en la oficina de la Fiscalía General para su aceptación y esto ha sido minuciosamente estudiado para que contenga integridad jurídica, coherencia y esté alineado con nuestras obligaciones internacionales incluyendo los convenios de la OIT, ratificados por Fiya. Y, luego de este proceso, pasará al parlamento de Fiya en agosto de dos mil veinticinco. Esto subraya nuestro deseo de rápidamente poner en práctica estas reformas vitales y asegurar que los beneficios colectivos puedan ser disfrutados por los Trabajadores y Empleadores sin mayor dilación. La ley revisada promueve la protección fortalecida para los Trabajadores, promueve las prácticas de empleo justas, así como los mecanismos de resolución más expeditivos y un lugar de trabajo más productivo y armonioso. Fiya desea tener un proceso de tratamiento de los casos de remuneración para los Trabajadores o sus familiares en caso de víctimas fatales que hayan ocurrido en lugares de trabajo. También se extiende una cobertura a los niños de las escuelas, a través de un proceso de consulta tripartita, el proyecto de ley ha sido depurado y

mejorado y ahora ya está llegando al comité permanente, parlamentario, para asuntos económicos y está también siendo objeto de una consulta pública abarcadora. Será dado a conocer por el parlamento en agosto. Señoras y Señores, el compromiso de Fiya, en favor del tripartismo va más allá de estas leyes, seguiremos comprometidos con nuestros interlocutores sociales en diversas cuestiones del mercado laboral reconociendo que su sabiduría colectiva y experiencia son indispensables para forjar políticas que realmente forjen una vida distinta para nuestro pueblo. Sobre todo, hemos reactivado los consejos de salarios y el salario mínimo ha sido revisado en un veinticinco por ciento. Agradecemos la asistencia técnica y orientaciones de la OIT a lo largo de este proceso. Sus experiencias, sus conocimientos han sido valiosísimos para guiar nuestras reformas y asegurar que su concordancia con las Normas Internacionales del Trabajo. Señor Presidente, también debo compartir con ustedes un hito del gobierno de colación del pueblo, que tiene gran significado para el Movimiento Internacional del Trabajo. En septiembre de dos mil veinticuatro, Fiya logró resolver exitosamente, la huelga de la mina de oro, Vatukoula, de mil novecientos noventa y uno que era la mayor huelga que existía en el mundo desde hacía ya treinta y tres años. A través del diálogo paciente de nuestros Gobiernos, comprometidos con la Justicia Social alcanzamos a una solución de nueve millones, doscientos mil dólares, que benefician a tres cientos sesenta y ocho Trabajadores y sus familias. El primer desembolso de diez mil dólares por trabajador ya ha tenido lugar y los otros quince mil serán desembolsados en el presupuesto dos mil veinticinco, dos mil veintiséis. Esta solución nos muestra que por muy complejo que sea un problema laboral, el compromiso genuino con el diálogo y los derechos de los Trabajadores puede llevarnos al éxito. Agradecemos que la OIT reconoce este logro como un importante paso en favor de los derechos de los Trabajadores de Fiya. Al avanzar, seguimos comprometidos con los principios desinteresados de la OIT y el futuro del trabajo. Creemos que la promoción de Diálogo Social, la promoción de los derechos en el trabajo y la inversión en las personas, nos pueden llevar a un futuro más resiliente e inclusivo para todos. Gracias.

Sr Anthonige Anil Jayantha Fernando

Gobierno (Sri Lanka)

Señor Presidente, Señor Director General, Excelencias, distinguidos Delegados. Es un gran honor y un gran privilegio dirigirme a ustedes en esta Conferencia Internacional del Trabajo con la OIT en nombre de la República Democrática Socialista de Sri Lanka. Quiero manifestar mi aprecio por el excelente Informe presentado por el Director General que también explora los vínculos entre el trabajo, los derechos y el crecimiento junto con los retos y los caminos para llegar a la Justicia Social. En este espíritu, reafirmamos nuestro compromiso incesante hacia los valores fundamentales y objetivos de la OIT. Al igual que otros países, Sri Lanka ha enfrentado duros retos en los últimos años desde la pandemia mundial a la intensificación de los efectos del cambio climático. Además, tenemos problemas propios como la corrupción, el mal manejo económico, deuda insostenible, contradicciones de políticas, estancamiento, ingresos del estado en merma y un sector externo cada vez más endeble. Tenemos un mandato clave, hay que eliminar la corrupción, reconstruir la economía, establecer bases para un futuro justo, inclusivo y sostenible. Y, lenta pero incesantemente establecemos la economía para llegar a una sociedad equitativa, justa y democrática en el país. Un elemento clave de la estrategia nacional es acelerar las inversiones hacia la agricultura del turismo, energía, TIC, logística, industrias extractivas y la economía verde. Al mismo tiempo, estamos comprometidos con el desarrollo humano empoderando a jóvenes y a

mujeres y promoviendo competencias multi-capacitadas, sólidas en futuro. Nuestras políticas laborales están alineadas con las normas de la OIT, reflejando las mejores prácticas que hacen eco de los temas fundamentales de la Memoria del Director General. A pesar de nuestros problemas fiscales, el gobierno trata de mejorar los salarios básicos de los empleados del sector público en un sesenta, ochenta por ciento para el presupuesto nacional, dos mil veinticinco. A la vez, hemos enmendado la ley del Salario Mínimo para asegurar que haya una remuneración más justa en el sector privado. También, a largo plazo queremos pasar del Salario Mínimo a un Salario Vital para todos. También reconocemos la necesidad de un discurso público más amplio, de una mayor participación de las partes interesadas sobre cómo deben compartirse de manera equitativa los beneficios de la tecnología, particularmente en lo que respecta a la propiedad, el control, el poder de mercado y la asimetría de la información, dentro de las relaciones de producción. Estamos comprometidos con el fortalecimiento de las leyes laborales, y así tener relaciones laborales libres de conflicto y socialmente responsables. Estamos abogando por el Trabajo Decente, la salud y seguridad en el trabajo, superar las brechas salariales por género, mejorar la economía de cuidado. La protección para todos los Trabajadores incluyendo aquellos que están en economías más informales, precarias y de plataformas. Creemos que todos los sistemas de producción deben tener una participación igualitaria y no ser solamente el destinatario pasivo de decisiones adoptadas por unos pocos. Para guiar nuestras reformas, estamos basados en el modelo tripartito para incluir el mayor número de interesados y este enfoque inclusivo es central para darle una verdadera forma a nuestra agenda de recuperación y a la vez, trabajamos en conjunto con la OIT y otros socios internacionales mejorando así nuestra capacidad y nuestra coherencia, por ética. Deseamos acercar el crecimiento económico a los trabajos y derechos del Trabajador, de forma equitativa, inclusiva y sostenible y quiero hacer hincapié sobre los aspectos de solidaridad internacional y cooperación. Los retos internacionales como el cambio climático, la migración, las disrupciones tecnológicas requieren respuestas bien coordinadas basadas en la ética, la justicia y la humanidad. En conclusión, reitero el respaldo permanente de Sri Lanka hacia la misión y mandato de la OIT porque empleo, derechos y crecimiento no solamente es urgente, sino que es una prioridad absoluta. Juntos tenemos que lograr un mejor futuro para el trabajo, para que nadie quede atrás. Más allá de la naturaleza, tipo y lugar de trabajo, defendiendo la supremacía del aspecto laboral. Estamos listos y tenemos la voluntad política incesante de contribuir a esta noble tarea. Muchísimas gracias.

Sr Keith Sonderling

Gobierno (Estados Unidos de América)

Señor Presidente de la Conferencia, distinguidos Delegados, muchas gracias por haberme invitado. Es un honor estar aquí, hoy en Ginebra en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que es la gran Conferencia de trabajo del mundo en la intersección del empleo, derechos y crecimiento, representando a Estados Unidos y al Trabajador estadounidense. Al restaurar los valores de América First, el Presidente Trump ha colocado a los Estados Unidos en el paso de fortalecimiento, innovación y el triunfo económico. En los pocos meses transcurridos desde que llegó a la presidencia de economía estadounidense, está diversificando y creciendo. Se han agregado medio millón de nuevos empleados. Los Trabajadores estadounidenses están conservando una mayor parte del dinero que tanto les cuesta ganar, emprendiendo nuevas trayectorias profesionales y respirando aliviados tras años de regulaciones excesivas y

precios en alza que amenazaban sus medios de vida. La economía americana está demostrando que puede ser un éxito en los mercados internacionales. Para incentivar y apoyar el espíritu empresarial, el presidente Trump está cumpliendo su promesa de America First y está ayudando a eliminar los impuestos sobre las propinas, las horas extra y ampliando las reducciones fiscales orientadas al crecimiento. Se ofrece a cada Trabajador del mundo, nuevos caminos accesibles, acelerados hacia empleos bien pagados. La plataforma de economía está creciendo y lidera en desarrollo de software y servicios de entrega a domicilio, y esos Trabajadores están prosperando bajo políticas de libertad y flexibilidad. La economía de plataformas permite a los Trabajadores en todas partes, desde las zonas rurales en países en desarrollo, hasta refugiados, a profesionales desplazados o incluso jubilados que tengan la oportunidad ocasional de seguir siendo activos. El acceso a las carreras permite la estabilidad del ingreso y de la inclusión digital. Sin embargo, las reglas demasiado pesadas a nivel mundial, hacen que todas estas oportunidades pudieran desaparecer. Si se establece un sistema rígido para todos o se pone fin a la innovación, eso daña a las personas que trabajan en el mundo entero en las plataformas. Por eso es crítico que todos colaboremos sobre estos temas. En favor de que las sociedades libres prosperen en el siglo veintiuno, nuestras políticas internacionales tienen que caracterizarse por la libertad y no el miedo. Hemos visto las consecuencias de las regulaciones estrictas, pero Estados Unidos no va a tolerar las normas injustas y cegadas que dejan a los Trabajadores americanos rezagados y tampoco permiten la cooperación internacional. Las Normas Internacionales tienen que promover la justicia, sin eliminar la posibilidad de elegir y eso significa reconocer que la economía de plataformas respete los sistemas jurídicos nacionales. Cualquier cosa menos que eso significa que las plataformas estarán en un panorama jurídico fragmentado, con costos mayores, menos contratos sin servicios reducidos, lo que perjudica tanto a los free lancers, como a las empresas americanas. En visas de una burocracia, con buenas intenciones, pero poca capacidad de miras a nuestros Trabajadores merece flexibilidad de acceso y paridad. Pensamos que se debe pasar desde la plataforma a la Inteligencia Artificial, pero es necesario que todos promovamos y no restrinjamos estas oportunidades económicas y eso también nos permite avanzar en la Inteligencia Artificial. Las reglamentaciones de la IA, muchas veces están concentradas en el control y no en la innovación o la prosperidad. Estamos recortando las alas a nuestros emprendedores y tenemos que ayudar a los innovadores para el bien de los Trabajadores. Las aplicaciones para la creación del empleo, promoción de la Seguridad Nacional e infraestructuras críticas y efectivas. Tenemos que evitar que se estrangule a la Inteligencia Artificial, con normas regulatorias innecesarias. En la Administración Trump, estamos a la cabeza de la tecnología de la IA y asegurando que haya normas favorables para los Trabajadores para que se pueda ser estable, libre y con un futuro próspero. Hoy, el Presidente Trump ha lanzado una orden ejecutiva sobre IA, en sus primeros cien días, es holístico y trata de navegar nuevos horizontes de la nueva tecnología. En vez de quedarse rezagados por el miedo, en los próximos días iremos trabajando en favor de estos objetivos. Vemos un futuro económico abierto, libre y pleno de oportunidades. Gracias.

Sr Muhammad Sakhawat Hussain

Gobierno (Bangladesh)

Señor Presidente, Excelencias, distinguidos Delegados, señoras y señores, muy buenas tardes. Salam alaikum. Señor Presidente, para empezar, quisiera felicitarle por haber sido elegido como Presidente de esta Conferencia. Acogemos con beneplácito la

Memoria de la Conferencia por parte del Director General y el Informe del Presidente del Consejo de Administración. El mundo de hoy tiene que lidiar con toda una serie de retos que van desde el crecimiento del desempleo, cambios transformativos que surgen de la Inteligencia Artificial, ampliando la brecha entre el crecimiento de la productividad y los verdaderos salarios, perturbando así el comercio mundial y aumentando los obstáculos en un comercio justo. Los conflictos armados, la vulnerabilidad climática y la falta de confianza en el multilateralismo y el bilateralismo aparecen como choques sin precedentes en las economías del mundo. A medida que vamos avanzando hacia el crecimiento económico basado en indicadores del PIB, como la renta per cápita, hay otros parámetros importantes como el porcentaje del aumento, del Trabajo Decente que también hay que tener en cuenta. Nuestro objetivo común para lograr un mundo próspero y una paz duradera tan solo se puede lograr a través de un Contrato Social nuevo. Este acuerdo debe estar arraigado en un nexo saludable entre el empleo, los derechos y el crecimiento. Nuestro crecimiento debe ofrecer a nuestros Trabajadores, su parte adecuada para de este modo, mejorar su poder adquisitivo y permitir que las empresas logren la sostenibilidad. Nuestra educación nacional y el desarrollo de capacidades y competencias, las políticas de empleo, la economía y las políticas industriales deben reforzar cada uno de estas empresas y los Trabajadores. Para garantizar una distribución equitativa del crecimiento mundial, nuestros esfuerzos concertados para mejorar el acceso a los mercados mundiales para conseguir bienes y servicios y facilitar una migración justa, minimizando la brecha tecnológica requiere mejorar las responsabilidades en toda la cadena de suministro. De este modo, los Informes del Presidente del Consejo de Administración, el año pasado, y el Consejo de Administración de este año ha considerado que hay un buen número de temas incluyendo estrategias importantes que tenemos que seguir. Esto nos permite, de este modo, lograr una mejor sociedad y para lograr un entorno propicio para el crecimiento del empleo que mejore los derechos y la protección de los Trabajadores, el gobierno interino de Bangladesh ha estado aplicando recomendaciones de la Comisión de Reformas del Trabajo. Hemos reconstituido todos los órganos tripartitos de manera democrática para permitir un Diálogo Social constructivo entre la mayor parte de los mandantes representantes. Ha sido un proceso completo de enmiendas de la Ley del Trabajo de Bangladesh, que ha avanzado muy rápidamente y se supone que tendrá que entrar en vigor en los próximos meses. Cuarenta y cuatro de los cuarenta y cinco casos políticos contra activistas de sindicatos o bien se han retirado en los últimos meses o están en proceso de ser retirados. Sin nuestros esfuerzos continuos para fortalecer el marco de inspección del trabajo, esperamos tener ciento veintidós nuevos inspectores que se van a unir a nosotros en estas últimas semanas. Señor Presidente, Bangladesh está especialmente preocupado por la disminución de fondos para la cooperación para el desarrollo, dada las necesidades actuales para abordar una serie de retos pendientes en el ámbito del desarrollo de la capacidad de los mandantes tripartitos, como, por ejemplo, fortalecimiento de la gobernanza, el desarrollo de las competencias y la generación de empleo. Reafirmamos nuestro compromiso para una aplicación plena de las Normas Internacionales del Trabajo. A este respecto, un enfoque constructivo incluyendo un mecanismo de supervisión de la OIT reforzado sigue siendo algo esencial. Bangladesh expresa con gran preocupación la debilitación del sector del trabajo en Palestina, debido a la agresión genocida de Israel. No se respetan las leyes internacionales incluido los convenios de la OIT. Para concluir, confío en que con un compromiso continuo y con nuestros esfuerzos logremos unos cambios significativos con las políticas adecuadas, valores democráticos y un Diálogo Social para establecer el Trabajo Decente, el empleo pleno y productivo y que todos podamos lograr el desarrollo a nivel mundial. Muchísimas gracias.

Sra Laura Peña Izquierdo

Empleadores (República Dominicana)

Señor Presidente, muchas gracias. Muy buenas tardes, señoras y señores. La delegación de Empleadores de la República Dominicana saluda las representaciones que asisten a esta Conferencia Internacional del Trabajo, donde tendremos la oportunidad de analizar importantes aspectos y procesos que hoy día están presentes en nuestras sociedades, en tiempos de profundos cambios sociales e incertidumbre. Resaltamos de las Memorias del Director General el principio del Diálogo Social que promueve la OIT, los valores democráticos y, junto a estos, la necesaria vinculación entre empleo, bienestar, respeto a los derechos y el Trabajo Decente. Consideramos oportunas y adecuadas las contribuciones por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), que impulsan, en un marco de respeto a la propiedad privada, las empresas sostenibles y el entorno propicio para que estas contribuyan a la sociedad de acuerdo con su rol y compromisos. Reiteramos nuestro apoyo a la Coalición Mundial por una Justicia Social, impulsada por la OIT para equilibrar las brechas de Justicia Social y avanzar en la Agenda veinte treinta para el Desarrollo Sostenible. Lograr la Justicia Social sigue siendo una responsabilidad que compete a Trabajadores, Empleadores y Gobiernos; ante ello, esperamos, tanto de la OIT, como el sistema de las Naciones Unidas coordinación para movilizar e identificar compromisos políticos, inversiones y acciones concretas en este sentido. En la República Dominicana, hemos alcanzado niveles de Diálogo Social que permitieron concertar el actual Código de Trabajo, la actual ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y, esperamos, en el futuro inmediato, adaptar nuestra legislación laboral a los nuevos tiempos y fruto de un proceso de diálogo tripartito. Al mismo tiempo, apelamos a que las conclusiones de los trabajos de este foro sean equilibradas, fortalezcan la representatividad de quienes intervenimos en la relación laboral y respeten la libertad de empresa y el libre mercado. Promovemos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Reiteramos, con total convencimiento, que estos son para todos y deben aplicarse con equilibrio e igualdad tanto a Trabajadores como a Empleadores. Tras superar la situación de excepción en la que nos sumió la COVID diecinueve, entendemos oportuno centrar las aspiraciones de la OIT en la flexibilización de normas y aportes que promuevan más y mejores empleos y, con ello, un equilibrio respecto a la sostenibilidad de las empresas y la reversión de las actividades informales. Al tiempo de esbozar nuestra visión sobre el rol y los aportes de la OIT, destacamos nuestro compromiso de impulsar acuerdos en la República Dominicana, vía el diálogo y la concertación, que propicien la consolidación de las relaciones tripartitas, el cumplimiento de políticas públicas y el fortalecimiento de la institucionalidad, la transparencia y la creación de puestos de Trabajo Decente en empresas sostenibles que impacten positivamente los ámbitos social, económico y ambiental. Como resultado, es menester identificar soluciones integrales a varios ejes de nuestro Código de Trabajo, como son: procedimientos, jornadas y costos derivados de la relación de trabajo. Decidir sobre uno, o algunos de estos ejes, dejaría incompleta la necesaria readecuación de la legislación laboral dominicana. Apostamos, que el liderazgo de quienes hemos intervenido en la modernización de la norma laboral, incluyendo el Poder Legislativo, encararemos los retos del futuro del trabajo vía un código que concilie los cambios de las relaciones entre Empleador y Trabajador. Reiteramos nuestro compromiso de impulsar vía el diálogo y el respeto a los derechos de los Trabajadores, en pro de alcanzar metas deseadas para todos. Muchas gracias.

Sra Patricia Francourt

Gobierno (Seychelles)

Señor Presidente, Excelencias, señoras y señores, muy buenas tardes. Es un honor y un privilegio dirigirme a todos ustedes en esta Centésimo Décimo Tercera Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Cada año reafirmamos nuestro compromiso compartido para acelerar el logro del Trabajo Decente y de la Justicia Social. La Organización Internacional del Trabajo sigue liderando los Gobiernos, Empleadores y Trabajadores para lograr esta misión. A este respecto, quisiera expresar mi agradecimiento a la OIT por su apoyo técnico al as Seychelles. También quisiera dar las gracias al Director General de la OIT, al Señor Gilbert Houngbo por haber planteado en el orden del día de este año, su Memoria, el título Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer la conexión, generando empleos hay que abordar los retos del mercado laboral. Los empleos deben ser decentes, libres de explotación. Seychelles se identifica con los puntos de deliberación durante la Conferencia de este año reflejan los retos de los mercados del trabajo que no podemos dejar pasar el debate sobre los peligros biológicos en el lugar del trabajo destaca el esfuerzo responsable de la OIT para actualizar sus Normas Internacionales del Trabajo. Espero que, con las nuevas normas, se contribuya a mejorar el derecho de cada Trabajador a sentirse seguro. El debate sobre la economía de plataformas es muy oportuno puesto que los países a menudo utilizan la tecnología como facilitadores de la creatividad como pequeño estado insular con recursos limitados. Reconocemos la pertinencia de la agenda de la digitalización para crear una economía más eficaz y productiva. Señoras y señores, Seychelles sigue adoptando estrategias necesarias para cumplir con esta agenda de transformación nacional, diversificación económica y crecimiento continuo. El gobierno reconoce el papel de los Trabajadores con competencias y que siguen siendo la base esencial para las necesidades del mercado de trabajo de hoy y del futuro. Este año hemos aumentado el Salario Mínimo y el sueldo entre los funcionarios para mejorar los medios de vida de los Trabajadores. El gobierno también ha anunciado recientemente un programa piloto para reducir el horario laboral, mejorando así la productividad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, el gobierno ha creado un foro internacional junto con el sector privado y aquí se incluyen a sindicatos y se cumple con nuestro marco de trabajo tripartito y esto nutre nuestro deseo de seguir participando en este Diálogo Social para generar así más empleo. Somos un país muy pequeño, con una elevada demanda de trabajo y eso es aún más importante, entonces para nosotros cambiar las condiciones en el lugar del trabajo. Nuestra ley del trabajo tiene ya treinta años. Después de un amplio examen y consulta con los socios sociales y con las partes interesadas se ha redactado ya el proyecto de ley y será uno de los elementos más importantes de la legislación de nuestro país. El gobierno reconoce la necesidad de promover una ley moderna que transforme nuestra fuerza de trabajo y que equilibre los intereses y las necesidades de las empresas. Para concluir, con estos pequeños avances en el trabajo, para un pequeño Estado Insular, pensamos que los Trabajadores en Seychelles deberían poder garantizar un empleo productivo y decente que permita lograrles un crecimiento personal y profesional. Al mismo tiempo, las empresas deberían tener políticas que promuevan la satisfacción del trabajo y contribuya a lograr un entorno de trabajo en el que se pueda prosperar. Muchísimas gracias a todos por su atención.

Sra Eka Margishvili

Empleadores (Uzbekistán)

Director General, primero de todo le saludo desde Tashkent. Es un gran honor para mí, hablarles en nombre de la Confederación de Empleadores de Uzbekistán en esta Conferencia Internacional del Trabajo, Ciento Trece. Empleos, derechos y crecimiento económico no son ideas separadas, sino que forman parte de un sistema interconectado y único. El crecimiento económico es imposible sin la generación de empleo y el empleo no puede ser sostenible a menos que se base en el Trabajo Decente, condiciones justas y protecciones jurídicas sólidas. Por eso, mejorar la calidad del trabajo no es sólo una cuestión económica, sino que es la clave para lograr un futuro sostenible. No hay crecimiento económico sin generación de empleo y tampoco hay crecimiento continuo sin trabajos de calidad. Eso no es una teoría, sino que refleja la experiencia real en Uzbekistán. En dos mil veinticuatro hemos visto un aumento de la actividad de los Empleadores, se publicaron más de ciento cincuenta mil puestos de empleo en una plataforma. Eso supone un veintiocho por ciento más, comparado con el año pasado. Esto demuestra que las empresas están listas para crecer, invertir en las personas y generar nuevas oportunidades. Es importante recordar los derechos de los Trabajadores. Sin un crecimiento económico sostenible, son simplemente eso, palabras. Sin embargo, la producción sin el respeto de estos derechos nos lleva a la explotación. Para nosotros, la generación de empleo no es únicamente una cuestión de cifras, estamos convencidos de que es muy importante proteger el empleo existente y mejorar la manera en la que se trabaja. El Trabajo Decente no es solo un concepto, sino que es algo muy real, significa seguridad, higiene, prácticas de contratación justas en el lugar del trabajo y en eso nos hemos centrado con la semana de la salud en el trabajo. Nuestro enfoque se basa en tres principios: primero, reconocer los problemas y aprender de nuestros errores. En segundo lugar, estar abiertos a la comunidad internacional y sobre todo mantener un seguimiento continuo a todos los niveles. Hoy, Uzbekistán también se convierte en una plataforma regional en Asia Central para la cooperación económica y social. En diciembre abrimos la Casa de los Derechos Humanos Internacionales de Uzbekistán y en julio, contamos con el honor de recibir al Director General de la OIT para la Conferencia Tripartita, Justicia Social, su promoción a través de la armonización del empleo y la protección social. Por primera vez en nuestra historia, Uzbekistán ha sido elegido como parte del Consejo de la Administración de la OIT, todo un logro para nosotros. El mundo del trabajo está cambiando, pero hay algo que sigue muy claro, podemos construir un futuro mejor, sostenible, únicamente con el respeto de los Trabajadores y una verdadera colaboración entre Empleadores, Trabajadores y Gobiernos. Estimados Empleadores, no olviden de que somos responsables de aquellos a los que empleamos ayer, hoy y el día de mañana. En nombre de los Empleadores de Uzbekistán, les puedo confirmar nuestro compromiso. Estamos listos para un diálogo abierto para compartir experiencias y para trabajar juntos y crear de este modo una base para un Trabajo Decente seguro y justo.

Sr Muhammad Maigari Dingyadi

Gobierno (Nigeria)

Señor Presidente, Director General de la OIT, el Señor Gilbert Hounbo, Excelencias, distinguido Senador, Señor Senador de Nigeria en torno al trabajo y la productividad, señoras y señores. En nombre del gobierno de la República Federal de Nigeria, quisiera dar las gracias encarecidamente a la OIT y a sus mandantes por el

compromiso continuo para promover la Justicia Social y el Trabajo Decente. Reconocemos y apreciamos la Memoria inspiradora del Director General que se centra en la acción aceleradora hacia la Justicia Social como motor para el desarrollo y la paz sostenibles. Nigeria comparte la visión de la OIT, de una transición justa y reconoce el Desarrollo Sostenible que se basa en un crecimiento económico inclusivo, prácticas de Trabajo Justo y las instituciones democráticas sólidas. La Memoria del Director General de este año llama la atención sobre realidades actuales del mundo del trabajo que apuntala la transformación tecnológica, económica y sociocultural que amenaza un empleo tradicional seguro y los medios de vida de los Trabajadores. Estas realidades han hecho que no queden muy claras las distancias ni la frontera entre la dinámica del trabajo tal y como se le conocía hasta ahora. Nigeria observa el tema de la Memoria del Director General que es algo muy similar al mandato y las aspiraciones de las áreas prioritarias de nuestra agenda de esperanza renovada del Presidente Bola Ahmed Tinubu y su administración elaborada para posicionar a Nigeria como un destino de inversión mundial. La agenda se basa en la visión de continuar la prosperidad socio-económica de nuestro país, logrando la generación de empleo, la inclusividad, la seguridad alimentaria, la erradicación de la pobreza. Señoras y señores, me complace informarles de que el gobierno federal de Nigeria, con sus mandantes tripartitos está comprometido para promover la Justicia Social. Además, Nigeria ha firmado la coalición mundial de la OIT para la Justicia Social como parte de nuestro compromiso para lograr la sociedad equitativa para todos los ciudadanos del país y de este modo asociarse con la OIT para lograr nuestros objetivos de bien común. En junio de dos mil veinticuatro, Nigeria aprobó un nuevo salario mínimo nacional que fue negociado con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de los Trabajadores que forman parte de nuestra estrategia más amplia de Justicia Económica, distribución justa de las ganancias económicas y el Trabajo Decente. Por otra parte, la cuestión relativa a la erradicación del Trabajo Infantil, Nigeria, bajo la Alianza ocho punto siete, ha intensificado sus esfuerzos para eliminar el Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso. Estamos examinando nuestra legislación nacional, generando capacidades, fortaleciendo instituciones y aplicando programas basados en la comunidad para rescatar y rehabilitar a los niños vulnerables. Somos conscientes de que más del sesenta por ciento de los Trabajadores operan en la economía informal. Por consiguiente, a través de programas de apoyo a diferentes MyPymes, reformas fiscales y el motor del registro digital, estamos logrando la transición de empresas informales hacia la economía formal. De este modo, podemos garantizar el Trabajo Decente para todos los ciudadanos en todos los sectores. Nigeria ha aumentado las inversiones en la economía digital y en las TIC a través de diferentes iniciativas como el Marco de Educación Digital Nacional. Estos esfuerzos garantizan que los Trabajadores y lo Jóvenes están bien dotados para los trabajos del futuro. Participamos y estamos deseando ver el resultado del debate en curso acerca de la economía de plataformas durante esta Conferencia. Nigeria está convencida de que el tripartismo es esencial para lograr la armonía y la paz industrial duradera. Hemos insitucionalizado mecanismos para lograr la negociación colectiva y consultas con regularidad con los Mandantes y de este modo lograr una legislación colaborativa. La República Federal de Nigeria desea seguir contribuyendo a todas las medidas para lograr unas estrategias progresivas y un debate en diferentes comisiones que tienen como objetivo, reducir la brecha de la desigualdad, el impacto devastador del cambio climático y las diferentes amenazas del mundo actual. Por último, tenemos que seguir trabajando juntos para mitigar los factores centrífugos que están amenazando a nuestra prosperidad compartida y que van más allá de nuestros objetivos nacionales. Juntos tenemos que resolver colectivamente y lograr una carta, una vía hacia un mundo más inclusivo, equitativo, resiliente y productivo. Muchísimas gracias.

Sr Dmitry Platygin

Gobierno (Federación de Rusia)

Muchas gracias Señor Presidente, señoras y señores participantes. Quisiera dar las gracias a la Organización Internacional del Trabajo por esta Conferencia Internacional del Trabajo. Como ha dicho en la Memoria el Director General, el Diálogo Social es el mejor medio para lograr un crecimiento económico inclusivo y lograr el Trabajo Decente. Compartimos la idea de la necesidad de la Justicia Social mediante el Trabajo Decente. Hemos logrado diferentes cambios este año con nuestros interlocutores sociales. En las condiciones actuales, el mercado de trabajo conoce grandes perturbaciones debido a la influencia de la economía y también de efectos demográficos e informáticos. Este último año, hemos podido observar un crecimiento excepcional en Rusia, con un PIB aumentado del tres coma cuatro por ciento, el año pasado cuatro coma tres por ciento y un crecimiento del salario mínimo del dieciséis coma seis por ciento, lo cual representa el cuarenta y ocho por ciento del salario medio. Está bajando el desempleo, esto fue todo un record el año pasado con cifras impresionantes y un gran logro ha sido también la proyección y pronósticos en cuanto a la dotación de personal en los años próximos, sabemos cuántos Trabajadores necesitaremos. Sabemos que, para responder a la economía, tenemos que hacer todo lo posible para que los recursos internos y los jóvenes sean utilizados de la mejor manera posible. Según la iniciativa del Presidente, hemos lanzado un nuevo proyecto nacional de formación de Trabajadores. El objetivo es que las instituciones de educación y de formación al servicio de las empresas, mejoren la reactividad del mercado laboral. Proyecciones que permiten conocer las necesidades de la economía y prever de este modo las necesidades aumentando las plazas en los centros de formación secundaria. Así, garantizamos que se pueda asegurar la conciliación del trabajo y la vida familiar. Esto es un cambio de políticas en el cual estamos avanzando y hemos podido mejorar el apoyo de las empresas a estos Trabajadores que tienen una familia. Hay una serie de políticas sociales que han sido aprobadas por los colaboradores sociales. Esto mejora la vida de la comunidad sin discriminar a los ciudadanos logrando sus intereses, permitiendo así, lograr programas de formación para responder a las necesidades del mercado. Tenemos formaciones gratuitas, formaciones profesionales y reconversión para diferentes categorías profesionales. También favorecemos la competitividad y la movilidad profesional. Hemos mejorado la calidad del trabajo y del empleo. Hay muchas personas desempleadas que se han dirigido a las agencias de empleo, sobre todo, de más de cincuenta años, mujeres que tenían niños pequeños, las personas con discapacidad, los jóvenes que no disponían de un certificado de educación superior y que al cabo de cuatro meses, no han encontrado un empleo y junto con los Empleadores, hemos establecido toda una serie de normas que nos van a permitir establecer programas de formación y también tenemos una serie de servicios de empleo que facilitan la tarea a los Trabajadores y a los solicitantes de empleo. Todos los centros de empleo parten de la situación de los solicitantes de empleo y de la situación de las empresas que los necesitan. Es indispensable garantizar la seguridad de los Trabajadores. Hemos establecido un modelo de seguridad en el trabajo que permite también garantizar la salud de nuestros empleados en el lugar de trabajo, siguiendo así, las normas internacionales del trabajo. Queremos reducir el número de accidentes en el trabajo. Tenemos una base de datos que nos permite garantizar mejor la seguridad de nuestros Trabajadores. Quisiera decir que nuestra principal misión es no dejar a nadie al margen para garantizar la Justicia Social. Tenemos que relanzar la cooperación

internacional para encontrar las mejores soluciones para superar los obstáculos en cuestión social y de empleo. Muchas gracias.

Sr Germán Eduardo Piñate

Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)

Presidente. En nombre del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Nicolás Maduro Moros y del pueblo venezolano, extendemos a usted y a todos los asistentes a esta Centésimo Décimo Tercera Conferencia Internacional del Trabajo, un saludo bolivariano, solidario y fraterno. Valoramos la Memoria del Director General de la OIT relativa al empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo, en la cual se aborda el estrecho vínculo entre estos elementos y la Justicia Social, diagnosticando retos y grandes desafíos para el actual mundo del trabajo en el marco de una situación convulsa. Temas de gran relevancia nos presenta, como el de la relación entre el crecimiento económico o el estancamiento del mismo, con la disminución de los ingresos de los Trabajadores, es un buen foco para debatir sobre la crisis estructural de la economía mundial y las desigualdades que se han profundizado en los últimos años donde las élites acumulan más riquezas en detrimento de los sectores laborales. En este marco, el Gobierno de La República Bolivariana de Venezuela, asiste a esta Conferencia colmado de preocupaciones, pero convencido del camino que nuestro país venimos forjando con el consenso de amplios sectores de la sociedad venezolana y en concordancia con nuestra política de diplomacia, de paz y defensa de los derechos de los pueblos del mundo. A pesar del inhumano bloqueo económico financiero que nos han impuesto las élites que gobiernan algunas potencias decadentes de occidente. Estas medidas coercitivas unilaterales que hoy suman más de mil, en vez de detenerse se recrudecen. Medidas que conforman una política ilegal, criminal y flagrantemente violatoria del derecho internacional que continúan incidiendo negativamente sin distinción, en el fruto de los derechos de nuestro pueblo con especial énfasis en programas vitales para niños, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores. Junto a estas agresiones que buscan la asfixia de las finanzas públicas y el despojo de gigantescos volúmenes patrimoniales, también hemos sido afectados por otra serie de medidas contra los derechos de nuestros connacionales en el mundo, especialmente en la región americana en la que nuestros migrantes son víctimas de la xenofobia, el racismo y vejaciones a sus Derechos Humanos fundamentales. El caso más notable es la deportación masiva de doscientos cincuenta y tres ciudadanos venezolanos de manera violenta, a cárceles de máxima seguridad, verdaderos campos de concentración en terceros países. Sin contar, la cantidad de niños y adolescentes separados de su familia, sin procesos legales transparentes y alejados del derecho internacional. Son expresiones bárbaras de la decadencia imperialista. Bajo este panorama, el Gobierno bolivariano de Venezuela, continúa en pie de lucha construyendo el porvenir de nuestro pueblo, construyendo cada vez más una democracia directa, participativa y protagónica, con treinta y dos en veintiséis años de revolución. Desarrollamos el plan de las siete transformaciones dos mil veinticinco dos mil treinta y uno para el desarrollo nacional con igualdad y equidad. Promoviendo la construcción de un nuevo poder a través del desarrollo de los autoGobiernos comunales, con experiencias concretas, tanto en lo territorial, a través de las comunidades organizadas. Hoy en Venezuela el setenta por ciento del presupuesto nacional se destina a la financiación de proyectos propuestos, aprobados y ejecutados por las propias comunidades desde la organización popular. En lo productivo, los Trabajadores de distintas ramas se organizan en consejos productivos de Trabajadores para apalancar la recuperación económica del país y construir el

modelo productivo y diversificado que supera el modelo rentístico petrolero. Estas formas de organización democrática, han impulsado a Venezuela como uno de los países que más crece en lo económico, a pesar del brutal asedio. Reafirmamos nuestra apuesta para consolidar el Diálogo Social, en función del compromiso de la paz, la estabilidad laboral y el bienestar de todo el pueblo de Venezuela. No podemos concluir sin solidarizarnos con la causa palestina y los reclamos contra la ocupación criminal de los territorios árabes por el sionismo. Condenamos categóricamente el fascismo de nuevo cuño que se ensaña en Gaza contra miles de niños, mujeres y ancianos. Para finalizar, solo que queda afirmar que la República Bolivariana de Venezuela, continuará avanzando a pesar de las adversidades y amenazas que la acechan. Nosotros venceremos. Muchas gracias.

Sra Pia Rolle

Gobierno (Bahamas)

Señor Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. Tengo gran gusto en saludarles hoy en nombre del Gobierno de Bahamas al reunirnos para mejorar un de los grandes retos de la época, fortalecer el nexo entre el empleo, derechos y el crecimiento. Esto para nosotros los líderes laborales es importante, es importante que los jóvenes como fuerza positiva de cambio, puedan generar también un crecimiento inclusivo proteger los derechos de los Trabajadores y brindar acceso a un Trabajo Decente para todos. Bahamas han emprendido un camino ambicioso para desarrollar una agenda laboral moderna y progresista que logre cada uno de estos objetivos. Clave para nuestro progreso ha sido la implementación de nuestro Programa Nacional de Trabajo Decente gracias al Consejo tripartito de Trabajo. Estamos fortaleciendo nuestro enfoque del Diálogo Social y la gobernanza, al tiempo que capacitamos a nuestra población para las oportunidades presentes y futuras. Y como dijo ayer el Delegado de Bahamas, nuestra dedicación al Diálogo Social positivo, especialmente en el contexto del tripartismo, ha desempeñado un papel fundamental en el avance de todos los pilares clave del Trabajo Decente. Mientras que las tendencias internacionales reflejan el deterioro de la libertad sindical y la negociación colectiva, Las Bahamas demuestran cómo una colaboración significativa entre Gobierno, Empleadores y Trabajadores puede prosperar, incluso en tiempos difíciles. En los últimos tres años hemos facilitado cincuenta y seis acuerdos laborales, que han mejorado los salarios y beneficios tanto en el sector privado como en el público. Nuestras reuniones trimestrales entre representantes del Gobierno, sindicatos y la confederación de Empleadores nos han ayudado a adoptar un enfoque proactivo, en lugar de reactivo, frente a disputas y preocupaciones laborales. Nuestro proceso de reforma legislativa laboral, fruto de una colaboración estrecha, mejorará la gobernanza y modernizará todas las leyes laborales principales de nuestra nación. Este proceso ilustra cómo el Diálogo Social nos permite mantenernos alineados con nuestros objetivos nacionales de desarrollo y trabajo, así como con una amplia gama de convenios y normas de la OIT. En cuestión de meses, contaremos con legislación que introducirá licencias de maternidad extendidas, nuestra primera política de licencia de paternidad y por salud mental, y nuestra primera política de trabajo remoto. También abordaremos las cambiantes realidades laborales provocadas por el cambio climático, la transformación digital y el cambio demográfico, al tiempo que fortaleceremos las leyes locales contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, y ofreceremos mayor protección a los Trabajadores eventuales. Y en cada uno de estos cambios está presente un Diálogo Social eficaz. El lanzamiento inminente de nuestro Programa Nacional de Aprendizaje es otro ejemplo del Diálogo

Social en acción, ya que hemos mantenido una estructura tripartita dentro de este programa para que todas las partes interesadas tengan voz en la creación de nuestro primer marco nacional de aprendizaje, con el fin de mejorar la empleabilidad de los jóvenes con mayores barreras de acceso al empleo. Nuestros esfuerzos laborales, combinados con un crecimiento económico saludable, han dado como resultado la tasa de desempleo más baja desde dos mil ocho. Al poner en marcha grandes iniciativas nacionales que amplían las oportunidades en sector marítimo, la agricultura, estamos brindando formación e iniciativas educativas para que los bahameños puedan aprovechar estas oportunidades emergentes y asegurar su éxito laboral continuo. Las nuevas inversiones en la Escuela de Artes Creativas y Escénicas, la Academia Marítima Nacional y el Centro de Formación y Acreditación Politécnica de Las Bahamas están abriendo las puertas a nuevas carreras de formación. Estas inversiones reflejan nuestro compromiso total con una agenda laboral inclusiva y amplia que está dando frutos sin precedentes. Debo expresar nuestro más profundo agradecimiento a todos nuestros socios, incluida la OIT y especialmente a la Oficina del Caribe por el continuo apoyo técnico que ha sido fundamental en el camino transformador de Las Bahamas hacia el Trabajo Decente para todos. Permítanme también destacar la importancia que otorgamos al multilateralismo y a los principios fundacionales de la OIT. Apoyamos el camino que está trazando la Organización para adaptarse a estos tiempos de cambio acelerado y subrayamos el valor que vemos en el trabajo de la Coalición Mundial por la Justicia Social, para acelerar el progreso hacia los ODS y promover la Justicia Social a escala global. Agradecemos al Director General su visionaria conducción. Nuestros sistemas institucionales y crear caminos hacia una prosperidad generalizada, Las Bahamas están construyendo un entorno laboral más resiliente y dinámico. Juntos transformaremos los desafíos laborales en oportunidades de progreso compartido, guiados por la convicción de que cada trabajador merece dignidad, seguridad y oportunidades. Muchas gracias.

Sra Melissa Ansell-Bridges

Trabajadores (Nueva Zelanda)

Tena koutou, tena koutou, tena koutou katoa. Mi nombre es Melissa Ansell-Bridges, soy la Secretaria del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda. Es un gran privilegio estar aquí para representar a las personas trabajadoras de Aotearoa Nueva Zelanda. En primer lugar, quiero compartir nuestra solidaridad con el pueblo de Myanmar. Nuestro movimiento sindical mantiene una relación larga y cercana con el movimiento sindical de Myanmar, y celebramos la invocación del Artículo treinta y tres. También acogemos con satisfacción la resolución sobre Gaza y exhortamos a los Gobiernos aquí presentes a tomar todas las medidas necesarias para poner fin al conflicto y al sufrimiento de quienes se ven afectados por él. A pesar de nuestro compromiso histórico con el tripartismo y el Diálogo Social, lamentablemente, actualmente tenemos un Gobierno que muestra poco interés en relacionarse con los sindicatos, ya sea de manera directa o tripartita. Un ejemplo reciente ha sido particularmente indignante. El seis de mayo, la Ministra de Relaciones Laborales anunció que haría cambios drásticos a la legislación de igualdad salarial de Nueva Zelanda. Dicha legislación fue desarrollada mediante un proceso tripartito. Estos cambios no fueron anunciados durante las elecciones celebradas dieciocho meses antes, ni figuraban en los planes de trabajo actualizados del Gobierno. Los sindicatos, no fueron consultados ni informados. La intención de realizar este cambio a escondidas fue evidente. El Gobierno aprobó la legislación en solo dos días. De la noche a la mañana, nuestro sistema mundial fue desmantelado y lo que

queda en su lugar es una serie de obstáculos, requisitos imposibles y barreras disfrazadas de igualdad salarial. Ciento ochenta mil Trabajadores, en su mayoría mujeres, muchas de ellas entre las peor pagadas y más vulnerables de Nueva Zelanda, vieron sus demandas anuladas por esta ley. Estas demandas llevaban años en trámite. Ahora, muchas de estas Trabajadoras están explícitamente excluidas de poder presentar reclamaciones de igualdad salarial. Quienes aún pueden hacerlo, deben volver a comenzar desde cero. Además, enfrentarán umbrales más altos, lo que dificultará alcanzar acuerdos. Anticipamos que estas demandas ahora tienen muchas más probabilidades de fracasar que de prosperar. Para agravar aún más la situación de las Trabajadores afectados, la motivación del Gobierno es meramente financiera. El Gobierno dice que el sistema anterior costaba demasiado. Estamos de acuerdo en que el monto de las demandas podía parecer sorprendente, al menos para quienes no hacen este trabajo. Pero esos montos son precisos. Es un hecho que existe, y ha existido durante mucho tiempo, una enorme subvaloración en nuestra economía. Nuestra respuesta debe ser ¿cómo lo solucionamos? No ¿cómo eludimos la responsabilidad de estos costos, después de habernos beneficiado tanto tiempo de pagar de menos a las mujeres? Se trata de enfermeras, educadoras de la primera infancia, maestras de primaria y secundaria, auxiliares de biblioteca, cuidadoras, trabajadoras de apoyo y enfermeras de hospicio. Son quienes nos cuidan, apoyan, educan y curan. Desde la cuna hasta la tumba. Sin su trabajo, nuestra sociedad se desmorona, dejamos de progresar, nuestra gente muere. La habilidad, experiencia, formación y responsabilidad de estas trabajadoras han sido subvaloradas durante demasiado tiempo. Y lo han sido porque muchas veces han sido ignoradas o invisibilizadas, precisamente por el hecho de que estas trabajadoras son mujeres. Estábamos avanzando mucho para corregir este sexismo flagrante y nos sentimos profundamente decepcionadas al ver que nuestro Gobierno actual tiene tan poco respeto por el derecho a vivir libres de discriminación de género. El movimiento sindical de Nueva Zelanda seguirá luchando por un sistema genuino de igualdad salarial y no descansará hasta que el trabajo de las mujeres sea debidamente valorado y todas las personas trabajadoras reciban una remuneración equitativa, sin importar su género. Gracias.

Sr Manuel Costa

Empleadores (Portugal)

Buenas tardes. Es un gran honor representar, una vez más, a la Delegación de los Empleadores portugueses, y me gustaría reafirmar el compromiso del tejido empresarial portugués en estos tiempos tan convulsos, de aportar su contribución fundamental para un crecimiento económico sostenido a nivel nacional, europeo y global. Hoy nos enfrentamos a un escenario de amenazas múltiples e inéditas, en el que a la guerra en Ucrania se suman conflictos comerciales entre grandes potencias, con consecuencias gravísimas para el mundo empresarial, que se ve confrontado con una enorme inseguridad y falta de confianza en los mercados. Las empresas sobreviven hoy en un mundo nuevo, inesperado, y con el que no saben cómo lidiar algo completamente diferente a lo que existía. Pero una cosa es cierta. el crecimiento económico no puede ponerse en duda. No debemos, ni podemos, hoy más que nunca, tener miedo al crecimiento económico. La mejora de las condiciones sociales, incluidas las laborales, debe ir de la mano de la ambición por el crecimiento económico. Sin este crecimiento económico, basado en las dos grandes transiciones a las que el mundo se enfrenta, la verde y la digital, no será posible alcanzar los tan ansiados objetivos promovidos por la OIT, de respeto por los derechos y por la dignidad en un ámbito tan importante de la

vida humana como es el trabajo. Es importante también reconocer el papel fundamental que tiene y que debe seguir desempeñando el Diálogo Social en los sistemas socioeconómicos, asegurando el vínculo positivo entre empleo, derechos y crecimiento, al que se refiere la Memoria del Señor Director General de la OIT. Coincidimos plenamente en que asegurar este vínculo es complicado, aún más en los tiempos que vivimos, pero consideramos que los interlocutores sociales son actores esenciales para lograr los consensos necesarios para encontrar soluciones adecuadas al mundo del trabajo actual. Este año, el tema de la informalidad vuelve a abordarse en esta sede, y no podemos dejar de reiterar, por parte de los Empleadores, los efectos negativos que la economía informal repercute sobre la actividad empresarial, así como el débil marco de garantías que ofrece a los Trabajadores. Consideramos que la primera línea de lucha debe ser siempre llevar a estos Trabajadores hacia la formalidad. Este año continuarán también los trabajos de la Comisión Normativa sobre los Riesgos Biológicos, un tema de suma importancia para el mundo laboral. La discusión, aunque desafiante, avanza a buen ritmo y creemos que será posible no solo aprobar todo el texto del Convenio, sino también la Recomendación que lo acompañará, lo que demuestra, una vez más, la importancia y el papel del diálogo tripartito, así como la esencia de la OIT, que sigue muy presente en el espíritu de esta Institución. Un tercer tema surge en esta Conferencia, el del trabajo realizado en plataformas. Este tema reviste hoy una enorme importancia, y no debe ignorarse que la economía de plataformas proporciona acceso al mercado laboral, mejora las condiciones socioeconómicas y tiene un impacto en la formalización de Trabajadores, especialmente en los países en desarrollo. Es importante evitar marcos jurídicos como el que actualmente existe en nuestro país, el cual no es en absoluto adecuado para el buen funcionamiento del mercado y pone en riesgo la supervivencia de las empresas que utilizan trabajo en plataformas. La presente Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en la que todos tenemos el privilegio de participar este año, aborda un conjunto de materias de la mayor importancia dando continuidad a temas que nunca pierden actualidad y avanzando en nuevas temáticas. Así, tenemos la prueba de que la Organización Internacional del Trabajo es un organismo vivo, lleno de ambición y fuerza para afrontar los desafíos que se presentan y es en este foro donde deben debatirse y enfrentarse tales desafíos y las soluciones para el mundo del trabajo por parte de los involucrados, Gobiernos, Empleadores y sindicatos. Como Empleadores responsables, hemos hecho y seguiremos haciendo nuestra parte. El texto ha sido leído. Gracias.

Sr Pius Mokgware

Gobierno (Botswana)

Señor Vicepresidente, Excelencias. Permítanme empezar mis observaciones felicitándole por su nombramiento como Vicepresidente de la Oficina en esta Ciento Trece Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Le confirmo el compromiso de Botswana. Estamos llenos de honor por poder participar en esta nueva sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de Botswana, especialmente para abordar la Justicia Social. Es imperativo que la OIT siga revisando continuamente la situación de sus Mandantes y de este modo, hacer frente a la situación a veces de violencia de desafíos geopolíticos. Hemos visto que la Memoria del Director General se reafirma en que la Justicia Social depende del fortalecimiento de las relaciones entre empleo, derechos y crecimiento. Estos son los pilares sin los cuales no se puede lograr la Justicia Social. El tema de la Conferencia de este año, no podemos dejar de destacarlo dada la importancia que reviste mejorar la Justicia Social de cara al

Trabajo Decente, lo cual incluye un entorno saludable y seguro. Esto se supone que es el objetivo de todos los Estados Miembros para cumplir con los requisitos previos de los Convenios de la OIT. Estamos convencidos de que la Agenda del Trabajo Decente, tal y como aparece en la Declaración de Justicia Social para una Buena Mundialización, enmendada en dos mil veintidós, es ideal para lograr la Justicia Social a través de un marco prioritario para Trabajo Decente, derechos y crecimiento. Nuestro Programa de Trabajo Decente, ahora ampliado a dos mil veintiséis, incluye una serie de prioridades de fortalecimiento que tienen como objetivo generar un mercado de trabajo inclusivo, equitativo, resiliente, para todos en Botsuana. También estipula objetivos específicos para lograr la Justicia Social incluyendo la creación de empleo sostenible, mejorar la protección social de calidad y mejorar las instituciones de mercado. Botsuana, es consciente de los retos mundiales que aparecen en el Informe como, por ejemplo, el aumento del desempleo, las desigualdades, así como la debilitación del nexo entre crecimiento económico, Trabajo Decente y Derechos del Trabajo. Hemos adoptado la política de empleo nacional para desarrollar un diálogo inclusivo con el Gobierno, Trabajadores y Empleadores y la sociedad civil y de este modo mejorar el empleo sostenible y abordar el desempleo, especialmente entre los jóvenes y las mujeres. El aumento aparente de la injusticia Social y el desempleo y la falta de Trabajo Decente, es lo que más afecta a la mayor parte de nuestros conciudadanos en todo el continente africano. Estamos comprometidos a adoptar un enfoque de Derechos Humanos, incluido el reconocimiento de los Derechos Laborales para garantizar la justicia y la dignidad para todos. El objetivo es abordar la dificultad del crecimiento sin empleo, garantizando que la expansión económica da lugar a mejores oportunidades, especialmente para los jóvenes y las mujeres. Por eso, estamos comprometidos para promover el Diálogo Social con las partes interesadas pertinentes y promover los Derechos de los Trabajadores mejorando las condiciones de trabajo y la remuneración, así como garantizando la seguridad en el entorno de trabajo. Es desalentador aprender que en dos mil veintiuno había más de veintisiete millones de personas en trabajo forzado a pesar del elevado número de Estados Miembros que ratificaron el Convenio veintinueve. Nos incumbe a los Estados Miembros el aunarnos para luchar contra este tratamiento inhumano. Botsuana reconoce la contribución importante del sector informal al crecimiento económico sostenible. Nuestro Gobierno, ha iniciado una priorización de intereses nacionales para impulsar al país y pasar de una economía media a un país de ingresos elevados. Esto incluye desarrollo industrial, generación de empleo, transformación e innovación digital, modernización y transformación de la infraestructura y el apoyo al sector privado. El Gobierno ha iniciado también un examen de políticas y leyes adecuadas, incluyendo las leyes del trabajo para ser conformes a la Agenda del Desarrollo y las tendencias del trabajo en el mundo entero. Eso va a mejorar la calidad de vida de las familias y de los Trabajadores. Botsuana se toma muy en serio la seguridad en el lugar de trabajo y queremos hacer todo lo posible para evitar cualquier accidente que pueda surgir. Permítanme recordarles que la introducción rápida de la inteligencia artificial ha aportado toda una serie de desarrollos tecnológicos significativos que aúnan ventajas e inconvenientes del mundo del trabajo. Eso hace que los Estados Miembros tiendan a mejorar competencias de sus Trabajadores, además los países tienen que aprovechar la inteligencia artificial y de este modo mejorar la productividad en el entorno económico. Permítanme reafirmar y garantizarles el compromiso inquebrantable de Botsuana y el apoyo al trabajo de la OIT. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Sergey Chernogayev

Trabajadores (Federación de Rusia)

Muchas gracias. Señor Presidente, damas y caballeros, colegas, compañeros. Estamos juntos aquí en la instancia que más representa a los Trabajadores, a los Empleadores y a los Gobiernos y ya tenemos más de un siglo de experiencia con las cuestiones laborales y se podría pensar que esta experiencia y este saber que es extraordinario y esta gran acumulación de conocimientos, debe ser el fundamento de nuestro trabajo, pero debo decirles que la panorámica mundial ha cambiado mucho. Hay nuevos continentes geopolíticos, nuevos problemas y dificultades sociales, económicas, tecnológicas que nos plantean problemas sistémicos, cosa que recuerda el Director General en su Memoria. Se trata de dificultades abundan aún más en el sentido de los problemas no resueltos. Hay un sesenta por ciento de la población mundial que teme perder su puesto de trabajo y más de la mitad, toda su vida, trabajarán en el sector de la economía informal. Hay millones que reciben o perciben una remuneración o salario insuficiente como para una vida digna, y cerca de cuatro mil millones carecen por completo de protección social. Tenemos problemas, antiguos y nuevos, tienen un denominador común, el ser humano, su vida, su libertad y su bienestar. El desarrollo social tiene tres elementos. Primero, la erradicación de la pobreza y garantía de un salario vital y la garantía de empleo pleno y Trabajo Decente para todos y la integración social justa. La formación de un nuevo sistema multilateral requiere una cooperación equitativa y soberana. Esta debe orientarse hacia la justicia, la solidaridad y la igualdad, tanto dentro de los países como entre ellos, independientemente de su orientación política. En este contexto, consideramos oportuno subrayar la necesidad de involucrar a la Federación de Sindicatos de Bielorrusia en los debates de la OIT relacionados con ese país. La reciente exclusión de la Federación del proceso de búsqueda de soluciones aceptables en el marco del Consejo de Administración politiza la labor de la OIT, lo cual no se corresponde con los objetivos y principios de la Organización. La solución de problemas de desarrollo tan complejos exige la cohesión de las sociedades, incluso mediante un Diálogo Social inclusivo. Un contrato social global basado en el respeto de los Derechos Laborales y las libertades fundamentales es el camino principal en esta época tan difícil. Los miembros de la OIT pueden contribuir a la creación de amplios acuerdos sociales. Estos deben fundamentarse en una estrecha conexión entre el desarrollo económico, la Justicia Social y la protección del medio ambiente. Los elementos clave de ese contrato social son fuentes de ingresos adecuados para la población, así como el acceso a servicios públicos como la justicia, la salud, la protección social y la educación y añadiría yo también el empleo pleno y productivo, el Trabajo Decente y la viabilidad de las empresas. El modelo ruso de asociación social es, sin exagerar, uno de los sistemas más eficaces para armonizar los intereses socioeconómicos de los Trabajadores, Empleadores y del Estado. Este modelo abarca todos los niveles del poder y la gobernanza. No obstante, la asociación social en Rusia aún requiere fortalecimiento. Algunas empresas con participación estatal no forman parte de las asociaciones sectoriales de Empleadores. La negativa de ciertas corporaciones públicas a adherirse a acuerdos sectoriales envía una señal negativa al resto de los actores del mercado laboral. Estamos trabajando en esta dirección. Nuestra tarea es defender la independencia y la soberanía de nuestro país, garantizar un crecimiento económico sostenible y su dimensión social. Todo esto requiere la unión de esfuerzos y el reparto de responsabilidades entre las partes del tripartismo. Esto se está convirtiendo en una herramienta clave para alcanzar los objetivos que persigue un Estado. Para que un país sea estable, es necesario que la gente confíe en el poder. Y

para ganarse esa confianza, es indispensable mejorar las condiciones de vida de la población. Los sindicatos y organizaciones de Empleadores en el Consejo de Estado, en la Comisión Tripartita para la Regulación de las Relaciones Laborales y Sociales, así como en varios proyectos estratégicos, es un factor importante en nuestra labor conjunta. Agradezco su atención.

Sr Antonio Sayo

Empleadores (Filipinas)

Señor Presidente, Señor Vicepresidente, Excelentísimos Señores, distinguidos Delegados, buenas tardes. Una vez más me compete el gran privilegio de hablar en nombre de la Confederación de Empleadores de Filipinas, ECOP. En particular, en un momento en el que observamos en el mundo del trabajo una transformación profunda. Este año se celebra nuestro quincuagésimo aniversario. Cinco décadas de colaboración muy significativa con el Gobierno, Trabajadores e instituciones internacionales para propiciar empresas productivas y promover los principios del Diálogo Social. Nuestros hitos se ajustan a los temas tan apremiantes de esta Conferencia. cómo podemos interconectar mejor el empleo, los derechos y el crecimiento en medio de la disrupción global y las oportunidades emergentes. Felicitamos al Director General por el sólido énfasis de su Informe en el crecimiento inclusivo, el Trabajo Decente y la participación democrática. Estos no son ideales abstractos, sino imperativos profundamente relevantes particularmente en economías en desarrollo como Filipinas, donde los Empleadores enfrentan el doble desafío de la competitividad y la equidad. Acogemos con satisfacción el reconocimiento de los avances tripartitos de Filipinas en la resolución de cuestiones relacionadas con la libertad de asociación. También valoramos que nuestro país no figure entre los veinticuatro casos individuales examinados por el Comité de Aplicación de Normas en relación con el Convenio veintinueve sobre el trabajo forzoso. Es la primera vez que yo respiro el buen aire de Ginebra después de tres, cuatro años. Esto refleja avances alentadores. No obstante, reconocemos que es esencial mantener un trabajo constante para afianzar la confianza, el debido proceso y el diálogo constructivo en todos los niveles. Filipinas sigue aplicando algunas de las leyes, políticas y mecanismos institucionales más avanzados del mundo en materia de protección laboral y gobernanza. Dicho esto, expresamos nuestra seria preocupación por la inclusión continuada de Filipinas en la lista de los diez peores países para los Trabajadores, según el Índice Global de Derechos de la CSI. Nuestra Confederación cuestiona tanto la solidez metodológica como la sensibilidad contextual de dicha clasificación. Ya que todo esto ya se está tratando en la emisión tripartita de alto nivel de la OIT cuando vino a nuestro país en enero del veinticuatro. Y allí después se volvió a tratar por Empleadores y Trabajadores. Vale la pena observar que la paz industrial de nuestro país y, los datos lo dicen así, casi no ha habido huelgas en los últimos años. Instamos entonces a que este tipo de evaluaciones se ancle en la realidad, que utilicen datos verificados y que participen en ello otros órganos tripartitos nacionales porque estas clasificaciones simplistas lo que hacen es esconder las reformas genuinas y son un obstáculo para el Diálogo Social. Reafirmamos nuestro compromiso de hacer avanzar el empleo de los jóvenes, la igualdad de género en el entorno de trabajo y la transición de la informalidad a la formalidad. También promovemos las prácticas empresariales responsables, inclusive la creación de puestos de trabajo verdes, la integración de la IA y la mejora de los conocimientos digitales, sobre todo en las micro empresas y las Pymes. Compartimos también la opinión de la OIT en el sentido de que el Diálogo Social es indispensable y ha de protegerse. El tripartismo, creo que es el

fundamento mismo de la gobernanza laboral en Filipinas. Continuamos dando nuestro apoyo a los esfuerzos para moderar el diálogo con los representantes de los Trabajadores e Empleadores durante la labor de la EO23 o el Comité inter organismos para así garantizar que las reformas laborales y económicas, no solo sean incluyentes, sino que de manera general sean la copropiedad de todos. Avanzamos y nos avocamos a los próximos cincuenta años y seguimos firmes en nuestra misión de edificar un Trabajo Decente y empresas sostenibles ancladas en la colaboración, la innovación y la resiliencia. Agradecemos a la OIT la cooperación técnica que nos ha prestado sin reservas. Reafirmamos nuestro compromiso de contribuir activamente a la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Programa de Trabajo Futuro de la Organización y agradezco muchísimo su atención.

Sr Askarbek Yertaev

Gobierno (Kazajstán)

Distinguido Señor Presidente, participantes en la Conferencia. Permítaseme saldarles en nombre y representación del Gobierno de la República de Kazajstán ante esta Centésimo Décimo Tercer Conferencia Internacional del Trabajo. Kazajstán da una gran importancia al principio de la Justicia Social y garantizar condiciones justas de trabajo, igualdad de oportunidades y la protección de todos los derechos de sus ciudadanos independientemente de su origen social, su condición o género. Nuestra razón de ser por la que nos hemos unido a la Coalición global de la OIT en pro de la Justicia Social. Apoyamos sus objetivos y estamos comprometidos a contribuir activamente al progreso del programa mundial que persigue promover el Trabajo Decente, la resiliencia social y la igualdad de oportunidades. El Director General de la OIT en sus escritos dice, con razón, que la Justicia Social solo se puede lograr si hay una conexión marcada entre el trabajo, los derechos y la sostenibilidad y nosotros estamos perfectamente de acuerdo con ese enfoque. Los principios antes indicados son el cimiento mismo de la política nacional de Kazajstán, los principios de justicia y de Desarrollo Sostenible son el prisma a través del cual podemos evaluar todos los ámbitos fundamentales de nuestra política social y laboral. Con tal propósito, hemos adoptado tres documentos estratégicos en los últimos años que guían nuestro quehacer. El concepto para el desarrollo del mercado laboral, el concepto para el trabajo seguro y el concepto de política inclusiva. Nos centramos en el desarrollo del mercado laboral. Para empezar, el objetivo, no solo es lograr cifras y números, sino también la calidad del trabajo. Queremos crear puestos de trabajo que produzcan un ingreso estable, condiciones de trabajo seguras, oportunidades de crecimiento y también la protección de los Derechos Laborales, lo que forma el fundamento mismo de un mercado laboral que nos engloba a todos y además es sostenible. También el sistema de aprendizaje a lo largo de la vida que debe permitir a cada cual, mejorar sus competencias o actualizarlas. Nos centramos en las capacidades que el mercado pide y en las competencias en el contexto de la digitalización y de la economía verde. También tomamos medidas para implantar normas en materia de trabajo. Queremos con ello crear una trayectoria profesional transparente y formar a la fuerza laboral con lo que la economía real necesita. El objetivo de todos esos esfuerzos es crear un mercado laboral que sea elástico, moderno y resiliente, lo que significa un mercado donde toda persona pueda realizar su potencial y a la vez, que la economía pueda tener una mano de obra cualificada y competente. La segunda prioridad es la salud y seguridad en el entorno de trabajo y la protección de los Derechos Laborales. Estamos cambiando el foco ahora de las inspecciones formales a un sistema de prevención de riesgos que da prioridad a la

seguridad, a la salud y a los intereses legítimos de los Trabajadores. También hemos introducido las tecnologías digitales como pueden ser, los sensores, las plataformas en línea y los sistemas automatizados que permiten el seguimiento en tiempo real de las condiciones de trabajo, en particular, se da labor a mejorar las condiciones de trabajo en sectores que son físicamente peligrosos. La mayor parte de las industrias nos llevan a implantar medidas de incentivo y las mejores prácticas. Nosotros queremos reforzar la legislación laboral mediante el establecimiento de contratos y dándole seguimiento a la remuneración y sobre todo, darle más facultades a la inspección laboral. El objetivo es establecer un sistema en donde la seguridad en el trabajo esté ya arraigada en la cultura de la producción y en la observación de los Derechos Laborales que se debe garantizar y que no sea una mera formalidad. Una tercera prioridad es la igualdad que empieza con la participación y no los beneficios, el objetivo sigue siendo garantizar la inclusión en el empleo, la educación, en la vida cultural y social y no solo limitarnos a dar apoyo. para concluir, quisiera reafirmar que el Gobierno de Kazajstán seguirá haciendo avanzar su política social y laboral a la luz de las normas de la OIT y en colaboración con todos nuestros interlocutores y socios internacionales. Agradezco su atención.

Sr Ivelin Zhelyazkov

Empleadores (Bulgaria)

Distinguido Señor Presidente, Delegados, Excelentísimos Señores, damas y caballeros. Permítanme, en nombre de la Asociación de Organizaciones de Empleadores de Bulgaria y en el mío propio, saludar a este Alta Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo. Durante el año pasado, en la República de Bulgaria se llevó a cabo un procedimiento para establecer la representatividad a nivel nacional de las organizaciones de Empleadores y de Trabajadores y empleados. Me enorgullece señalar desde este foro de más alto nivel que las organizaciones de Empleadores búlgaros, unidas en la Asociación de Organizaciones de Empleadores de Bulgaria, confirmaron su estatus de representatividad por un nuevo período de cuatro años, durante el cual continuaremos nuestras relaciones de colaboración con el Gobierno y con las organizaciones representativas de Trabajadores y empleados. Sobre la base de nuestra visión compartida, con un Diálogo Social funcional y compromisos mutuos, junto con los demás socios sociales podremos alcanzar lo necesario para lograr un mejor entorno de inversión, dignidad en el trabajo y una remuneración adecuada. Seguimos trabajando para alcanzar un acuerdo entre el Gobierno, los Empleadores y los sindicatos sobre la adopción de un mecanismo de negociación y la definición del salario mínimo en el país. Aunque Bulgaria ha ratificado el Convenio ciento treinta y uno de la OIT, aún no ha adoptado dicho mecanismo, y el salario mínimo sigue definiéndose mediante resolución administrativa conforme a una fórmula, sin la obligación de negociar entre los socios sociales el peso de los distintos elementos del mecanismo establecidos en el Convenio. La Directiva de la Unión Europea dos mil veintidós-dos mil cuarenta y uno del Parlamento Europeo y del Consejo, del diecinueve de octubre del veintidós, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, fue transpuesta de forma incorrecta, y esto es inaceptable para los Empleadores búlgaros. Tras nuestra alerta, la Comisión Europea emitió una carta con recomendaciones a las instituciones gubernamentales para que no se excluya de ninguna manera el papel de los socios sociales ni las negociaciones directas sobre el mecanismo adoptado. En esa misma carta, recomendaron que se realizaran correcciones antes de noviembre del veinticuatro, pero esto aún no ha ocurrido, a pesar de que hemos iniciado negociaciones y participamos

en todos los formatos pertinentes con el Gobierno y los sindicatos para alcanzar una solución legal ajustada a la realidad y crucial para el desarrollo económico de nuestro país. La República de Bulgaria ha logrado mantener la disciplina financiera y sigue estando entre los países con menores déficits presupuestarios y deuda pública. El entorno fiscal previsible y estable se basa en tipos impositivos fijos bajos del diez por ciento, tanto para el impuesto de sociedades como para el impuesto sobre la renta de las personas físicas. Desde principios de este año, Bulgaria accedió al espacio Schengen como miembro de pleno derecho, siendo este el último paso para facilitar la libre circulación dentro de la UE. Como resultado de estos logros y con una inflación baja, la República de Bulgaria forma parte del mecanismo de tipos de cambio ERM-II por quinto año consecutivo, y recientemente hemos recibido informes de convergencia positivos para nuestra próxima adhesión como miembro pleno de la Eurozona a partir del uno de enero de dos mil veintiséis, habiendo cumplido con todos los criterios. Esto representa una gran oportunidad para nuestro país para mejorar su competitividad, obtener una mayor calificación crediticia, reducir los costes de transacción, así como fomentar la competitividad y participar en los procesos de toma de decisiones de la política monetaria de la Eurozona. Todos estos datos positivos garantizan que la República de Bulgaria es un buen lugar para invertir, lo que me da la confianza para decir: Vengan y compruébenlo ustedes mismos cual es la situación. Muchas gracias.

Sra Niki Kerameus

Gobierno (Grecia)

Excelentísimos Señores, Delegados. Es un privilegio dirigirme a la Sesión Plenaria de la Centésimo Décimo Tercera Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de la República Helénica. Permítanme comenzar elogiando la oportuna discusión de los tres temas técnicos de la agenda durante la Conferencia, especialmente a la luz de los desafíos geopolíticos actuales. El comité de normas sobre la protección frente a los riesgos biológicos, el Trabajo Decente en la economía de plataformas y el comité de discusión general sobre la promoción de transiciones hacia la formalidad. Confiamos en que, con el espíritu de cooperación tripartita que prevalece en esta Organización, llegaremos a los resultados más beneficiosos para el mercado laboral. Grecia, por su parte, se centra en tres áreas clave. Primero, reducir el desempleo aprovechando el potencial laboral no explotado, sobre todo mujeres, jóvenes, y personas con discapacidad. Durante nuestro mandato, desde dos mil diecinueve, hemos logrado una reducción del cincuenta y tres por ciento en el desempleo. Actualmente nos encontramos en la tasa de desempleo más baja de los últimos diecisiete años. Aplicamos políticas específicas para combatir el desempleo juvenil, como jornadas de orientación profesional, el fortalecimiento de las escuelas públicas de formación profesional dual y programas de empleo subvencionado dirigidos a jóvenes, ofreciendo incentivos a los Empleadores para contratarlos y formarlos en el lugar de trabajo, especialmente a aquellos que carecen de experiencia o cualificaciones previas. También, hemos introducido una serie de políticas específicas para aumentar la tasa de empleo de las mujeres, tales como la ampliación del permiso y los beneficios de maternidad de seis a nueve meses, la posibilidad de transferir hasta siete meses de este permiso a los padres, la creación de un permiso de paternidad remunerado, y la exploración de una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, especialmente para madres y padres jóvenes o personas cuidadoras, a fin de ayudarles a encontrar un empleo que se adapte a sus horarios y facilite su reincorporación laboral. En cuanto a las personas con discapacidad, debemos garantizar que cualquier persona

que pueda y quiera trabajar pueda hacerlo. A través de una disposición recientemente introducida, las personas con discapacidad pueden recibir pensiones por discapacidad sin tener que interrumpir su empleo. Además, nos centramos en planes de empleo subvencionado para facilitar su integración en el mercado laboral. Segundo ámbito, proteger los Derechos Laborales mejorando las condiciones de trabajo y aumentando el cumplimiento de la legislación laboral. En Grecia, estamos implementando la tarjeta laboral digital. Los Trabajadores escanean un código QR al comenzar y terminar su jornada, registrando con precisión su tiempo de trabajo. Esta política no solo simplifica los procesos de verificación del empleo, sino que también garantiza mayor transparencia y equidad en el mercado laboral. La tarjeta laboral digital ya protege a más de uno punto cinco millones de Trabajadores y se está desplegando gradualmente en todos los sectores de la economía, con resultados muy prometedores. Esta política va acompañada de un incremento de las inspecciones por parte de la Inspección del Trabajo, una autoridad independiente en Grecia encargada de hacer cumplir la legislación laboral y proteger los derechos de los Trabajadores. En dos mil veinticuatro, las inspecciones aumentaron un siete punto seis por ciento en comparación con 2023. Fomentar la negociación colectiva y el Diálogo Social. El Diálogo Social tripartito, con la participación de Trabajadores, Empleadores y Gobiernos, es clave para lograr el objetivo de empleos de calidad. En el Ministerio de Trabajo, actualmente llevamos a cabo un proceso de consulta con los interlocutores sociales para elaborar un plan de acción nacional cuyo objetivo es aumentar la cobertura de los Trabajadores mediante convenios colectivos. Nuestro objetivo es realizar las enmiendas necesarias en la legislación, los procedimientos y la cultura para crear el entorno adecuado en el que el Diálogo Social pueda florecer y se firmen más convenios colectivos. También es un privilegio informar a esta conferencia de que el Gobierno griego ha avanzado en el proceso de ratificación de varios protocolos y convenios de la OIT como el Convenio ciento cincuenta y cinco, sobre seguridad y salud de los Trabajadores y el medio ambiente de trabajo y el Convenio ciento noventa y uno, sobre entornos laborales seguros y saludables. Lo anterior irá acompañado de un proyecto de ley que incluirá disposiciones importantes para aumentar la seguridad y salud en el trabajo. Agradezco su atención.

Sra Nauvarat Songswaddichai

Empleadores (Tailandia)

Distinguido Presidente, distinguidos Delegados, damas y caballeros. En nombre de la Confederación de Empleadores de Tailandia quiero expresar mi profundo agradecimiento a usted Señor Presidente por haberme ofrecido la oportunidad de dirigirme a esta Plenaria. Los rápidos desafíos que surgen en materia de salud, clima, geopolítica y aspectos socioeconómicos están causando problemas para el crecimiento económico global y los Derechos Humanos, sobre todo, en países más grandes con mayor poder económico que en los países más pequeños. Anteriormente, estos países podían negociar de forma sistemática a través de Tratados de Libre Comercio, entrando mutuamente en Memorandos de Entendimiento. Actualmente, ese sistema se ha desmoronado, lo que obliga a cada país a adaptar sus estrategias de manera diferente para poder afrontar estas crisis. Tailandia es uno de los países que enfrenta problemas de crecimiento económico. Tras el reciente periodo de Covid, el PIB de Tailandia disminuyó. Este año, según la Oficina Nacional de Desarrollo Económico y Social, se espera que el PIB crezca en torno al uno punto ocho por ciento, lo cual es bastante preocupante. La inversión del sector privado también disminuyó en el primer trimestre

de dos mil veinticinco, y el consumo interno ha bajado. La confianza interna ha disminuido debido al alto endeudamiento de los hogares. Los grandes empresarios están reacios a invertir en nuevos proyectos. Estos problemas significativos requieren soluciones a corto, mediano y largo plazo. Las soluciones a corto y mediano plazo son responsabilidad del Ministerio de Finanzas, en lo que respecta específicamente a los préstamos morosos y la deuda de los hogares. Los ajustes a mediano plazo son responsabilidad del Ministerio de Trabajo, en términos de capacitación, la mejora de habilidades y el impulso al aumento de salarios según cada profesión en todos los sectores industriales, en los niveles de habilidades uno, dos y tres, entre otros y según cada profesión. Soluciones a largo plazo, la escasez de mano de obra causada por una importante disminución del crecimiento poblacional, mientras que el número de Trabajadores mayores jubilados, ha aumentado significativamente, lo cual hace imposible mantener el equilibrio. Necesitamos una fuerza laboral cualificada mediante el desarrollo de Nuevas Habilidades para el Futuro que se adapten a las nuevas tecnologías y a la inteligencia artificial. Dos, la escasez de energía, ya que la mayor parte de la energía se importa a Tailandia en lugar de producirse internamente, lo que hace que los costos energéticos aumenten de acuerdo con los precios del mercado, lo que obliga a buscar nuevas fuentes de energía domésticas. La creación de Nuevos Productos Emblemáticos. La introducción de la tecnología de IA en las industrias y empresas se está extendiendo actualmente, provocando disrupciones tanto en las operaciones empresariales como en la fuerza laboral. Por lo tanto, desarrollar una fuerza laboral cualificada que respalde el crecimiento de la tecnología y la IA en los negocios industriales es crucial para garantizar que las empresas e industrias puedan competir y sobrevivir. Al mismo tiempo, aumentar el uso de Trabajadores mayores será una forma de ayudar a transferir habilidades y conocimientos de los Trabajadores con experiencia a los nuevos Trabajadores no cualificados de forma más rápida. Crear igualdad y respetar los Derechos Humanos, aumentar la productividad y generar confianza son, por tanto, los enfoques que mejorarán la economía. Lo que Tailandia está abordando con urgencia en el largo plazo en este momento es sentar las bases para afrontar el cambio climático, avanzando hacia una economía baja en carbono y circular, para crear empleos y desarrollar nuevos productos que respondan a la demanda global. Este asunto llevará al menos entre tres y cuatro años, durante los cuales el Gobierno debe ayudar a los agricultores a adoptar nuevas tecnologías y apoyarlos durante los periodos de baja producción. En segundo lugar, hemos de mejorar la calidad de la educación mediante la fusión de escuelas primarias y secundarias para elevar el estándar educativo de los estudiantes en cada distrito y provincia, asegurando que los estándares sean iguales en todo el país. Esto permitirá formar estudiantes de calidad que respondan a las necesidades de las empresas e industrias. Este proceso tomará tiempo, pero es necesario para restaurar el futuro y la economía del país hacia un estado de crecimiento. Finalmente, las dieciocho confederaciones de Empleadores en Tailandia quieren ver que el tripartismo, Gobierno, sector privado y Trabajadores se respete y se llegue a acuerdos sobre la promulgación de diversas leyes, incluida su consideración, para garantizar una aplicación transparente y justa y transparente. Agradezco su atención.

Sr Alejandro Disilvestro

Empleadores (República Bolivariana de Venezuela)

Distinguido Vicepresidente y demás autoridades de esta Centésimo Décimo Tercera Conferencia del Trabajo. Distinguidos Delegados, buenas tardes. Desde

Fedecámaras, organización empresarial más representativa de Venezuela, saludamos la Memoria del Director General a esta Centésimo Décimo Tercera Conferencia Internacional del Trabajo, y suscribimos en todas sus partes la importancia que en la misma se le asigna al Diálogo Social como la única herramienta para aplicar los principios del Gobierno por el Pueblo y por ende de las democracias propiamente dichas. El Diálogo Social es, entonces, el vehículo ideal para lograr el avance en el desarrollo de la economía y la sociedad, propiciando la creación de Trabajo Decente. Es ese Diálogo Social el que se debe fortalecer en Venezuela, para lo cual Fedecámaras asegura su total disposición y compromiso para ello. Desde dos mil veintidos se ha venido desarrollando un avance importante en el Diálogo Social en Venezuela, al haberse ya celebrado cuatro ediciones del Foro de Diálogo Social con el acompañamiento de la OIT. Pero su desarrollo y fortalecimiento sigue siendo una necesidad imperiosa. Para ello, insistimos, debe fijarse una nueva fecha para la continuación de dicho foro, y se acepte el apoyo presencial de un representante de la OIT. La legislación laboral y de seguridad social venezolana requiere de una revisión y actualización inminente. Necesita adecuarse a las nuevas realidades del mercado laboral y, muy especialmente, a las características de la economía del país. En la actualidad, la ecuación de ingresos que perciben los Trabajadores considera como salario solo a una pequeña fracción del ingreso. Formalmente, el salario mínimo nacional equivale a poco más de un dólar estadounidense al mes. Ese salario fue fijado en marzo de 2022, y desde entonces no se ha vuelto a fijar uno distinto. Sin embargo, el ingreso mínimo que rige en el sector público representa unos ciento sesenta dólares mensuales. Pero este ingreso está formado por bonificaciones, sin naturaleza salarial, que otorga el patrono Estado a sus Trabajadores, con todas las implicaciones que ello acarrea, es decir, no impacta en el cálculo de beneficios laborales, vacaciones, utilidades o aguinaldos, y prestaciones sociales. En el sector privado, la más reciente información estadística revela que los ingresos mínimos mensuales rondan los ciento noventa y seis dólares. Esa realidad es la consecuencia de una legislación laboral que impide conocer, con certeza, el pasivo laboral que se asume frente al trabajador. Y decimos que impide conocer con certeza ese pasivo porque las prestaciones sociales en Venezuela se calculan con el último salario vigente al momento de terminar la relación de trabajo. Si consideramos que el país ha experimentado, en años recientes, la mayor inflación del mundo y actualmente la inflación anualizada se sitúa en un ciento ochenta por ciento, vemos como es imposible predecir los recursos económicos que harán falta para honrar el pasivo laboral futuro que asume el patrono frente al trabajador. Esta realidad obliga a los actores sociales a encontrar una solución a esta delicada situación que perjudica tanto a Trabajadores como a patronos, y se regrese a una ecuación de ingresos en la que la mayor parte, o la totalidad de esta, tenga naturaleza salarial. Esa era la realidad bajo la Ley Orgánica del Trabajo de mil novecientos noventa y siete, que establecía la condición de ir acumulando las prestaciones sociales en función al salario anual histórico y no a la del último salario anual. Ese desfase del salario mínimo legal con la realidad económica del país afecta también el fondeo de los recursos para la seguridad social, derivando hacia los patronos muchas de las cargas que el sistema de seguridad social debería garantizar a los Trabajadores, entre ellos, la prestación de un eficiente servicio de salud para todos los Trabajadores. Por ello, los recursos que se dedican a costear pólizas privadas de salud representan, entre otros, un importante costo que deben asumir las empresas y que distraen esos recursos que podrían destinarse al ingreso de los Trabajadores. La inexistente seguridad social, y falta de un sistema de jubilación que garantice un ingreso suficiente a sus beneficiarios, hace que los Trabajadores mayores continúen prestando servicios, a pesar de haber alcanzado la edad de jubilación. Esta situación es otra causa que afecta la creación de nuevos puestos

de trabajo, pues las industrias no cuentan con la posibilidad de sustituir a sus Trabajadores jubilables por Trabajadores que se inician en el mercado de trabajo. Conocidas estas realidades, estamos convencidos que la actualización de nuestra legislación laboral y de seguridad social solo podrá lograrse a través del Diálogo Social efectivo, que involucre a las organizaciones empresariales y de Trabajadores absolutamente independientes, para que de esta manera, tal y como lo señala el Director General en su Memoria, los Trabajadores y Empleadores puedan participar en la formulación de las políticas económicas y sociales, complementando así la adopción de decisiones por los poderes Legislativo y Ejecutivo. Igualmente, el Diálogo Social efectivo permitiría darle seguimiento a las recomendaciones y conclusiones del informe presentado por la Comisión de Encuesta en dos mil diecinueve, y a las decisiones adoptadas en los Consejos de Administración. A manera de conclusión, queremos hacer énfasis en nuestra apuesta al Diálogo Social efectivo, llevado adelante por organizaciones empresariales y de Trabajadores independientes que permitan el sincero debate de las ideas propias de cada sector y encontrar los espacios de consenso que se traduzcan en soluciones eficaces y ampliamente aceptables, que permitan la creación de puestos de Trabajo Decente, el respeto a los derechos y el crecimiento del país. En el caso de Venezuela, y siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y de varias decisiones tomadas por el Consejo de Administración, ratificamos nuestra solicitud de lograr la designación de un representante permanente de la OIT en el país, para acompañar el proceso de fortalecimiento del Diálogo Social. Muchas gracias.

Sr Hamidou Diop

Vicepresidente empleador de la Conferencia

Muchísimas gracias. A continuación, le doy la palabra a mi colega, la Vicepresidenta la Señora Arfaoui para que siga con la presidencia de las labores y en primer lugar vamos a mostrar el video pregrabado del Señor Heng, Ministro de Trabajo y Formación Profesional de Camboya.

Sr Sour Heng

Gobierno (Camboya)

Estimados colegas, expreso mi aprecio por el apoyo de la OIT con el fomento de la Justicia Social en Camboya y en todo el mundo. Encomiamos al Director General por su Informe con respecto a la Memoria, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" asegurando que los Derechos Laborales y el crecimiento inclusivo sigue siendo central e interconectado, anclado en valores democráticos y en la coherencia institucional. El informe hace un llamado a reconstruir la confianza y la cohesión social alineando las estrategias de empleo con una gobernanza basada en los derechos. En este espíritu, Camboya ha adoptado el Plan Estratégico de Desarrollo para el Trabajo, la Seguridad Social y la Formación Profesional, con el objetivo de fortalecer las instituciones del mercado laboral, ampliar la protección social y fomentando la inclusión. Además, en respuesta a las complejidades de las crisis globales, hemos tomado medidas para reforzar la resiliencia nacional mediante la expansión de los esquemas de atención sanitaria y protección frente a riesgos laborales, la modernización de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, y el establecimiento de un protocolo de respuesta ante, sobre todo, en los sectores de la construcción y la gestión de residuos. Excelencias, damas y caballeros, el Informe también destaca la participación democrática como

piedra angular del nexo empleo, derechos, crecimiento. Así, hemos organizado consultas tripartitas regulares, ha fortalecido los mecanismos de negociación colectiva y ha promovido buenas prácticas laborales a través de iniciativas como el premio Una Empresa, Una Comunidad Armoniosa. Así mismo, nos consta que la informalidad sigue siendo un reto persistente. Para abordarlo, Camboya está implementando un sistema de registro de la economía informal, introduciendo contribuciones a la protección social, y proporcionando herramientas digitales para apoyar la formalización de las microempresas. Además, Camboya está reforzando las protecciones laborales y la negociación colectiva mediante una mejor aplicación de la ley y el fortalecimiento de capacidades junto a los interlocutores sociales, mientras que los sistemas comunitarios de monitoreo del trabajo infantil para evitarlo. Así, Camboya lidera esta Iniciativa Global Aceleradora de Empleo y Protección Social para Transiciones Justas, y fue anfitrión del Primer Foro de Políticas del Acelerador Global de Asia-Pacífico a principios de abril de este año. Esto muestra el compromiso de Camboya con la integración del desarrollo estratégico de habilidades y el aprendizaje permanente con los sistemas de protección social, facilitando así una transición justa hacia un crecimiento económico inclusivo, digital y ambientalmente sostenible. Además, de cara a llegar a ser un país de ingresos medianos-altos para dos mil treinta y de altos ingresos para dos mil cincuenta, creemos que el progreso debe basarse en la dignidad del trabajo y en el espíritu de solidaridad entre las naciones. Así, Camboya reafirma su disposición a colaborar con todos los Estados Miembros de la OIT en la búsqueda de nuestros objetivos comunes de Trabajo Decente, Justicia Social y la prosperidad inclusiva para todos. Muchísimas gracias.

Sr Joshua Ansah

Trabajadores (Ghana)

Señora Presidenta, distinguidos Delegados. Comenzaré mostrando mi aprecio al Director General por su Memoria llena de ideas, llamada, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" la Memoria habla directamente de nuestros compromisos compartidos y de los interlocutores sociales y reafirma también el papel central de los Trabajadores para impulsar el crecimiento sostenible, protegiendo también los derechos en el trabajo y creando oportunidades de empleo decente. El mensaje de la Memoria queda patente, el desarrollo económico sostenible no es posible sin Trabajo Decente, el respeto a los Derechos Laborales y un crecimiento inclusivo. Estos no son principios aislados, están consagrados como algo interdependiente y tienen que lograrse de forma colectiva y coherente. En Ghana, los sindicatos están en el frente para lograr que estos principios, no solo se consagren en nuestra legislación, sino que también se traduzcan en las vidas de las personas que trabajan. Hemos avanzado significativamente en el refuerzo de la legislación del trabajo y fomentando también el Diálogo Social, sin embargo, los Trabajadores en Ghana siguen afrontando retos persistentes, a saber; un aumento de la economía informal con protecciones inadecuadas, unos salarios que se estancan, un aumento de la desigualdades, un aumento de la inseguridad laboral, impulsada también por la externalización y los contratos precarios, baja cobertura de pensiones y beneficios de jubilación insuficientes. Estos retos destacan la necesidad acuciante de unirnos al llamado del Director General para reconectar los empleos, derechos y el crecimiento. Esta reconexión tiene que ir más allá de la retórica, tienen que consagrarse en la acción política y la solidaridad mundial. Encomiamos al Gobierno de Ghana por sus esfuerzos para crear una economía resiliente con muchos empleos y estamos preparados para colaborar, para poner en marcha esta agenda de creación de empleo. Sin embargo, hemos dejado claro que

nuestra cooperación nunca vendrá a despecho del bienestar de los Trabajadores. Para reforzar realmente el nexo entre empleo, derechos y crecimiento, instamos a la OIT para que refuerce sus mecanismos de supervisión para mejorar la protección de los sindicatos y que aumente la inversión en la protección social de África y los sistemas de empleo. Señora Presidenta, distinguidos Delegados, avancemos con resolución y unidad para asegurar que ningún trabajador se queda a la zaga en nuestra búsqueda de un mundo del trabajo más justo y equitativo. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Jorge Ariel Bermúdez Laurenzo

Trabajadores (Uruguay)

Gracias Señora Vicepresidenta. En su memoria el Director General reafirma su compromiso por conformar una alianza estratégica que posibilite el desarrollo económico y el Trabajo Decente con Justicia Social. En el caso de la Memoria que hoy consideramos establece que el mundo está enfrentado un período de turbulencias e incertidumbres al cual describe como tiempo de descontento y cómo las personas se ven afectadas no sólo por los cambios que se dan a nivel medio ambiental y tecnológico, sino además por el desarrollo de fricciones geopolíticas en curso en el planeta. Hacemos pleno acuerdo con estas afirmaciones, y sostenemos que en la actualidad se producen en el mundo fenómenos sociales, políticos y ambientales que atentan contra los objetivos definidos anteriormente. Entre estos fenómenos encontramos, el avance del cambio climático que se produce en el planeta como consecuencia del modelo de acumulación capitalista y su afán depredador. Las guerras, que se llevan a cabo en diferentes partes del mundo, con su consecuencia de muertos y desplazados sumados a una carrera armamentista, promovida aquí en Europa por los países miembros de la OTAN y los Estados Unidos, la existencia de una guerra arancelaria iniciada por los Estados Unidos que perjudica siempre a las naciones y pueblos periféricos y dependientes del mercado mundial, la concentración cada vez mayor de la riqueza en pocas manos, y su contracara, la pobreza que abarca cada vez a un mayor número de habitantes del planeta, el ataque a la democracia, el avance de la xenofobia, el racismo, los ataques a las políticas de género y equidad, las violaciones a los Derechos Humanos, el avasallamiento a libertades sindicales y a la propia consecución de la Justicia Social, son manifestaciones generalizadas, más allá de políticas específicas que llevan adelante Gobiernos como el de Javier Milei en Argentina o Donald Trump en Estados Unidos. A esto, debemos sumarle la política genocida del Estado de Israel sobre el pueblo Palestino, así como el mantenimiento del criminal bloqueo del imperialismo norteamericano sobre Cuba, hechos que condenamos enérgicamente. En nuestro país la asunción de un nuevo gobierno, de corte progresista, el pasado uno de marzo plantea la superación de viejos desafíos que incluyen, la necesidad del desarrollo productivo del país, con una mayor inversión pública que lo posibilite, y mediante la cual generar nuevos puestos de Trabajo Decente, un Diálogo Social en seguridad social que reafirme principios tales como el de universalidad, solidaridad intergeneracional y sin lucro, la aprobación de un presupuesto nacional que contemple inversiones para el desarrollo productivo; mejoras de salarios, jubilaciones y pensiones; así como mayor inversión en salud, educación, vivienda e innovación en ciencia y tecnología, una mayor y más justa redistribución de la riqueza para lo cual, tanto para el sector privado como en el sector público, deben concretarse mejoras salariales en general, con especial atención a los sectores más sumergidos y debe darse una seria discusión en torno a la reducción de la jornada laboral sin pérdidas salarial, pleno desarrollo y ejercicio del derecho de huelga, así como el de negociación colectiva tanto a nivel del sector público como privado, de

acuerdo con lo establecido en el marco legal vigente. El anterior Gobierno desvirtuó totalmente la negociación colectiva en el sector público. Ejemplo de ello fue la imposición de un nuevo sistema de licencias por enfermedad que perjudica y quita derechos adquiridos a los Trabajadores Estatales. Por tal motivo, el actual gobierno convocó una mesa de diálogo y acordó la suspensión del decreto sobre el sistema antes mencionado por un plazo de sesenta días en busca de un acuerdo. Saludamos esta iniciativa y seguiremos aportando al diálogo y la negociación. Señora Vicepresidenta, Las trabajadoras y los Trabajadores del Uruguay, reunidos en su única central sindical PIT CNT, reafirmamos nuevamente, para avanzar en la dirección de la Justicia Social en aras de una paz duradera donde el Diálogo Social sea el lugar donde esos valores cobren vida, nuestro compromiso en la construcción de una sociedad y de un mundo donde todos sus habitantes reciban lo que necesitan para satisfacer sus necesidades y estén dispuestos a entregar a esa nueva sociedad sus mejores capacidades. Muchas Gracias.

Sra Monica Buarro Costa

Gobierno (Guinea-Bissau)

Señor Director General de la OIT y todos los presentes que están aquí en plenaria habiendo observado todo el protocolo. Hay muchos millones de personas en el mundo que viven en situación de extrema pobreza y así esto hiere de manera extraordinaria la dignidad humana lo que justifica el carácter fundamental de la Justicia Social a nivel de cada país y también a nivel mundial los altos niveles de pobreza, la desigualdad y la falta de perspectiva en el futuro para millones de jóvenes y de niños, constituyen una amenaza real que se cierne sobre el mundo y eso es lo que lleva a la emigración, al populismo y al extremismo, sobre todo en mi país donde la juventud es el cincuenta y uno por ciento de la población. Compartimos el enfoque de la OIT en lo que se refiere a la necesidad de tener un programa mundial fuerte, orientado hacia la Justicia Social y la universalización de los principios fundamentales del trabajo respecto de las normas internacionales del trabajo. La preocupación que se tiene con la creación de puestos de trabajo que permita mantener a los jóvenes en el seno de los países, es un problema que todos tenemos y que nosotros estamos tratando de contener en cuestiones como la economía que son la condición de los objetivos de la Justicia Social y la buena gobernanza. La respuesta a todas estas problemáticas exige un programa mundial que se enfoque en la Justicia Social pero también es necesario tener un compromiso marcado en cada país para actuar sobre las diferentes variables internas que son las que condicionan la Justicia Social, por ejemplo, la estabilidad, la buena gobernanza, la baja corrupción y la libertad económica. Las políticas activas de empleo, de seguro social y de protección social. Señoras y señores, el problema de la Justicia Social y la transformación que sufre el mundo del trabajo se hace sentir con más agudeza en relación con aquellos que trabajan pero que tienen un rendimiento insuficiente, los que están desempleados, sobre todo los jóvenes después de una situación que es la que nos lleva a la pobreza y al aumento de la desigualdad. Por esa razón yo quisiera señores, centrar mi comunicación en aquellas políticas destinadas a reducir la pobreza y a mejorar la empleabilidad y la garantía de un trabajo digno y decente y un crecimiento sostenible e incluyente. Guinea Bissau ha seguido un curso positivo en su lucha contra la pobreza y la desigualdad y para promover el Trabajo Decente y nos ajustamos a lo que es la pauta de la OIT. La cobertura de la protección social llega a un número bajo, dos por ciento de la población. Nuestra ambición es centrarnos en el objetivo de aplicación de cobertura al sector informal de la economía. También el Gobierno ya ha decidido las estrategias que articula alrededor de políticas que estamos aplicando. Una

política activa de empleo que se orienta hacia el quehacer empresarial dirigido a hombres, niños, mujeres y jóvenes mediante la formación profesional y del acceso a todos y de la certificación de profesiones y el quehacer empresarial calificación, organización de actividades y de carácter informal, políticas de inclusión y de protección social por conducto del empoderamiento social mediante la educación, la universalización de la enseñanza preescolar y gratis cuando se trata de la enseñanza básica. El aumento del salario mínimo y de la jubilación mínima para el año dos mil veintiséis. En lo que se refiere a las normas internacionales, Guinea Bissau ya ratificó el Convenio ochenta y siete sobre la libertad sindical y la protección de los Derechos de los Trabajadores en lo que se refiere al sindicalismo. Aún no hemos ratificado el ciento cuarenta y cuatro que se refiere a las consultas tripartitas y sobre las normas internacionales laborales, pero no por eso dejamos de aplicarlo, lo aplicamos y procedemos a las consultas. El Gobierno fortalece su capacidad de los diferentes Mandantes sociales en materia de legislación laboral y de desarrollo social y de negociación colectiva. También estamos actualmente a punto de ratificar el Convenio sobre la seguridad y salud en el entorno laboral y en el próximo mes hemos de lanzar un programa nacional en pro del Trabajo Decente. Quiero ahondar en el sentido de que somos un país emergente, nuestra aportación es enorme en lo que se refiere a sus recursos naturales y en lo que se refiere a su propio capital humano. Reiteramos pues nuestro compromiso frente a la OIT para que se cumplan sus principios básicos. Voy a concluir reafirmando que el convenio nos dice que podemos y tenemos que suprimir la pobreza extrema y reducir la pobreza absoluta y la desigualdad porque las consecuencias y efectos serán positivos en lo que se refiere a la dignidad humana, la seguridad, la productividad económica y la libertad y la democracia. La cooperación en pro del desarrollo y las condiciones de financiación de los países menos desarrollados sea en el sector público, sea en el sector privado, señores es fundamental para que además de los esfuerzos nacionales podamos propulsar la transformación en pro de una mayor Justicia Social para todos. Agradezco la atención de todos.

Sr Seiji Tanaka

Gobierno (Japón)

Muchísimas gracias. Director General, distinguidos Delegados. Es un honor y un privilegio estar aquí y poder pronunciarme en representación del Gobierno de Japón. Le doy las gracias al Director General por crear un Informe exhaustivo y constructivo. Compartimos el sentimiento de urgencia con respecto a la necesidad de reforzar en vínculo entre empleo, derechos y crecimiento. En nuestro país, el Gobierno fomenta una reforma del mercado laboral. Es una estrategia que tiene como objetivo lograr un aumento de salarios estructurales sostenibles en base a diferentes medidas como el refuerzo de las capacidades mediante la capacitación y facilitando una movilidad de empleo en los sectores del crecimiento. Para crear una sociedad en la que cada persona ejerza sus capacidades al máximo. Así, el Gobierno japonés ha acelerado la reforma en colaboración con Empleadores y Trabajadores. El Informe también destaca la realidad de que muchas personas se ven forzadas a involucrarse en los trabajos informales. Según la investigación de la OIT, dichos Trabajadores en la economía informal, tienen más posibilidades de caer en la pobreza comparado con los Trabajadores de la economía formal. Además, las transformaciones mundiales como el cambio climático o la digitalización tienen un gran impacto en la naturaleza del trabajo por lo que tenemos que responder a estos cambios flexible y precisa. La OIT ha trabajado para abordar estos retos de cada era y para proteger los Derechos de los Trabajadores durante más de cien

años. Como Miembro fundador de la OIT, Japón comparte los valores de la Organización y ha contribuido de forma activa en el trabajo de la OIT mediante el fomento de las normas de trabajo internacionales y el desarrollo de la cooperación. Japón actualmente avanza de cara a la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo de mil novecientos ochenta y uno, número ciento cincuenta y cinco que se añadió a la lista de los convenios fundamentales en la CIT de dos mil veintidós. El mes pasado se aprobó la ratificación del Convenio y el Gobierno de Japón seguirá con los procedimientos necesarios para poder ratificarlo. Además, durante más de cincuenta años, como el mayor contribuyente del fondo voluntario de la OIT en la región de Asia Pacífico, Japón se ha involucrado en un gran esfuerzo de cooperación mediante el programa multilateral de la OIT Japón. Dichos esfuerzos incluyen la mejora de la seguridad y salud en el trabajo mediante sistemas de seguridad de acuerdo con las condiciones actuales o reales y las necesidades de los países. Es un placer ver que Japón desempeña un papel cardinal en estas iniciativas. Como se apunta en el Informe, empleos, derechos y crecimiento se pueden reforzar entre sí. Japón refuerza y respalda esta visión. Hemos contribuido de forma activa en la Coalición Mundial en pos de la Justicia Social, dirigida por el Director General como miembro del grupo de coordinación. En particular, el Gobierno japonés fomenta una conducta de negocios responsables con el desarrollo de orientación para alentar a las empresas a que respeten Derechos Humanos y que creen una lista para sensibilizar en torno a los principios fundamentales de los derechos en el trabajo. Mediante sus esfuerzos, Japón ayuda a las empresas a que profundicen en estas iniciativas. Además, en la región de Asia Pacífico, Japón ha puesto en marcha diferentes proyectos para mejorar las cadenas de suministro. Uno de ellos se centra en el fomento del Trabajo Decente en diferentes industrias como la industria automotora, electrónica y la acuicultura. Japón cree firmemente que dichas iniciativas permiten reforzar un triángulo de valores representado por empleo, derechos y crecimiento. Estamos comprometidos a compartir nuestras experiencias con la comunidad internacional. Estoy seguro de que el refuerzo del enlace entre el empleo, los derechos y el crecimiento generará un desarrollo adecuado y creará estabilidad para las sociedades y para todo el mundo. Compartir esta visión dentro de la comunidad internacional hace que Japón haga todos los esfuerzos posibles para abordar los retos persistentes en el mundo del trabajo manteniendo también diálogos con los interlocutores sociales. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Richard Brown

Gobierno (Jamaica)

Señora Vicepresidente, Director General de la OIT, Excelentísimos Señores, distinguidos Delegados. Durante este último decenio hemos tenido progreso sostenido, crecimiento del mercado laboral y resiliencia. La tasa de desempleo del doce punto cinco por ciento en el dieciséis pasó a un cinco punto tres por ciento histórico en octubre del veinticuatro hasta el siete por ciento en el primer trimestre del veinticuatro. El desempleo juvenil también se redujo significativamente, del veintinueve punto seis por ciento en julio del dieciséis al once por ciento en octubre del veinticuatro, y actualmente está en el doce punto tres por ciento a inicios del veinticinco. Durante el mismo periodo, el salario mínimo aumentó acumuladamente un ciento cincuenta y ocho por ciento, y la fuerza laboral creció de uno punto treinta y cinco millones a uno punto cuarenta y siete millones de una población e apenas más de dos millones. También ha mantenido un clima industrial relativamente estable, apoyado en el establecimiento sólido de normas, la participación tripartita y un marco laboral justo y competitivo. Estos logros reflejan el

compromiso continuo de seguir adelante con el crecimiento inclusivo, el desarrollo económico sostenible y la Justicia Social. Seguimos reforzando la eficiencia del mercado laboral e invirtiendo en el desarrollo de habilidades a través del HEART/NSTA Trust, la agencia nacional de formación y capacitación. En colaboración con otras entidades gubernamentales, estamos desarrollando un Banco Nacional de Habilidades, una base de datos integrada diseñada para identificar escasez de mano de obra, abordar desajustes de competencias y apoyar la planificación de la fuerza laboral basada en evidencias. Esta herramienta permitirá prever la demanda futura de habilidades y fomentar una cultura de capacitación continua y formación cruzada en toda la fuerza laboral. Apoyamos el llamado del Director General para renovar la atención al rol normativo de la OIT, especialmente mientras los países enfrentan un mundo del trabajo en evolución, vulnerabilidad climática e incertidumbres globales. Reconocemos los desafíos que actualmente enfrentan las instituciones multilaterales y aprovechamos esta oportunidad para solicitar un mayor apoyo a los Estados Miembros más vulnerables. Las discusiones temáticas de esta Conferencia sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, la Transición hacia la Formalidad y los Riesgos Biológicos son oportunas y fundamentales. Estamos avanzando en el desarrollo de esta Política Nacional de Empleo y su Programa Nacional de Trabajo Decente. Deseamos dejar constancia de nuestro agradecimiento al Equipo de Apoyo Técnico de Trabajo Decente de la OIT y a la Oficina de Países para el Caribe por su orientación en la elaboración de la Hoja de Ruta del Programa Nacional de Trabajo Decente de Jamaica. También reconocemos su apoyo en el fortalecimiento de los mecanismos de protección social y en la cooperación técnica para la introducción de un régimen nacional de seguro de desempleo. Señora Vicepresidenta, dirigimos a la región del Caribe en lo que se refiere a la participación en trabajos de plataformas y es consciente de la necesidad de establecer normas para garantizar el Trabajo Decente en este sector. Esto es esencial para asegurar una participación justa e inclusiva, al tiempo que se promueve la innovación y la productividad. Jamaica ve el trabajo en plataformas como un nuevo estándar de flexibilidad y continuará preparando a su fuerza laboral con las habilidades necesarias para prosperar en este espacio en evolución. Esperamos colaborar con la OIT en esta iniciativa. Señora Vicepresidenta, la informalidad en Jamaica actualmente se sitúa en un cincuenta y seis punto cuatro por ciento. Acogemos con beneplácito las conclusiones de esta Conferencia sobre la transición hacia la formalidad, especialmente mientras buscamos apoyar los sectores digitales emergentes e informales. A través del Proyecto de Transición Justa de Jamaica y políticas alineadas, aspiramos a construir un mercado laboral más inclusivo, resiliente al clima y formalizado. La reciente pandemia de la Covid, puso de manifiesto la vulnerabilidad del mundo laboral y de la salud pública. Tenemos muchos choques económicos en nuestro país, por ello, apoyamos este llamamiento a establecer nuevas normas internacionales que sean inclusivas, sostenibles y resilientes. Por ello encomiamos a la Oficina por su trabajo que ha querido desarrollar este convenio y correspondiente recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno laboral. Para concluir, este año celebramos el quincuagésimo aniversario de la Ley sobre las Relaciones Industriales y el Tribunal Laboral. Aquí buscamos la justicia laboral. Seguimos comprometidos con los Convenios fundamentales de la OIT, incluyendo la libertad de asociación, los derechos de las trabajadoras del hogar, la negociación colectiva, el fortalecimiento de la protección social, y la eliminación del trabajo forzoso e infantil. Seguimos firmes en nuestro empeño por mejorar el cumplimiento de las leyes laborales mediante reformas del sistema de inspección, enmiendas legislativas específicas y una ampliación del diálogo tripartito. Muchísimas gracias.

Sr Hugues Ngouelondele

Gobierno (Congo)

Señora Vicepresidenta, Excelentísimos Señores, Ministros y Embajadores, distinguidos invitados, damas y caballeros. La Centésimo Décimo Tercera Sesión de la CIT se lleva en un contexto mundial caracterizado por la multiplicación de tensiones geopolíticas. La perturbación del comercio internacional que a su vez incide considerablemente en todas las economías, lo que entorpece el crecimiento y la creación de puestos de Trabajo Decente que sigue siendo, no obstante, un objetivo fundamental de las políticas públicas de nuestros países. Tras las últimas sesiones de esta misma Conferencia Internacional del Trabajo y bajo la dirección del Excelentísimo Señor Denis Sassou N'gueso, Presidente de la República del Congo, el Gobierno de Congo ha lanzado varias iniciativas estructurantes, entre ellas, voy a citar las más significativas. Se ha contratado a más de veinticinco mil jóvenes en la función pública lo que contribuye a absorber el desempleo de los jóvenes diplomados. Se ha revalorizado el salario mínimo interprofesional garantizado, el SMIG que es una medida importante para mejorar el poder adquisitivo de los Trabajadores y también se ha concretado el seguro de enfermedad universal que es un logro fundamental en la construcción del sistema de protección social inclusivo cuyo objetivo ambicioso se puede lograr. En mi opinión vale decir lograr treinta por ciento de cobertura efectiva en dos mil veinticinco y un sesenta por ciento de cobertura de aquí al dos mil veintiséis. Actualmente, se han emprendido nuevos proyectos, siempre con el mismo espíritu de progreso y Justicia Social. En particular, La adopción del Perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo, que allana el camino para la implementación de una política nacional en esta materia, acompañada de un plan de acción riguroso. Se trata de garantizar condiciones de trabajo seguras y dignas para todos los Trabajadores congoleños. La elaboración de una Política Nacional de Empleo y Formación, en colaboración con la OIT, en el marco del proyecto MOSALA, trabajo en nuestro idioma. Esta política tiene como objetivo promover un empleo productivo, inclusivo y sostenible, reforzando la empleabilidad de los jóvenes, fomentando el autoempleo y desarrollando competencias acordes con las necesidades de una economía moderna y diversificada. La República del Congo ha sido designada como país piloto de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Aceptamos esta responsabilidad con compromiso, como portavoz de África en este marco de diálogo e innovación social. En esta perspectiva, nuestra acción presta especial atención a los jóvenes y las mujeres. Sobre ese particular, el Plan de Acción Nacional de la República del Congo, en torno a estas dos prioridades, será presentado el próximo doce de junio, durante el Foro Anual de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Damas y caballeros, para concluir, la República del Congo saluda la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas de organizar una Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se celebrará en Doha, Catar, en noviembre de dos mil veinticinco. Esta cumbre representa una oportunidad única para reafirmar los compromisos asumidos en la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social de mil novecientos noventa y cinco, razón por la cual, el Diálogo Social desempeña un papel esencial en un mundo en plena transformación, donde las desigualdades sociales van en aumento, lo cual requiere con urgencia, y con inteligencia colectiva, un nuevo contrato social mundial, basado en un enfoque centrado en el ser humano. Muchas gracias Señor Presidente.

Sra Kessy Baggi Sawang

Gobierno (Papua Nueva Guinea)

Señora Vicepresidente, Señor Director General, Excelentísimos Señores. Es un gran honor presentar la respuesta de Papúa Nueva Guinea al convincente informe del Director General, titulado "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Aplaudimos la claridad y urgencia de su llamado, que estos tres pilares deben reconectarse de manera intencionada para reconstruir la confianza, garantizar la justicia y forjar un mundo del trabajo más justo. Papúa Nueva Guinea, una nación de doce millones de personas con una notable diversidad cultural y natural, está unida en su búsqueda de un futuro más justo y próspero. Los desafíos descritos en el Informe resuenan profundamente con nuestra realidad nacional. Muchos de nuestros ciudadanos se sienten ignorados, desprotegidos y desconectados de las decisiones que afectan sus vidas. La confianza en las instituciones también sufre. Para demasiados, la promesa de que el trabajo aporta dignidad y recompensa sigue sin cumplirse. Estos no son simplemente problemas económicos son, como dice la Memoria, cuestiones de cohesión social y justicia. Nuestro Plan de Desarrollo a Mediano Plazo el número cuatro que tiene como objetivo la creación de un millón de empleos. Son metas ambiciosas, pero alcanzables. Estamos priorizando el crecimiento en sectores de alta empleabilidad como la agricultura, pesca, micro, pequeñas y medianas empresas, manufactura y servicios. Estamos formalizando nuestro gran sector informal, especialmente para las mujeres en la producción de alimentos y el comercio callejero. Estamos tomando medidas activas para facilitar esta transición. De manera alentadora, estamos observando un aumento en las afiliaciones a fondos de pensiones, lo que refleja una creciente inclusión económica. Papúa Nueva Guinea también está experimentando un notable crecimiento juvenil, con estimaciones que indican que casi el sesenta por ciento de nuestra población tiene menos de veinticinco años. Estamos ampliando la inversión en educación secundaria, formación técnica y basada en competencias, así como en iniciativas de empleo juvenil y emprendimiento. Si no incluimos y empoderamos a nuestros jóvenes, corremos el riesgo de socavar la cohesión social. Abordar el empleo juvenil no es solo una prioridad económica, es un imperativo social y democrático. Estamos comprometidos a fortalecer las bases legales e institucionales del Trabajo Decente. En dos mil veintitrés, el Parlamento ratificó por unanimidad tres convenios de la OIT, Inspección del Trabajo, el ce ochenta y uno, Consulta Tripartita, el ce ciento cuarenta y cuatro y Violencia y Acoso que es el Convenio ciento noventa. Ya se han presentado nuestros informes iniciales. Estamos trabajando para ratificar los convenios fundamentales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, el ce ciento cincuenta y cinco y ce ciento ochenta y siete. La reforma de la legislación laboral está en marcha. Estamos actualizando la Ley de Empleo, la Ley de Relaciones Laborales y finalizando un nuevo marco de Seguridad y Salud en el Trabajo. También estamos realizando una revisión nacional tripartita del salario mínimo, para garantizar salarios justos que reduzcan la pobreza y sustenten a las familias. Por primera vez en nuestra historia, Papúa Nueva Guinea llevará a cabo una Encuesta de Fuerza Laboral, con el apoyo de la OIT. Esta encuesta proporcionará datos esenciales sobre el empleo, la desalineación de competencias y el uso del tiempo, para orientar políticas públicas basadas en evidencia. Reafirmamos nuestro compromiso con el Diálogo Social. Como una joven democracia, vemos el modelo tripartito de la OIT no solo como un procedimiento, sino como una plataforma para generar confianza, consenso y reformas sostenibles. En respuesta al llamado del Director General, Papúa Nueva Guinea está reafirmando el empleo como una prioridad nacional de desarrollo, invirtiendo en habilidades y emprendimiento

juvenil, revisando leyes laborales obsoletas, fortaleciendo la administración y la aplicación de las normas laborales, ampliando la protección social, especialmente para los Trabajadores del sector informal. También estamos integrando la resiliencia climática en nuestras estrategias de empleo. Papúa Nueva Guinea es uno de los países más vulnerables al cambio climático del mundo. Con más del setenta por ciento de nuestra población dependiendo de medios de vida de subsistencia sensibles al clima, estamos comprometidos con la neutralidad de carbono en el sector energético para dos mil treinta y con garantizar una transición justa para los Trabajadores y comunidades afectadas por los impactos climáticos adversos. La Declaración de Filadelfia de mil novecientos cuarenta y cuatro nos recuerda que las políticas económicas y financieras deben estar al servicio de la Justicia Social. Papúa Nueva Guinea reafirma esta convicción. Estamos comprometidos a reconectar empleo, derechos y crecimiento, no como metas separadas, sino como una única misión unificada. Afrontemos el desafío del Director General. Confrontemos la crisis de confianza con liderazgo. Reconstruyamos la confianza en nuestras instituciones mediante la equidad, la participación y la rendición de cuentas. Y creemos un mundo del trabajo que ofrezca dignidad, seguridad y oportunidades para todos. Agradezco su atención.

Sra Nella Tavita-Levy

Gobierno (Samoa)

Señora Vicepresidente, Señor Director General, distinguidos Delegados, Excelentísimos Señores, damas y caballeros. Buenas tardes, Talofa lava (foreign 02:52:32) y cálidos saludos desde Samoa. En nombre del Gobierno de Samoa, felicito al Honorable Edgar Moyo, Ministro de Servicio Público, Trabajo y Bienestar Social de la República de Zimbabue, por su nombramiento como Presidente de la conferencia y también a los Vicepresidentes. Tengan la seguridad del apoyo de la delegación de Samoa en su función de liderazgo. Señor Presidente, elogiamos la Memoria del Director General con el que nos sentimos identificados. La consecución de la Justicia Social requiere equilibrar la relación entre empleo, derechos y crecimiento, y fortalecer la relación entre los Gobiernos y los interlocutores sociales. Creo que el Foro Tripartito Nacional de Samoa funciona muy bien. Nuestra cultura de toma de decisiones por consenso, basada en el amor y el respeto, contribuye a resolver disputas y alcanzar acuerdos que satisfacen a todas las partes. La Hoja de Ruta para el Desarrollo de Samoa es una estrategia nacional de desarrollo centrada en las personas. Da prioridad al empoderamiento de las comunidades, el fortalecimiento de la resiliencia y el fomento del crecimiento mediante el Diálogo Social en todos los sectores de la economía y de la sociedad. Señora Vicepresidente, el cuarto Programa de Trabajo Decente por País de Samoa se lanzó en febrero de este año con tres prioridades para los próximos cuatro años, vale decir, promover el Trabajo Decente en los esfuerzos de recuperación económica pos Covid y en la respuesta al cambio climático, mejorar los derechos de los Trabajadores y la protección social integral y mejorar la gobernanza del mercado laboral, incluso reforzando la capacidad de las organizaciones de Trabajadores y Empleadores para participar eficazmente en el Diálogo Social e influir en los procesos de formulación de políticas y toma de decisiones. El Gobierno de Samoa se unió a la Coalición Mundial por la Justicia Social en noviembre de dos mil veinticuatro y esperamos avanzar en el vínculo entre Justicia Social y Trabajo Decente ante las circunstancias especiales de los pequeños Estados insulares en desarrollo mediante la cooperación multilateral, incluyendo un enfoque en los impactos del cambio climático en el mundo del trabajo. Señora Vicepresidente, las crisis globales y las decisiones

políticas unilaterales están afectando a todo el mundo. Las naciones más pequeñas del Pacífico no están exentas. Si bien compartimos los desafíos comunes del mercado laboral mundial como el estancamiento de los salarios y del nivel de vida, el aumento del costo de vida y la alta dependencia de las importaciones, la diferencia es notable en nuestra capacidad de respuesta ante estos retos. Hace cinco años, el salario mínimo en Samoa equivalía a un dólar estadounidense. A partir de julio de 2025, el salario mínimo aumentará a uno punto setenta y cinco centavos de dólar. La primera Política de Salario Mínimo de Samoa fue aprobada en junio del año pasado y orientará al Gobierno y a nuestros interlocutores tripartitos nacionales en la revisión del salario mínimo cada dos años. Señora Vicepresidenta, para apoyar su labor, Samoa tuvo el honor de presidir el Comité de Finanzas en esta Centésimo Décimo Tercera Sesión de la Conferencia. Reconozco con gratitud el apoyo de su distinguida Oficina, así como el del Director General y su equipo, y el de la Vicepresidencia del Comité de Finanzas de Noruega. Pero, sobre todo, estoy agradecida por la compasión y el espíritu de respeto mutuo mostrado entre los Estados Miembros y los interlocutores sociales, lo cual ha dado lugar a la aprobación del Programa y Presupuesto para el veintiséis veintisiete en el día de hoy y nos felicito a todos por ello. Esperamos seguir colaborando en el trabajo de la OIT, especialmente para servir y apoyar a las personas y comunidades más vulnerables. Vean ustedes que tan bueno es que los hermanos vivan juntos en armonía. Les deseo a que el resto de la Conferencia sea muy productivo.

Sr Andre Lewis

Trabajadores (Granada)

Empleos, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo. Memoria del Director General de la OIT. Señora Vicepresidenta, distinguidos Delegados. Les saludos de parte de los Trabajadores de Granada. ¿Tenemos voz en lo que ocurre después? Esta pregunta, en el prefacio de la Memoria del Director General, plantea las dudas que los Trabajadores tienen después de la fundación de la OIT. En un periodo en el que hemos visto un aumento de multimillonarios, la brecha entre los que tienen y no tienen sigue profundizándose. Los presupuestos militares van en aumento con mayor desesperación entre la clase trabajadora pobre que intenta llegar a fin de mes. Instamos a que se terminen todas las guerras. Granada es un pequeño Estado insular en desarrollo que ha estado afectado por huracanes y cambio climático y partes de Granada se han visto asoladas en julio de dos mil veinticuatro. Los Trabajadores de Granada se han unido con el Gobierno e instan a que haya justicia climática. Hemos sido afectados por estos retos. Instamos a los Gobiernos y a los Empleadores a que respeten la Agenda de Trabajo Decente de la OIT y que pongan en marcha la sección de la ley del trabajo. Nos constan las acciones del Gobierno para aumentar legislación en dos mil veinticuatro para lograr un salario mínimo. El último cambio fue en dos mil once. Instamos a los interlocutores sociales ahora a que aumenten este salario. Hay que poner en marcha un Diálogo Social, dejar de dejar de lado a los sindicatos y atender a los asuntos que ocupan a los Trabajadores. Ha habido acciones que plantean preguntas sobre si hay un intento de dejar de lado el trabajo organizado para que no seamos relevantes. Se han echado por tierra muchos de los beneficios ganados por los Trabajadores y los sindicatos en los últimos años. Por ejemplo, la cuestión de la productividad que creemos que la productividad es una de las principales funciones de la gestión. Los Trabajadores instan a que se aborden las cuestiones de la legislación y nos comprometimos a trabajar de consuno en pos del Diálogo Social para lograr un acceso a las disputas en las enmiendas sesenta y uno, uno de la legislación para poder volver al trabajo después de una huelga,

así como también sobre el trabajo doméstico y de la seguridad y salud en el trabajo. Ha habido diferentes acciones para mejorar también los recursos humanos en la administración de trabajo. Sin embargo, ha habido momentos en los que no se han podido representar por parte de los sindicatos a ciertos Trabajadores. Delegados, Vicepresidente, en el párrafo setenta y nueve de la Memoria se dice que lo que falta es voluntad política, las acciones para traducir las voluntades en normativas para que haya cambios tangibles, párrafo veintiuno dice: “Estamos en una encrucijada, tenemos que dar riqueza al pueblo, hay que forjar los cambios y crear esos cambios mediante las instituciones”. Le decimos al Director General que sí, que un mundo mejor es factible. En esta CIT nos tenemos que comprometer y tenemos que reforzar los compromisos para que este mundo sea un lugar mejor mediante empleos, derechos y crecimiento. Muchísimas gracias.

Sr Stephen James Russell

Trabajadores (Reino Unido)

Muchísimas gracias Señora Vicepresidente. Para los Trabajadores en el Reino Unido, la Memoria del Director General sobre el empleo, derechos y crecimiento, llega en un momento oportuno. El debate sobre una posible incompatibilidad entre el crecimiento económico y brindar Trabajo Decente sigue aumentando en el Reino Unido. Refresca ver que la OIT ve que como ya se ha creído, no hay incompatibilidad, a pesar de que se plantean las alarmas en aquellos ámbitos, refuerza la idea de que no hay un conflicto intrínseco entre el crecimiento y los derechos y que pueden y deberían impulsarse hacia arriba. Nuestra propia investigación muestra que tiene que haber un mayor énfasis en potenciar el crecimiento de los derechos de los Trabajadores. El gobierno del Reino Unido está implementando la mayor oleada de Derechos Laborales en una generación, lo que finalmente lo acerca de nuevo al cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo aprobando varias leyes como la de la huelga que han sido casos en la cal aumentando también las consultas tripartitas. Hoy también, el Gobierno ha dicho que trabajará con tres de los sindicatos para asegurar que miles de trabajos se crearan y que serán trabajos adecuados. A la vez se cree que esa tarea es crear crecimiento en la economía, lo que ha creado también una economía caracterizada por gran desigualdad, salarios estancados y mala calidad de vida. El Reino Unido ha sufrido el período más largo de estancamiento salarial en la historia moderna, un aumento del trabajo precario y un crecimiento económico estancado. Nosotros acogemos este enfoque y también el compromiso con los Derechos de los Trabajadores en el Proyecto de Ley de Derechos Laborales. No vemos estos dos objetivos como mutuamente excluyentes, pero el debate en el Reino Unido ha sido desalentador, con ataques directos a la agenda de Derechos Laborales usando el crecimiento como hombre de paja para criticar su ambición y, por tanto, no consideran los posibles beneficios. Frente a esta deprimente cacofonía, sin embargo, podemos contraponer instituciones globales con conocimiento, como el Banco Mundial y la OCDE, y ahora por supuesto la OIT, que nos ha proporcionado este importante análisis sobre la relación entre el Trabajo Decente y el crecimiento económico que beneficie a todas las personas y a todas las comunidades. Porque no solo necesitamos crecimiento económico, necesitamos un crecimiento económico que sea tangible para la gente común, y no solo para los ya acomodados. En la Memoria es la piedra angular de un cambio en el consenso económico. Evidencias más recientes demuestran que las protecciones laborales conducen a mejores resultados económicos y a una distribución más equitativa del ingreso entre el capital y el trabajo. Las protecciones laborales pueden

aumentar el empleo, reducir el desempleo y mejorar la productividad, al tiempo que garantizan que los beneficios se compartan con los Trabajadores. Un estudio vio que los sindicatos tienen un impacto positivo general en la productividad. Un mercado laboral más justo puede lograrse junto con una economía más fuerte. La propia investigación muestra que los beneficios para las empresas y para el país gracias a la resolución rápida de conflictos, menor estrés laboral, mayores salarios y una mayor participación en el mercado de trabajo. Vicepresidente, todos sabemos que la Declaración de Filadelfia de la OIT afirmaba que la pobreza en cualquier lugar es una amenaza para la prosperidad en todas partes, y que la lucha contra la miseria debe proseguir con vigor inquebrantable dentro de cada nación. Con el auge del populismo de extrema derecha, nuestras sociedades corren el riesgo de fracturarse, y la misión de la OIT debe ser clave en las soluciones que apliquemos para poner fin a la división y preservar la paz. No podemos continuar con personas atrapadas en empleos mal remunerados e inseguros. Una agenda sólida de Derechos Laborales no solo es compatible con una agenda de crecimiento, sino que también es absolutamente vital para que los frutos del crecimiento económico lleguen a todos los niveles de la sociedad. Quienes se aferran a conceptos obsoletos no tienen respuesta para los desafíos que enfrentamos. Esta es una oportunidad para adoptar un modelo de mercado laboral más inclusivo, que ayude a asegurar los beneficios derivados de mejores relaciones laborales, crecimiento salarial, mayor productividad, y con ello transformar la vida de los Trabajadores y crear una sociedad robusta y estable. Por tanto, agradecemos al Director General por su Memoria, y esperamos poder elevar el debate sobre el crecimiento, listos para celebrar la agenda de Derechos Laborales como un elemento clave tanto de su propia estrategia de crecimiento como de una oportunidad para trabajar juntos en la misión de la OIT en pos de la Justicia Social. Muchísimas gracias.

Sr Pablo Bobic

Empleadores (Chile)

Gilbert Hounbo, Director General de la OIT, Señor Presidente, Señor Vicepresidente, Señora Vicepresidenta de la Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo. Señoras y señores Delegados. Para la Confederación de la Producción y del Comercio de Chile, es un placer participar una vez más de la Conferencia Internacional del Trabajo, máxima instancia global del Diálogo Social y el tripartismo. Aprovechamos la oportunidad para enviar un cordial saludo a la representación gubernamental de nuestro país, encabezada por el Ministro del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, y también a la Delegación de los Trabajadores de Chile, liderada por el Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, señor José Manuel Díaz. En Chile hemos logrado importantes avances producto del Diálogo Social en materias muy relevantes para las relaciones laborales al interior de las empresas, como lo es la protección de la seguridad y salud en el trabajo, y la mejora del sistema previsional. Ambas son materias fundamentales para los Trabajadores, los Empleadores y para la sociedad como un todo. Y en esta Conferencia hemos dado un paso más como país, hace tan solo unos minutos, al depositar la ratificación del Convenio fundamental ciento cincuenta y cinco sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. A su vez, estamos avanzando en la reducción gradual de la jornada laboral ordinaria, legislación que ha sido acompañada de medidas de flexibilidad promovidas por la OIT, que tenemos que monitorear con atención para verificar que pueda avanzar sin generar consecuencias indeseadas para la productividad laboral y el empleo formal. Y es precisamente sobre estos dos últimos temas donde tenemos una especial preocupación, y en los que pensamos se deben

concentrar los esfuerzos público-privados en las distintas instancias de Diálogo Social bipartito y tripartito. Hoy Chile es el país con el mayor salario mínimo de Sudamérica, pero a su vez, es el cuarto país con menor productividad laboral de la OCDE, medida por hora trabajada. Según la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad el crecimiento promedio anual de la productividad laboral alcanzó a tres coma cuatro por ciento entre los años mil novecientos noventa y uno y dos mil diez, mientras que entre los años dos mil once y dos mil veinticuatro tan solo logró un promedio anual de cero coma cuatro por ciento, estando prácticamente estancada. Por otra parte, la actual tasa de desempleo es muy elevada, ocho coma ocho por ciento, especialmente si se considera que desde hace más de veintiocho meses está sobre ocho por ciento. Son muchos los Trabajadores y trabajadoras que están fuera del mercado del trabajo formal, con todos los efectos negativos que eso conlleva para sus familias. Consideramos que Trabajadores, Empleadores y Gobierno tenemos que unir esfuerzos para revertir los problemas antes descritos, priorizando propuestas que apunten a seguir incrementando la participación de las mujeres en el trabajo formal, a reducir el desempleo de los grupos de personas que hoy están experimentando desempleo de larga duración, de un año o más y a promover la capacitación continua y la reconversión laboral de las personas para que puedan adecuarse oportunamente a la transformación digital y la inteligencia artificial, cada día más presente en las actividades productivas y en la prestación de servicios. Y aunque faltan pocos meses para un cambio de gobierno, hay un esfuerzo país concreto al que podríamos abocarnos en este plazo para intentar mejorar la productividad laboral y reducir el desempleo, nos referimos a intentar lograr una modificación de consenso de la regulación legal de las salas cuna, para evitar que sigamos perdiendo en las empresas la oportunidad de contar con más talento femenino, producto de una legislación que las castiga al encarecer su contratación. Esta es una reforma que todos consideramos necesaria, y en la que podemos trabajar juntos para superar los problemas que hoy tiene el artículo doscientos tres del Código del Trabajo, cuidando de no generar nuevos costos adicionales de contratación. Recordemos que las empresas aún están intentando absorber los costos crecientes que han tenido producto del incremento del salario mínimo y la reducción de la jornada laboral, mientras se preparan para costear las cotizaciones que deberán solventar producto de la reforma previsional. Igualmente, es importante que abordemos desafíos país pendientes que afectan la productividad laboral y la libertad de las personas para tomar decisiones. Así, por ejemplo, debemos modificar la regulación legal de las indemnizaciones por daños en servicio. Es una más alta en los países de la OCDE, modificándola por un sistema de indemnizaciones a todo evento. También de esto tenemos que conversar. Finalizamos estas breves palabras convencidos de que el Diálogo Social siempre nos puede permitir encontrar maneras consensuadas de generar avances que mejoren la calidad de vida de los Trabajadores, la productividad laboral y la competitividad de las empresas. Muchas gracias.

Sra Natalja Preisa

Trabajadores (Letonia)

Presidente, Vicepresidente de la Conferencia. Doy las gracias al Director General por el Informe, "Empleo, derechos y crecimiento, consagrados en las tendencias del mundo del trabajo para asegurar el Trabajo Decente. En particular, quisiera acoger con satisfacción el recordatorio incluido en el Informe de que los Derechos Laborales no solo se basan en los derechos democráticos, sino que ellos mismos fomentan la democracia y la hacen prosperar. Coincidimos con el Director General en la conclusión de que la OIT

tiene un siglo de pruebas de que el Diálogo Social, la negociación colectiva y la libertad de asociación son una expresión de la democracia en el trabajo y son claves para definir la trayectoria de nuestro futuro. Delegados, esta es una conclusión importante, que quisiéramos invitar al Gobierno de Letonia a integrar en todos los niveles de formulación de políticas y leyes en el país. Quisiéramos recordar tres aspectos esenciales al respecto. Primero, como lo recuerda el Informe del Director General, el trabajo sindical, en tanto expresión de la libertad de asociación, es la piedra angular de la democracia, al dar a los Trabajadores protección y una voz en la gobernanza. Así, es esencial que los sindicatos puedan cumplir sus funciones de manera segura, libre y eficaz, y ejercer sus derechos garantizados por los instrumentos de la OIT. Para lograrlo, invitamos al Gobierno a introducir la antigua demanda de la Confederación de Sindicatos Libres de Letonia de establecer responsabilidad penal por las violaciones a los derechos sindicales. La libertad de asociación está protegida por la Constitución de Letonia y, como tal, este importante derecho humano debe protegerse debidamente para garantizar que las empresas no puedan utilizar la intimidación de los Trabajadores, las invitaciones a abandonar la afiliación sindical ni el desprestigio de los sindicatos y de su imagen como herramientas para interferir en el trabajo sindical. Segundo, la negociación colectiva es la herramienta más adecuada para adaptar la regulación a las necesidades de los sectores y las empresas, y para dar voz y protagonismo a los interlocutores sociales en el diseño de la normativa. En Letonia, sin embargo, la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo inferior al veinticinco por ciento. Por ello, invitamos al Gobierno de Letonia a tomar medidas activas y urgentes para facilitar la negociación colectiva en el país. Estas medidas deberían definirse en un plan nacional elaborado y adoptado junto con los interlocutores sociales. De este modo, se cumplirían las disposiciones de los Convenios número noventa y ocho y ciento cincuenta y cuatro, que exigen tomar medidas activas para promover la negociación colectiva. El plan debería incluir, entre otros elementos, el fortalecimiento de la autonomía de los interlocutores sociales, el ofrecimiento de incentivos a las empresas que participen en la negociación colectiva, la priorización de las empresas que cuenten con convenios colectivos en las contrataciones públicas, y el refuerzo del papel de los sindicatos. Estimadas Delegadas y Delegados, la situación geopolítica de Letonia implica la necesidad de invertir en defensa y preparación. Por ello, nuestra tercera invitación se refiere a preservar y mejorar la inversión pública en los servicios. El fortalecimiento de la defensa no puede hacerse a costa de reducir la inversión pública en los servicios esenciales, a saber, salud, educación, transporte público, energía y servicios de emergencia. Por el contrario, para mejorar la preparación interna de la sociedad, es importante reforzar los servicios públicos y de emergencia, en particular, garantizando Trabajo Decente en estos servicios para asegurar su funcionamiento continuo. Estos sectores de la economía no pueden estar sujetos a medidas de austeridad ni a recortes del gasto público con el fin de reasignar recursos financieros a la producción de productos militares. Por último, Delegados, doy las gracias al Gobierno de Letonia por sus esfuerzos y su compromiso con el fortalecimiento del Diálogo Social. Y también doy las gracias a la OIT por sus constantes recordatorios de la relevancia del Diálogo Social y por las posibilidades de reforzarlo mediante el trabajo tripartito de la CIT. Muchísimas gracias.

Sr Henriquez Raul

Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares

Señora Vicepresidenta, Excelencias, distinguidos Delegados y Delegadas, en representación del Presidente de la Asociación Internacional de Consejos Sociales e Instituciones similares, AICESIS, que une a setenta y dos consejos económicos y sociales e instituciones similares de cuatro continentes, es todo un honor y un gran privilegio dirigirme a ustedes, aquí y esta tarde. Nos reunimos en una encrucijada crítica, definida por problemas económicos profundos con dinámicas geopolíticas intrincadas y un aumento de las emergencias climáticas. Cada uno de estos retos amplifica las desigualdades existentes y plantea retos significativos a la estabilidad y a la paz mundial. Necesitamos una acción resuelta, coordinada internacional y nunca esta urgencia ha sido más clara. Los análisis recientes de la Organización Mundial Meteorológica, la OMM, advierten, con gran firmeza de que las temperaturas mundiales van a sobrepasar los umbrales, sin precedentes, en los próximos cinco años, lo que intensificará las consecuencias del cambio climático. Así mismo, el Fondo Monetario Internacional, el FMI, anticipa también una deceleración considerable en el crecimiento económico, lo que revela también las vulnerabilidades persistentes y un aumento también de las incertidumbres entre las economías interconectadas. Estas graves realidades, nos instan a que tomemos una acción inmediata y colectiva. Algo que tiene que estar en nuestra respuesta, tiene que ser un compromiso cabal en pos del Trabajo Decente, tal y como se articula en la Oficina Internacional del Trabajo. El Trabajo Decente, consagrado en la dignidad, la equidad, la seguridad y el respeto de los derechos fundamentales es un imperativo moral, así como también un elemento pilar, necesario para lograr sociedades resilientes y una prosperidad económica sostenible. Excelencias, distinguidos Colegas, los consejos sociales y económicos representados a nivel mundial por el AICESIS, son instrumentos indispensables para abordar estos retos multifacéticos. Los consejos económicos sociales ejemplifican una gobernanza inclusiva y participativa que fomenta el diálogo esencial entre Gobiernos, Empleadores, Trabajadores y la sociedad civil, mediante enfoques basados en el consenso. Los consejos económicos sociales transforman las intenciones normativas en estrategias reales y nos posiciona de forma genuina para consagrar la Justicia Social dentro de los marcos económicos, abordar los retos climáticos de forma eficaz, gestionar también las transformaciones digitales de forma responsable y respaldar de forma exhaustiva las comunidades vulnerables. La conocida economista, Mariana Mazzucato, observa de forma pertinente, cito, “que necesitamos pasar la fijación del mercado a la modelización del mercado y del valor del mercado al valor público”. Los consejos económicos sociales encarnan precisamente esa voluntad transformadora de asegurar que las políticas son inclusivas, participativas y que se armonizan con los progresos sociales a largo plazo. Mediante la gobernanza participativa e inclusiva, consagrada en el compromiso del valor público, los consejos económico sociales pueden desempeñar un papel tangible, dirigiendo la transición justa y fomentando el Trabajo Decente como la piedra angular del desarrollo sostenible y equitativo. Así, instamos firmemente a todos los Estados Miembros de la OIT, a que reconozcan completamente, que se comprometan con, y que respalden de forma completa el papel esencial de los consejos económico sociales dentro de los marcos de política internacionales. Con el refuerzo de estos consejos, fomentamos de forma significativa, la capacidad colectiva de navegar transiciones complejas, liderar el desarrollo sostenible y asegurar un crecimiento inclusivo que garantice las oportunidades equitativas y los beneficios para todos y todas. Haciendo eco del alegato urgente del Secretario General de las Naciones Unidas, en António Guterres, cito, “la emergencia climática es una carrera que estamos perdiendo, sin embargo, es una carrera que podemos ganar”. Reafirmemos hoy el compromiso colectivo para fomentar las capacidades excepcionales de los consejos económico sociales para liderar las economías mundiales de cara a la equidad, el liderazgo

medioambiental y la prosperidad compartida mediante el refuerzo del diálogo y de una colaboración resuelta. Aprovechemos este momento para crear un legado sostenible y justo para las generaciones futuras. Muchísimas gracias.

Sr Alberto Emilio Yuson

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Presidentes, Delegados, acogemos con agrado, la Memoria del Director General y la adopción también de las resoluciones del Artículo treinta y tres con respecto a Myanmar y el reconocimiento histórico de Palestina como un Estado Observador, no miembro. Estos son hitos institucionales y también son acciones del principio que reafirman que la OIT es un hogar de justicia. Una paz duradera será algo que no llegue a Oriente Medio hasta que haya un estado independiente de Palestina, gobernado por los palestinos y que sea aceptado, establecido y respetado en Cisjordania y en Gaza. La adopción del Artículo treinta y tres sobre Myanmar nos da un halo de esperanza, sin embargo, no detendrá los ataques contra el pueblo de Myanmar a menos que las palabras de la resolución se versen en la realidad y la acción. Sólo dando fin a la complicidad de los Gobiernos y empresas con la junta militar podrá Myanmar volver a la trayectoria de la democracia. Presidente, Delegados, Panamá vulnera flagrantemente los derechos fundamentales de los Trabajadores, los líderes de los sindicatos de construcción, SUNTRACS, se ven amenazados. Saúl Méndez se ha visto forzado a buscar asilo político, Jaime Caballero detenido por cargos, Genaro López, detención en el hogar, Erasmus Cerrud perseguido. Detenciones arbitrarias, actos de intimidación, cierre de cuentas ante los sindicatos y redadas en las oficinas de los sindicatos. Estos son intentos sistemáticos y flagrantes de desmantelar los sindicatos independientes y eliminar el derecho a la huelga. La Comisión de la OIT para la libertad de asociación dejó claro con recomendaciones en marzo de este año que los sindicatos no son un delito, es un derecho fundamental que ha de garantizarse por todos los Estados Miembros de la OIT. Instamos a que esta CIT mande un mensaje firme al Gobierno de Panamá, que elimine todas las detenciones contra los líderes de SUNTRACS que libere a los detenidos y que restablezca completamente los derechos de los sindicatos y las garantías en Panamá. Vivimos en un mundo donde hay cada vez más represión, miedo e impunidad. Un mundo donde el miedo se utiliza para silenciar y las leyes se utilizan para punir a los pueblos. un mundo donde una catástrofe creada por el hombre, se está llevando a cabo en Gaza en vivo, ante una audiencia mundial paralizada. Un mundo donde los Trabajadores migrantes se ven explotados, detenidos, deportados, se les quita su dignidad con políticas migratorias agresivas como la de los Estados Unidos y Arabia Saudita. Un mundo donde la promesa de la posguerra, de la cooperación internacional, está derrumbándose debido al peso del interés nacionalista. Los poderosos normalmente buscan beneficios para sus países y para sus líderes, no se ven impulsados por el bien común ni se ven guiados por los ideales, sino por sus gestiones. El Papa Francisco dijo: A menudo participamos en la mundialización de la indiferencia. Instemos, al contrario, a todo el mundo a vivir en solidaridad mundial. Muchas instrucciones cambian, sin embargo, la OIT tiene que hacer todo lo posible para mantener el equilibrio. Tenemos que ser un lugar donde los derechos no se negocian, donde las voces de los Trabajadores tienen importancia y donde la paz se crea, no sobre el silencio, sino sobre la justicia. El mundo necesita de forma urgente y desesperada la paz, la OIT trata de eso, de la paz, una paz duradera y universal que solo podrá crearse si se basa en Justicia Social. La OIT tiene que estar en la parte de los Trabajadores, tiene que dar

esperanza a los pobres, a los oprimidos, a los olvidados para ganar respeto, reconocimiento y poder para vivir y trabajar en dignidad. Muchísimas gracias.

Sr Charalambos Kyritsis

Federación Sindical Mundial

Gracias Señora Vicepresidente. Queridos colegas, damas y caballeros. En el año dos mil veinticinco la humanidad celebra la gran victoria de los pueblos contra el asesinato fascista de los nazis. En dos mil veinticinco la CSI celebra ochenta años de su creación y claro está, esto no es una mera coincidencia. La victoria contra los fascistas que trajo paz, democracia, Justicia Social y la esperanza de una nueva sociedad es el mismo que llevo a la creación de la CSI el tres de octubre de mil novecientos cuarenta y cinco. Desafortunadamente ochenta años después dichas esperanzas y expectativas claramente no se han logrado. Las guerras imperialistas y las intervenciones, las sanciones y los bloqueos siguen adelante y se intensifican. El fascismo aumenta y se cierne nuevamente como una amenaza. El genocidio de los palestinos de Gaza del Estado asesino israelí sigue adelante con la tolerancia de Estados Unidos, de la Unión Europea y sus aliados. Los derechos de los Trabajadores palestinos han sido objeto de violación clara durante decenios. Ha llegado la hora pues, de que la Memoria del Director General sobre la situación de los Trabajadores de Palestina ocupada no se limite a una mera descripción de la trágica situación, sino que también recomienda medidas eficaces para aquellos que sufren las consecuencias de la ocupación y del apartheid de Israel. En lo que se refiere a mejorar la condición de Palestina que pasa a ser de movimiento de liberación a un Estado Observador no Miembro, era lo mínimo que podía decidir la OIT. La realidad que viven los Trabajadores en el mundo de hoy día se caracteriza por el desempleo, la precariedad, el trabajo temporal inseguro y trabajo no garantizado que se amplía y se consolida, se caracteriza por la desregulación y deterioro de las condiciones de vida y de trabajo. Las libertades democráticas y sindicales van disminuyendo, se privatiza el bien social y de manera arbitraria aumenta la edad de jubilación. Esto sigue delante de manera sistemática. Todo ello en aras de la rentabilidad de empresas multinacionales. El sistema recurre a una economía de guerra que además de ser una amenaza para la paz mundial, significa que habrá políticas incluso más duras de austeridad y de desigualdad social. Esta es la trágica realidad que vivimos. Que no se puede esconder detrás de lemas bonitos que también la OIT ha hecho suyos sobre el nuevo contrato social, el Trabajo Decente y demás. Lo que piden los Trabajadores son decisiones y políticas que en la práctica apuntalen sus derechos y libertades. No declaraciones y palabras vacías sin consecuencia. El aspecto realmente alentador de esta panorámica mundial es el hecho de que los Trabajadores ya no aceptan pasivamente esos ataques capitalistas contra los Trabajadores. Ahora los Trabajadores, mas bien escogen el camino de la lucha para poder tender a sus necesidades actuales y defender sus derechos. Antes de concluir permítaseme referirme a una discusión que no está actualmente ante la plenaria pero que ya empezó en el Consejo de la OIT sobre la democratización de la gobernanza de la OIT. A nuestro parecer, y para que ese debate sea digno de su nombre, hay que empezar con la abolición del monopolio inaceptable de la representación de los Trabajadores por una única organización sindical internacional. Sabemos que los Empleadores y los Gobiernos están satisfechos, cómodos con esa situación de monopolio de representación. Con lo cual evitan escuchar voces que molestan y defienden los intereses de la clase de los Trabajadores y se oponen a las políticas de doble rasero y al escoger de manera selectiva algunos países, todo ello para correrle el gusto a los círculos que dominan el mundo.

Pese a todo, la Federación Sindical Internacional nunca dejará de luchar por una OIT pluralista y más representativa porque eso es lo que los Trabajadores y los sindicatos necesitan. Damas y caballeros, queridos colegas, el arma de la clase trabajadora es la solidaridad, el internacionalismo, la CIC y la Confederación Sindical Internacional están muy comprometidas con esos principios. Seguimos adelante con esta trayectoria de ochenta años, nos anima la misma visión que inspiró a nuestros fundadores, un mundo sin guerras e intervenciones imperialistas, sin explotación ni discriminación, un mundo donde el trabajo será permanente, estable, regulado y seguro. Muchas gracias.

Sra Kristjan Bragason

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

Gracias Señora Vicepresidente, distinguidos Delegados, hermanos, hermanas, compañeros. En nombre de la UITA y nuestros miembros en la agricultura, la hospitalidad, procesamiento de alimentos, agradezco al Director General su Informe, sobre todo ha reconocido que los Trabajadores agrícolas se ven muy afectados por el calor y el sector del procesamiento de alimentos por causa del poder corporativo consolidado. Queremos que la Oficina dé seguimiento eficaz a esas cuestiones. Esta Conferencia trata cuestiones que son de importancia vital para nuestros miembros. Peligros biológicos, la economía de plataformas y promover la transición hacia la formalidad. La OIT tiene estadísticas que confirman que la agricultura es una de las industrias más peligrosas en las que uno puede trabajar. Los Trabajadores agrícolas con vulnerables a los peligros biológicos en el entorno laboral, por consiguiente, pedimos una reunión tripartita fuerte para que se adopten el convenio y la correspondiente recomendación sobre los peligros biológicos. A inicios del día de hoy estuve presente en el lanzamiento del índice mundial sobre derechos, informe que nos preocupa mucho. Vemos que hay un retroceso en cuanto a los derechos sindicales en muchos Estados Miembros de la OIT, esos afiliados de Bielorrusia se han visto obligados al exilio. Alexander Salarut que preside el congreso bielorruso de sindicatos miembros del consejo y también antiguo Miembro del ejecutivo de la OIT actualmente se encuentra encarcelado además de otros treinta líderes sindicales. Pedimos la liberación inmediata de esos treinta sindicalistas y la aplicación efectiva del artículo treinta y tres en el caso de Bielorrusia. La OIT también ha tenido con beneplácito la adopción del artículo veintitrés y la correspondiente resolución sobre Myanmar. Señora Vicepresidente, es un honor ahora el aportar a esta Conferencia un mensaje en nombre del Gobierno de Unidad Nacional de Myanmar. El Gobierno de Unidad Nacional de Myanmar se organizó bajo la carta de democracia que combina parlamentarios con el mundo académico, representantes étnicos y a personas a título individual que han luchado contra el golpe militar en dos mil veintiuno. Se arraiga en la legitimidad democrática guiada por la voluntad del pueblo y se compromete a construir un estado democrático de Myanmar. Desde el veintiuno, la junta militar ha impuesto el reino del terror. Hay miles de civiles muertos, más de mil, injustamente encarcelados y muchos otros sentenciados a muerte. Más de tres punto cinco millones de personas han sido desplazadas. Los líderes sindicales han sido detenidos, arrestados o forzados al exilio y los derechos fundamentales desaparecen, el trabajo forzoso se ha realizado y no hay más nada democrático que exista bajo la junta militar. Tenemos informes de que se detiene a las personas sencillamente por organizar a los Trabajadores y por protestar pacíficamente. Las comunidades tienen una carga de violencia del Estado sobre ellos y esto, no solo suprime su libertad, sino que también da lugar al temor, la tensión y el estrés en las

familias y las comunidades. Los padres viven en preocupación constante porque se puede enrolar obligatoriamente para el servicio militar a sus hijos y quienes no lo hacen sufren castigos muy duros, prisión, violencia, a veces desaparecen sin más. Hay muchos jóvenes que piensan que no tienen otra opción salvo huir, exiliarse, esconderse. La adopción de esta resolución sobre el artículo treinta y tres es un mensaje claro del apoyo mundial en pro de los Derechos Humanos, laborales y principios democráticos en los que todos creemos. También es el resultado del tripartismo y en lo que creemos y con los que estamos comprometidos. Se puede entender también la importancia que tiene crear un sistema internacional que haga rendir cuentas a aquellos que destruyen la democracia. Apoyar pues esta resolución por el artículo treinta y tres es un paso pro activo que creo que recibirán con beneplácito los interesados en el terreno y era simplemente intervenir, era seguimiento cuando sea necesario. Este año hemos podido participar en el equipo tripartito pero el año próximo fundamental darle pleno reconocimiento a la Delegación tripartita ya que Myanmar tendrá así una representación legítima. Es el momento de estar del lado del pueblo de Myanmar en defensa de la justicia, la libertad y la dignidad para todos los Trabajadores. El pueblo de Myanmar todavía lucha por su reconocimiento pero ganaremos. Señores Delegados, para concluir quiero decirles que la UITA agradece la decisión histórica de convertir a Palestina en Estado No Miembro Observador, es un paso hacia delante pero también es necesario tener un alto el fuego inmediato en Gaza en nombre del Gobierno de Unidad Nacional les agradezco señores.

Sr Luc Van Den Brande

Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores

Estimada Señora Vicepresidenta, Vicepresidentes y Delegados. En nombre del Centro Europeo para Cuestiones de los Trabajadores, la EZA, que representa a setenta organizaciones de Trabajadores en veintinueve países, me compete el privilegio de dirigirme a esta Conferencia Internacional del Trabajo. Nos complace contribuir con nuestra experiencia y conocimientos adquiridos a través del trabajo educativo y de investigación sobre el Diálogo Social en Europa al valioso trabajo de la OIT. Vivimos tiempos inusuales, confusos e inciertos. Mientras que antes los desafíos y las crisis se presentaban uno por uno, ahora debemos encontrar respuestas a muchos de ellos al mismo tiempo, y hacerlo garantizando una transición justa, los objetivos climáticos, la ecologización de la economía, un uso diferente de los recursos en una economía circular, el consumo cuidadoso de energía, los desafíos demográficos, los problemas de salud y alimentación, las interrupciones del comercio mundial, todos ellos interconectados, impulsados por la inteligencia artificial y la robótica, con un impacto directo en el mundo del trabajo. Todo ello, además, en el contexto de un mundo multipolar, con la desastrosa guerra de Rusia en Ucrania y las terribles atrocidades y claras violaciones del derecho internacional humanitario en la Franja de Gaza. Es cierto, vivimos en una época de descontento, como acertadamente analiza el Director General de la OIT, en la que muchos Trabajadores, también en Europa, corren el riesgo de perder la confianza en el vínculo entre el empleo de calidad, los Derechos Laborales y el crecimiento económico. También lo percibimos así en el trabajo educativo del EZA. La globalización no ha cumplido su promesa de igualdad de oportunidades y redención. Hay una interacción entre, por un lado, la crisis de la democracia política, con el auge de fuerzas políticas extremistas y antidemocráticas, la polarización, la toma de instituciones democráticas por parte de monopolios tecnológicos, y la crisis de la democracia industrial y de los sindicatos. La agenda de la Unión Europea busca reforzar la

competitividad como un medio eficaz para volver al crecimiento económico, y por lo tanto, al empleo y a una mayor cohesión social, lo que debería conducir, finalmente, a una recuperación de la confianza. La competitividad no es únicamente un objetivo materialista ni un fin en sí mismo, sino una contribución al bien común, y no puede lograrse a costa de la protección social, la perspectiva social ni los objetivos de protección del clima, como tampoco puede justificarse en nombre del aumento de los presupuestos de defensa. El Pilar Europeo de Derechos Sociales, como mecanismo de evaluación, brújula y marco coherente para el desempeño social, se vuelve más importante que nunca. Debe ser una condición previa y un requisito indispensable para otros proyectos de la Unión Europea, colocando a las personas en el centro de la acción política. Debe desarrollarse un nuevo pacto social en el que el Diálogo Social y la negociación colectiva se fortalezcan, desde el nivel de la empresa hasta el del Estado, con participación de la población local y movilizándolo a las personas ciudadanas decepcionadas y desconectadas. Los actores políticos deben reconocer y promover activamente este papel de la asociación social como modelo para configurar el mundo del trabajo, resolver conflictos y lograr Justicia Social en favor de la democracia política. Es crucial una cultura de diálogo, compromiso y cooperación entre los distintos grupos de interés. Por ello, los sindicatos también deben colaborar más estrechamente con otros actores de la sociedad civil para ampliar su alcance social. Todo ello con el fin de superar la profunda crisis de confianza y de verdad. Establecer el Diálogo Social sobre una base sólida y sostenible puede ayudarnos a garantizar que el mundo del trabajo siga siendo un espacio de dignidad, participación y valor añadido para el conjunto de la sociedad. Debemos hacer nuestra parte para fortalecer el Diálogo Social, proteger los derechos de los Trabajadores y crear mejores empleos, de manera que pueda surgir un crecimiento económico inclusivo y sostenible, y se pueda alcanzar la Justicia Social basada en valores democráticos. Agradezco su atención.

Sr Walter Merkis

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Señor Director General, Señora Vicepresidenta, Delegadas y delegados. Tomo la palabra en nombre de la Confederación de los Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas, CONTUA, organización sindical que reúne a las federaciones del personal No docente, técnico, administrativo de las universidades públicas en más de diecinueve países del continente. Vivimos tiempos desafiantes, atravesados por una crisis global que no da tregua a los sectores populares, y que golpea con más fuerza a quienes trabajan y a quienes buscan empleo digno. A esta crisis se le suman políticas que en muchas partes de nuestra región pretenden retroceder décadas en materia de Derechos Laborales y Justicia Social. En Méjico, se impone una política de topes salariales que ha llevado a miles de Trabajadores universitarios a percibir ingresos por debajo del salario mínimo legal. Esta situación viola derechos fundamentales, entre ellos la negociación colectiva y la libertad sindical, y debilita el rol de la educación pública como motor de desarrollo con equidad. En Panamá, el actual Gobierno ha desatado una ofensiva violenta y sin precedentes contra el movimiento sindical. Hemos visto con alarma cómo se encarcelan dirigentes en cárceles comunes junto a presos peligrosos, se intervienen organizaciones gremiales, se bloquean cuentas sindicales, se cancela la mutual del SUNTRACS y se aprueban normas regresivas en materia de seguridad social. El propio presidente Mulino ha estigmatizado públicamente a los sindicatos, declarando textualmente que “hay que acabar con esa mafia sindical”. Esta afirmación no sólo criminaliza la organización sindical, sino que

alienta la persecución y la violencia institucional. Panamá es hoy una prioridad para el movimiento sindical regional. Y en Argentina, enfrentamos un Gobierno que ha declarado la guerra a las universidades públicas y a sus Trabajadores. Con recortes presupuestarios brutales, paritarias negadas y salarios pulverizados por la inflación, se busca asfixiar a una de las pocas instituciones que aún garantizan movilidad social ascendente. El ataque a la educación pública es parte de una estrategia más amplia de destrucción del Estado y desmantelamiento de los derechos sociales conquistados. El frente universitario integrado por los sindicatos docentes y no docentes, junto con el movimiento estudiantil y los rectores, ha impulsado un proyecto de ley de financiamiento universitario, como respuesta colectiva al ahogo presupuestario que el actual gobierno nacional impone sobre las casas de estudio. Esta iniciativa refleja la vitalidad del movimiento social y sindical argentino, que frente a la adversidad, responde con organización, propuestas concretas y defensa del derecho social a la educación superior. Frente a este panorama, desde la CONTUA queremos reafirmar algunos principios. La educación superior pública, gratuita y de calidad es un Derecho Humano y un bien público. Los salarios y condiciones de trabajo del personal universitario no son un gasto, sino una inversión estratégica para el Desarrollo Sostenible. La libertad sindical y la negociación colectiva son condiciones indispensables para cualquier modelo de desarrollo democrático. En ese sentido, celebramos que la OIT haya iniciado junto con la UNESCO el proceso de revisión de la Recomendación de mil nueve noventa y siete. Pero advertimos con preocupación que el sector No docente universitario, los Trabajadores técnico administrativos y de apoyo académico siguen siendo invisibilizados. Reclamamos con fuerza que esta revisión contemple su incorporación expresa, porque sin ellos no hay universidad que funcione, ni posibilidad de garantizar educación superior de calidad. La protección normativa internacional debe alcanzar a todo el universo del trabajo universitario. Rechazamos con firmeza las políticas de ajuste que buscan convertir a la universidad y a sus Trabajadores en engranajes del mercado. No aceptamos que se subordine el derecho a la educación a las exigencias del capital. Por eso celebramos que esta Conferencia retome el debate sobre el pleno empleo y el Trabajo Decente. No hay futuro posible sin trabajo digno, sin educación crítica, sin Trabajadores con derechos. Desde la CONTUA renovamos nuestro compromiso con los objetivos cuatro y ocho de la Agenda dos mil treinta de Naciones Unidas, con los valores fundacionales de esta Organización, y con un principio esencial que hoy más que nunca debemos defender. el trabajo no es una mercancía. Muchas gracias.

Sr Dimos Koumpouris

Unión Internacional de los Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Represento a la Unión Internacional de Jubilados y también soy el presidente de los pensionados de Grecia. Los jubilados constituyen una parte importante de la población mundial. Fueron ellos quienes generaron una enorme riqueza que, sin embargo, no pueden disfrutar plenamente, porque los Gobiernos capitalistas de sus países la redistribuyen en su contra y en beneficio de los grupos monopólicos. Esta ofensiva se manifiesta en la reducción de las prestaciones de jubilación en todas las categorías, el aumento progresivo de la edad jubilatoria tanto para hombres como para mujeres, con evidentes discriminaciones de género, la privatización de los fondos de seguridad social, la reducción paulatina del gasto público destinado a la protección social, la salud, los medicamentos y la educación, el cierre de hospitales públicos, de centros de atención sanitaria y la disminución del personal médico y de enfermería, la grave carencia de

residencias públicas para personas mayores y de estructuras terapéuticas y psiquiátricas, el aumento dramático de todos los productos de primera necesidad, como la alimentación, la vivienda, los bienes esenciales, el transporte y el acceso al ocio, la suspensión del pago de pensiones, e incluso de ayudas sociales, en muchos países donde las condiciones de vida son trágicas, sin agua potable ni saneamiento básico. Los Gobiernos capitalistas, más allá de su color político, hablan ocasionalmente de mejoras, pero deforman la realidad y engañan a los jubilados con mentiras. Las pequeñas subidas que conceden se sitúan muy por debajo de la inflación real en los bienes esenciales. En todos los países capitalistas se aprueban leyes contra los Trabajadores, contra el pueblo, contra los derechos sociales, y cada vez más represivas. Las directrices impuestas por organismos supranacionales como la Unión Europea, dictadas por los intereses de los grupos monopólicos, se aplican de inmediato para recortar nuestros derechos. En cambio, las convenciones, incluso las mínimamente progresistas, de organizaciones internacionales como la OIT, no se aplican. Expresamos nuestra profunda preocupación por la peligrosa situación generada por las guerras destructivas promovidas por el imperialismo, con la responsabilidad de Gobiernos que sirven a los intereses del lucro monopólico. Condenamos y exigimos el cese inmediato del genocidio, de la masacre del pueblo palestino en Gaza, perpetrada por el Estado criminal de Israel, con el apoyo de la OTAN, de parte de la Unión Europea y de los Estados Unidos. Rechazamos la lógica de la economía de guerra, mientras en Europa se buscan ochocientos mil millones en las reservas de los fondos de seguridad social para financiar estos objetivos. Estos problemas no afectan únicamente a las personas jubiladas. Afectan a todos los Trabajadores, a los pueblos y especialmente a las generaciones más jóvenes. Esta preocupación debe expresarse en cada país, a través de un frente unido, masivo y combativo, anticapitalista y antiimperialista, que exija soluciones a los problemas populares frente a los intereses de los monopolios. Este rol debería ser asumido y garantizado por la OIT, señalando con claridad a los verdaderos responsables. Pero su actual composición no lo permite. Nuestras reivindicaciones son claras, la OIT debe garantizar la libertad sindical para los jubilados en todos los países, el financiamiento de los fondos de jubilación y de seguridad social debe provenir exclusivamente de los presupuestos públicos, sin injerencia de la privatización ni de la especulación financiera, la restitución de los derechos sociales, con una edad de jubilación de sesenta años para los hombres y cincuenta y cinco años para las mujeres, sin ningún tipo de discriminación de género, la eliminación de todo tipo de impuestos sobre las pensiones, el fin de las injusticias y discriminaciones que afectan a los derechos de jubilación de las mujeres respecto de los hombres, el pago íntegro de las pensiones de reversión para los cónyuges sobrevivientes, el acceso universal y gratuito a la atención médica y farmacéutica para todos los ciudadanos, la eliminación de las escandalosas desigualdades en el precio de los medicamentos entre países, el cese del gasto militar y la prohibición del uso de nuestras reservas previsionales y pensiones para financiar programas de armamento. Esos fondos deben destinarse a las necesidades sociales. En nombre de nuestra organización mundial, expresamos nuestra esperanza en una vida mejor, mientras nuestras movilizaciones del próximo primero de octubre en todo el mundo serán masivas y unitarias. (foreign 04:04:24). Con ello agradezco su atención.

Sra Christine Nathan

Comisión Internacional Católica para las Migraciones

Muchísimas gracias. Crear puentes para el futuro y el presente del trabajo, fomentar la dignidad, el diálogo y el Trabajo Decente. La Comisión Internacional Católica

de Migración acoge con satisfacción la oportunidad de contribuir una vez más a la Conferencia Internacional del Trabajo de este año. Expresamos nuestro reconocimiento a la OIT y a sus Mandantes tripartitos por su compromiso con la promoción de la Justicia Social y el Trabajo Decente para todas las personas. Desde su fundación en mil novecientos cincuenta y uno, la ICMC ha trabajado a nivel mundial para proteger y servir a las personas migrantes y refugiadas, especialmente a las más vulnerables. Basándose en una red confiable de Conferencias Episcopales Nacionales, organizaciones religiosas y entidades de la sociedad civil, la ICMC desarrolla labores de incidencia internacional y ofrece asistencia humanitaria, protección y apoyo al reasentamiento sobre el terreno. En el centro de nuestra misión está el compromiso inquebrantable con la defensa de la dignidad y los derechos de cada ser humano, sin importar su fe, raza, género, etnia o nacionalidad. La Conferencia de este año se celebra en un momento significativo para la comunidad católica mundial y para la humanidad. En mayo de dos mil veinticuatro, el Papa Francisco recibió a una delegación de la iniciativa El Futuro del Trabajo, el Trabajo después de Laudato sí, coordinada por la ICMC. En su discurso, afirmó: “Cuidar es trabajar, trabajar es cuidar”. Este mensaje, simple pero poderoso, resume el núcleo de la Doctrina Social de la Iglesia, que reconoce la dignidad del trabajo, la necesidad del cuidado en todas sus formas y la obligación moral de defender los derechos de las personas trabajadoras, migrantes, refugiadas y las más vulnerables de nuestras sociedades. El legado del Papa Francisco ha sido una defensa constante del multilateralismo inclusivo y de una transición justa que no deje a nadie atrás. Sus mensajes a esta conferencia nos han recordado que el trabajo no es una mercancía y que el Trabajo Decente es esencial para la paz, la dignidad humana y el desarrollo integral. Este año también marca el inicio de un nuevo capítulo, con la elección del Papa León. Su elección de nombre evoca el *Rerum Novarum*, piedra angular de la doctrina social moderna de la Iglesia, que subraya la dignidad del trabajo y de las personas trabajadoras. En sus primeras declaraciones ante el cuerpo diplomático, el Papa León destacó la necesidad urgente de una reflexión ética sobre la inteligencia artificial y su impacto sobre el trabajo. Hizo un llamado a renovar el compromiso con la paz basada en la Justicia Social y a que las instituciones globales asuman su papel en la defensa de la dignidad humana frente a la transformación digital. En este Año Jubilar, la ICMC participa activamente en las iniciativas de la Iglesia para acompañar a quienes más sufren la injusticia y la exclusión. A través del Jubileo de las personas trabajadoras y el Jubileo de las personas migrantes, elevamos las voces de quienes se encuentran en los márgenes y trabajamos para conectar a los actores confesionales con plataformas multilaterales como la OIT, con el fin de construir agendas comunes de cambio. Acogemos con satisfacción la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo dos mil veinticinco y deseamos destacar tres áreas prioritarias que se alinean con el trabajo global y la labor de incidencia de la ICMC. En primer lugar, subrayamos la importancia de promover el Trabajo Decente en la economía de plataformas, especialmente ante la creciente preocupación por la gestión algorítmica y la protección de los Derechos Laborales digitales. En segundo lugar, apoyamos el diálogo continuo sobre la transición justa de la economía informal a la formal, garantizando la protección social y el respeto de las normas laborales para todas las personas trabajadoras, en particular las personas migrantes y quienes se encuentran en empleos vulnerables. En tercer lugar, reconocemos la relevancia de la próxima Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y su potencial para fomentar la solidaridad global y respuestas multilaterales ante las desigualdades sociales. Por último, la ICMC, a través del proyecto FOWLS, mantiene su compromiso de tender puentes entre las redes confesionales, la OIT y las instituciones multilaterales. Estamos dispuestos a acompañar el diálogo permanente entre la Santa Sede, la OIT y las personas trabajadoras y empleadoras de todo el mundo

para garantizar que las políticas laborales protejan la dignidad de cada ser humano. Muchísimas gracias Señora Presidenta.

Sr Andrés Román

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Señor Director General, Señores delegados de Gobiernos, Empleadores, Trabajadores, representantes de las Organizaciones Internacionales y observadores. El mutualismo americano, representado por ODEMA, se siente nuevamente honrado de participar en la Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo. Ante todo, en nombre de nuestra organización, felicito sinceramente al Director General por su completo Informe sobre la labor de la OIT, en particular en lo que respecta al trinomio dinámico y sinérgico del empleo, los derechos y el crecimiento, y su impacto en la Justicia Social. Hoy, un número significativo de personas enfrentan condiciones de trabajo altamente injustas, que las empobrecen y privan de lo esencial para su desarrollo, generando un descontento general que pone en riesgo la paz y armonía a nivel mundial. En este sentido, el sistema mutualista de América trabaja activamente conformando un bloque regional que actúa como multiplicador de fuerzas perfectamente alineadas con las recomendaciones de la OIT para consolidar el Trabajo Decente, en defensa de la dignidad humana. Quiero resaltar un concepto expresado por el Director General en su Memoria, que dice “Los valores democráticos son un elemento cohesionador que aúna empleo, derechos y crecimiento y guía a la sociedad de forma sostenible hacia un desarrollo inclusivo”. Desde esta perspectiva, nuestra organización comparte la visión de que la Justicia Social depende del fortalecimiento de la relación entre empleo, derechos y crecimiento, apoyada en valores e instituciones democráticas, que aseguran la participación, la rendición de cuentas, y lo que es crucial, la equidad. Esta definición resume a la perfección la filosofía y la práctica mutualista y pone de relieve nuestra convicción fundamental de que ninguna lucha humana nos es indiferente, reflejando el propósito mismo que inspira las recomendaciones de la OIT. Es evidente que el mutualismo, bastión de la economía solidaria, es una de las formas más genuinas de organización que aplican con éxito la metodología asociativa. De hecho, este sistema que sitúa al ser humano en el centro de su misión en la sociedad, constituye un ejemplo tangible de Justicia Social en acción. Los innumerables y diversos servicios que se otorgan a millones de familias asociadas contribuyen significativamente a una vida digna en las comunidades donde las mutuas están presentes, con un impacto beneficioso y sostenible. Como ya hemos afirmado en otras conferencias, las estructuras funcionales de las mutuales reúnen a miles de Trabajadores con una profunda vocación de servicio. En su labor diaria, aplican este compromiso y dedicación a un modelo social que los posiciona como actores clave en la lucha contra la pobreza, la exclusión, la discriminación y todas las formas de violación de los Derechos Humanos. ODEMA, como parte de la Coalición Mundial para la Justicia Social de la OIT, colabora con acciones e iniciativas destinadas a promover eficazmente la Justicia Social, alineándose con los retos planteados en esta Conferencia, como la economía de la atención, los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección social como objetivo estratégico. En esta ocasión reitero lo expresado en la conferencia anterior, sobre el impacto positivo que tuvo la creación de la Unión Mundial de la Mutualidad, UMM, representando al mutualismo de América, África y Europa que, en un mundo marcado por altísimos niveles de desigualdad y crecientes porcentajes de exclusión e individualismo, plantea la idea de que la acción debe guiarse dentro de un marco inclusivo y globalizado, con fuerte énfasis en el fortalecimiento de una Justicia

Social sostenible. Finalmente, ODEMA reitera su presencia en representación del mutualismo americano, con el firme compromiso de seguir impulsando, desde su ámbito social, la consolidación de los principios abordados en esta Conferencia, con la convicción de estar marcando una diferencia significativa en la búsqueda de un mundo más justo para todos. Muchas gracias.

Sra Gizem Demir

MMM

Honorable Director General, distinguidos Delegados. Gracias por la oportunidad de responder al Informe del Director General, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo". Make Mothers Matter acoge positivamente el enfoque del informe sobre los desafíos actuales en los mercados laborales, especialmente ante las transiciones digitales y ecológicas, los cambios demográficos y el aumento de las desigualdades. Apoyamos plenamente el impulso hacia el Trabajo Decente, derechos más sólidos y una mayor atención a las disparidades de género y a la economía del cuidado. Pero nos preocupa el enfoque económico limitado del informe. Sigue situando el crecimiento del PIB como la principal medida del éxito, a pesar de reconocer que dicho crecimiento ya no se vincula de forma confiable con más empleos o mejores derechos. Esto supone una oportunidad perdida. Nuestro modelo económico actual no está logrando ofrecer Trabajo Decente, proteger derechos ni abordar las crisis que enfrentamos, como el cambio climático y la desigualdad. Y pasa por alto por completo una parte enorme e invisible de la economía: las personas cuidadoras no remuneradas, especialmente las madres. Según la OIT, setecientos ocho millones de mujeres están fuera de la fuerza laboral debido a responsabilidades de cuidado no remunerado. La mayoría son madres, quienes asumen la mayor parte del cuidado no remunerado en el mundo. Crían a sus hijos, cuidan a familiares, mantienen unidas a sus familias y hacen posible que otras personas trabajen. Pero esto tiene un coste: para su independencia financiera, sus perspectivas profesionales, su seguridad a largo plazo y, especialmente, para su salud mental y bienestar, sin embargo, esta contribución vital se ignora. Es invisible en el PIB. Y queda fuera de la mayoría de las políticas laborales y económicas. Seamos claros, el cuidado no es solo una cuestión personal. Es un asunto público y estructural de igualdad de género, justicia económica y Derechos Humanos. Reconocer, valorar, apoyar y redistribuir este trabajo no remunerado es esencial para construir un futuro laboral más justo. Y el problema es aún más profundo. El PIB no mide lo que realmente importa. Ignora los daños ambientales, el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y el aumento de la desigualdad. Necesitamos un cambio de paradigma. Debemos redefinir para qué sirve la economía y qué es lo que valoramos. Nuestros sistemas deben poner en primer lugar el bienestar de las personas y del planeta. Deben apoyar el trabajo de cuidado que sustenta todo lo demás. Ya sea que lo llamemos economía del bienestar, economía del cuidado o economía de los Derechos Humanos, el mensaje es el mismo: la economía debe estar al servicio de las personas, y no al revés. Y el cuidado debe estar en el centro. Instamos a la OIT y a sus miembros a iniciar una conversación seria sobre cómo rediseñar nuestros sistemas económicos y crear una hoja de ruta para avanzar rápidamente hacia una economía del bienestar centrada en el cuidado. Asimismo, adoptar un enfoque holístico del trabajo, que valore tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, y que garantice que el cuidado no remunerado sea reconocido, apoyado y compartido de forma más justa en la sociedad. Recordemos que todo empleo, toda economía y toda sociedad comienzan con el cuidado, brindado en la mayoría de los casos por madres. Si realmente queremos

conectar el empleo, los derechos y el crecimiento con el bienestar humano, debemos comenzar por reconocer la maternidad y el cuidado como el fundamento de todo. Finalizo con las palabras del Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres, quien dijo durante la pandemia: la pandemia nos mostró quiénes hacen el trabajo que realmente importa: enfermeras, docentes, personas cuidadoras. A medida que nos recuperamos, debemos recordarlo. Es hora de poner fin a las desigualdades en el trabajo de cuidado no remunerado y crear nuevos modelos económicos que funcionen para todas las personas. Gracias.

Sr Michel Celi Vegas

Centro de Intercambios y Cooperación para América Latina

Señoras y señores representantes. En nombre del Centro de Intercambios y Cooperación para la América Latina, CICAL, organización internacional con estatuto consultivo ante el ECOSOC, la CNUCED y la OMPI, les transmito mis cordiales saludos y felicito al presidente de la Asamblea. El Informe del Director General Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo, nos recuerda que el futuro del trabajo solo será sostenible si consolidamos el vínculo entre empleo de calidad, respeto a los derechos fundamentales y crecimiento inclusivo. Hemos podido comprobar cuán expuestas están todas las economías a las crisis, ya sean sanitarias, medioambientales o geopolíticas. En estas circunstancias es el empleo, sobre todo el trabajo precario o informal, el que sufre los impactos más directamente. Sin embargo, la solución no reside únicamente en la reactivación económica, pues se requiere de decisiones políticas y colectivas para fortalecer la Justicia Social mediante el Trabajo Decente. Los Trabajadores han perdido la confianza en las instituciones, pues la incertidumbre se ha instalado y la crisis de confianza no es solo una consecuencia de las desigualdades económicas, sino que constituye una amenaza directa para la cohesión social y la democracia. La Justicia Social se ha debilitado gravemente en los últimos años. El vínculo entre el empleo, los derechos y el crecimiento económico ha dejado de traducirse en empleo formal y decente y, al contrario, ha exacerbado la precariedad e informalidad del empleo. Señores representantes. En este contexto, ¿cuál ha sido la situación en América Latina? La región ha experimentado un bajo crecimiento durante los últimos diez años, período que ha sido calificado como una década perdida. La publicación Panorama laboral dos mil veinticuatro: América Latina y el Caribe, resumen ejecutivo, señala que, si se confirman las tasas de crecimiento económico, la región habrá crecido a una tasa media anual del uno por ciento entre dos mil quince y dos mil veinticuatro, lo que implica una estagnación del PIB per cápita durante este período y tasas de crecimiento muy por debajo del promedio anual de aproximadamente un tres por ciento observado entre mil novecientos noventa y dos mil diez. En este contexto se ha producido un retroceso alarmante en la libertad sindical y la negociación colectiva, con una tendencia a aumentar la desigualdad y la precariedad de las condiciones de trabajo en los sectores vulnerables de la sociedad. El crecimiento no puede seguir siendo considerado como un fin en sí mismo. Debe evaluarse en función de su capacidad para generar empleos decentes, garantizar la equidad y hacer avanzar los Derechos Humanos fundamentales en el mundo laboral. La libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la igualdad de acceso al empleo y una remuneración justa no son demandas sectoriales, son los pilares de un orden social democrático y estable. Estas condiciones son esenciales para un desarrollo sostenible y equitativo. Señores representantes ¿Cuáles son las urgencias a tener en cuenta para reducir las desigualdades entre las economías en un mundo global que debe hacer frente a los cambios recientes? Primero, la

revolución tecnológica, en particular la inteligencia artificial. El temor en las percepciones de todos es que la inteligencia artificial destruye empleos. Si bien este riesgo existe, es importante evitar toda generalización. Según las estimaciones de la OIT, el efecto de aumento de la IA generativa, cuando la IA complementa al trabajo mediante la automatización de solo algunas tareas, es seis veces mayor que su efecto de automatización, que se produce cuando una gran parte de las tareas asociadas a un empleo son automatizadas. El tres por ciento del empleo mundial está expuesto a un posible riesgo de automatización, mientras que el veinte por ciento de los empleos podrían verse potenciados por la IA. Además, dependiendo de las tareas, algunas profesiones, en particular los trabajos administrativos, están mucho más expuestos a la automatización que otros. Segundo, la transformación demográfica, que se manifiesta en una juventud desocupada y en una población envejecida, afectando directamente la productividad. Tercero, la crisis climática, cuyos fenómenos extremos amenazan la fuerza laboral mundial. Señores representantes. Conciliar revolución tecnológica, transformación demográfica y crisis climática constituye la prioridad de los Estados, las organizaciones internacionales, las empresas y la sociedad civil. Esto permitirá generar confianza en las instituciones, contribuyendo a que el empleo, los Derechos Laborales y el crecimiento económico reinstauren la Justicia Social. Muchas gracias.

Sra Sonia Margarita Viñerta de Rodríguez

Alternativa Democrática Sindical de las Américas

Señora Presidenta, distinguidas delegaciones, reciban un cordial saludo en nombre de la junta continental del ADS, representando más de veinticinco millones de Trabajadores en veinte centrales sindicales de trece países de América Latina y el Caribe. Es un honor dirigirme a ustedes. Reconocemos el liderazgo y visión del Director General de la OIT y a las delegaciones acá presentes. En este momento crucial para el mundo del trabajo, afirmamos la unidad y solidaridad internacional de la clase trabajadora y el enfoque del Informe centrado en un nuevo contrato social llamando ante el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial a un tripartismo justo sostenible y decente. Preocupa el déficit de Trabajo Decente que amenaza, la prosperidad global, la formalidad laboral, el empleo, juvenil, la igualdad de género y la protección social en la economía informal. Enorgullece integrar la coalición mundial por la Justicia Social de la OIT y contribuir a este nuevo contrato social, aportando la experiencia desde nuestras organizaciones. Sin embargo, denunciamos los ataques a Derechos Laborales, persecución al sindicato, sus diligencias y prácticas antisindicales presentes en Colombia, Panamá, Perú, Venezuela, Brasil, Cuba y El Salvador, en donde continúan vulnerando la libertad sindical y negociación colectiva, restringe su estabilidad, autonomía, independencia y el pluralismo, este con un sesgo ideológico contra los sindicatos, arriesgan la vida de sus diligencias, sus Derechos Humanos individuales y colectivos. La situación del El Salvador es grave. Ante un régimen de excepción que lleva tres años utilizado para reprimir a diligencias sindicales, indígenas, populares y sindicales encarcelamiento arbitrario de dieciséis dirigentes sindicales, cinco aún privados de libertad, al fallecimiento de dos sindicalistas bajo custodia del sistema penitenciario, al despido de más de cuatrocientos cincuenta sindicalistas, a la desaparición de más de cincuenta sindicatos a la eliminación de junta directivas completas y a la pérdida de veinte contratos colectivos. Yo misma, como secretaria general del sindicato dl ISDEMU, estoy despedida y violentamente impedida de ingresar a la institución. Esta represión política y criminalización de las luchas se suma a la recientemente aprobada ley de agentes extranjeros que criminaliza el derecho de

asociación y libertad de expresión. En Cuba, la CIDH ha documentado violaciones sistemáticas a derecho laborales y sindicales, a la libertad de asociación y a la represión contra sindicatos independientes. Después de cinco reportes del comité de libertad sindical. El caso treinta y dos, setenta y uno, ninguna de las recomendaciones ha sido implementadas por el gobierno en Cuba y El Salvador. Este clima represivo intimidatorio requiere respuesta firme de la comunidad internacional por lo que a la OIT y al sistema interamericano de las Naciones Unidas a velar por los Derechos Humanos y las garantías a la vida de las diligencias sindicales, a reforzar su cumplimiento y promover políticas públicas que garanticen, Trabajo Decente, Justicia Social, democracia, sostenibilidad ambiental y respeto y restricto a la libertad sindical y autonomía sindical. Manifestamos nuestra preocupación ante el contexto geopolítico global de la crisis en Gaza, por las implicaciones multidimensionales para su población. Hoy, la clase trabajadora enfrenta desafíos ante la automatización acelerada, el trabajo en plataforma digitales y la expansión de la Inteligencia Artificial, que, sin regulación con Justicia Social, podrían profundizar la precarización laboral, debilitar la negociación colectiva y erosionar la Seguridad Social, por lo que se deben proteger los Derechos Laborales y que la tecnología sirva al bienestar colectivo. Llamamos a la juventud a revitalizar al movimiento sindical, afrontar los desafíos del futuro del trabajo. Asimismo, abogamos por políticas laborales, con perspectiva de género que aseguren igualdad salarial corresponsabilidad en los cuidados erradicación de la violencia y acoso laboral. Desde ADS reafirmamos, nuestro compromiso con la libertad y autonomía sindical, el desarrollo económico con sostenibilidad, Justicia Social, democracia y protección del medio ambiente. Fundamentales retos para un futuro justo e inclusivo para la clase de trabajadora de las Américas. Muchas gracias.

Sr Arturo Fabián Quinoa

Organización Mundial de Trabajadores

Buenas tardes, Señora Vicepresidenta, Director General, distinguidos Delegados, Señores y Señoras. A los representantes de los Gobiernos, a los representantes de las empresas, Directivos de la OIT y sobre todo a mis compañeros y compañeras, dirigentes sindicales. Es un verdadero placer representar a la Organización Mundial de los Trabajadores, en mi carácter de Vicepresidente de esta, como latinoamericano y principalmente como argentino. Desde la WOW, central que agrupa sindicatos de todo el mundo, queremos expresar lo reiterado en otras ocasiones. Creemos firmemente en el respeto por la diversidad de ideas y de opiniones, pero eso no habilita ser contemplativo con el mundo actual. Las guerras continúan y todavía se incrementan, un mundo cada vez más rico, pero cada vez más desigual, donde el individuo está por encima del colectivo. Desde el anonimato que permite las redes sociales se han incrementado los mensajes de odio, la información falsa, el pensamiento dirigido por el algoritmo y se ha dejado de lado la formación del espíritu crítico. La defenestración del que piensa diferente es moneda corriente sin importar si tales descalificaciones son ciertas o son simples mentiras La post verdad permite el vale y hoy algunos no llegan a poner en duda, por ejemplo, el calentamiento global, sino que algo que es aún más grave que poner en duda a la Justicia Social, pensamiento central de la clase trabajadora. Quizás piensen que cientos de los migrantes que se atreven a cruzar en pequeñas barcas el mar Mediterráneo, o hacen larguísimos viajes por América, que llevan meses caminando y durmiendo a la intemperie y quedando a la merced de personajes inescrupulosos que luchan con su desesperación para llegar a un país más próspero que el de origen, lo hacen por simple placer. No es así, nadie deja su país por ganas,

sino que lo hacen en búsqueda de sobrevivir. Un mundo donde la falta de oportunidades no se trata de tener un mejor acceso a la educación o a la salud. La falta de oportunidades es alimentarse o morir de hambre. No se trata de tener razón o de reafirmar mi posición, se trata de sentarnos a dialogar. Debemos razonar entre todos la búsqueda de soluciones posibles e imposibles dentro de un marco de diálogo fecundo, desposeído egoísmos con el simple objetivo que se trata de que todos vivamos mejor. Claro que estamos inmersos en una crisis de valores, una crisis moral y ética que azota la humanidad, como si fuera una verdadera plaga que fomenta el egoísmo y el sálvese quien pueda. Llamo a los asistentes de esta Conferencia, a reflexionar sobre el mundo, que queremos, un lugar sin excluidos. Los dirigentes sindicales, deberemos recuperar el protagonismo ante la crisis mundial, por eso apelamos al diálogo entre todos, porque queremos firmemente que nadie se salva solo. Nuestro compromiso no solo debe alcanzar a nuestros representados, sino que debemos defender los derechos de todo ser humano que pone su tiempo y su esfuerzo a favor de los medios de producción. La necesidad imperiosa de bregar por un mundo más justo de un planeta sustentable, de eliminar la brecha laboral, de género de mantener la libertad de expresión y de pensamiento, como valores mínimos, que debe tener una ciudad moderna y equilibrada. Ante la discusión sobre la tecnología y su impacto sobre los Trabajadores se ha dicho mucho en esta Conferencia, coincidiendo en la mayor parte de las ponencias previas que reclaman un control ético sobre la privacidad de los datos y el cuidado del Trabajador, como recurso indispensable para un futuro justo. El desafío hoy es hacer de este mundo un lugar más humano. Muchas gracias.

► Miércoles, 11 de junio de 2025

Sr Juan Castillo

Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Les deseamos la más cordial bienvenida a la Undécima Sesión Plenaria de la Ciento Trece Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta mañana y en la tarde renovaremos la discusión sobre la Memoria del Director General y el Informe del Presidente del Consejo de Administración. Antes de empezar, quisiera recordar principios que rigen estas deliberaciones en lo que respecta al uso del lenguaje parlamentario, el respeto por el tema que se está tratando y la limitación estricta de los tiempos de uso de la palabra a cinco minutos. Además, quisiera referirme brevemente al derecho de réplica. Los Delegados que deseen solicitar el derecho de réplica en el pleno, no necesitan interrumpir las deliberaciones. Basta con que levante su bandera, un miembro del personal en ese momento se acercará a ustedes en la sala y atenderá su solicitud. Agradeceremos que informen claramente a ese miembro del personal de la intervención respecto de la cual se solicita el derecho de réplica. Les recuerdo que el derecho de réplica debe referirse únicamente al asunto en cuestión. No debe exceder los dos minutos y debe expresarse en un lenguaje parlamentario respetuoso. No es práctica de nuestra Organización autorizar el derecho de réplica a una réplica. Empecemos pues, con la lista de oradores conforme figura en la pantalla. El primer orador en la lista es la Señora Alessandra Tolentino, Delegada de los Trabajadores de Italia.

Sra Alessandra Tolentino

Trabajadores (Italia)

Director General, Presidente, Delegados de los Trabajadores, Empleadores y Gobiernos. Es un honor hablar en nombre de las Confederaciones Sindicales CGIL, CISL y UIL, aportando la voz de los Trabajadores italianos, una voz arraigada en la dignidad del Trabajo, la Justicia Social y el compromiso cotidiano con una sociedad más equitativa y sostenible. Vivimos en tiempos complejos, las transformaciones económicas, tecnológicas y ambientales, son un reto a la resiliencia de nuestro modelo de producción, nuestras comunidades, nuestros logros, sobre los Derechos y el avance en el Trabajo. No podemos hablar de los derechos y del progreso sin hablar de la paz. La guerra, donde sea que esté en el mundo, siempre es una derrota de la humanidad. Afecta a los más débiles, devasta territorios, destruye economías y genera explotación. Los Trabajadores siempre pagan el precio más elevado. La historia del movimiento de los Trabajadores conecta profundamente con la promoción de la paz. Todo el mundo en su conjunto debe ser el guardián de la paz. La paz significa, no solamente la ausencia de la guerra, significa el Trabajo Decente, la Justicia Social, la cooperación entre países. Nuestra acción como agentes de los Trabajadores debe contrarrestar la lógica del conflicto y promover la diplomacia, la solidaridad internacional, la equidad y la distribución de los recursos y la libre determinación de los pueblos. En épocas de paz, los derechos pueden hacerse su lugar. El derecho a un empleo seguro y estable, el derecho a un salario justo vital, el derecho a la salud, a la libertad de expresión y sindical, al aprendizaje a lo largo de la vida, a la niñez y a la educación. Todos estos derechos deben conquistarse, defenderse y aplicarse. Por ello, aquí queremos reiterar el apoyo sindical italiano por la resolución de Palestina y la adopción de la Resolución sobre el Artículo treinta y tres para Myanmar y Bielorrusia, donde los derechos sindicales y humanos siguen siendo vulnerados y se deben tomar medidas decisivas en defensa de las personas que allí viven. La globalización desregulada, las crisis, climática y de la salud, la digitalización y las nuevas formas de trabajo, han dejado a la luz la fragilidad y la convicción de millones de Trabajadores, sobre todo los jóvenes, mujeres y los migrantes. Por ende, apoyamos la labor realizada por las comisiones normativas sobre plataformas y peligros biológicos. Un enfoque reglamentario internacional coherente e inclusivo es urgente para la protección de los Trabajadores de plataformas digitales, así como para velar por la SST. Luchar por las condiciones vulnerables y abordar las crecientes desigualdades. Los derechos y la protección no deben experimentarse como obstáculo a la competitividad, sino como condición necesaria para el crecimiento sostenible y duradero. La legislación segura y justa sirve, no solo para proteger los Derechos de los Trabajadores, sino también los de las empresas, generando seguridad jurídica y estabilidad económica y social. Entonces, es esencial que un enfoque reglamentario multinivel que combine la legislación en la negociación colectiva y el Diálogo Social inclusivo, se adopte en las cadenas de suministro mundiales para construir modelos de producción más responsable, justos y transparentes. Cuando faltan los derechos sociales, la explotación, la informalidad, la inseguridad, la precariedad y la pobreza en el trabajo proliferan. Cuando se protege a los Trabajadores, hay una mejor inversión, mejor trabajo y mejor producción. Esto queda evidenciado por las realidades en las que la negociación colectiva y la participación de los Trabajadores, tanto en los lugares de trabajo como a nivel institucional, logran construir modelos de producción inclusivos y sostenibles. En Italia, como en muchos países, experiencias concretas demuestran que la participación activa de los Trabajadores en los procesos de toma de decisiones genera beneficios en términos de productividad, seguridad,

innovación y bienestar tanto individual como colectivo. La negociación y la legislación no son un costo, son una inversión en estabilidad social y económica. Director, estimados colegas, el desafío que tenemos ante nosotros no es solo adaptar el trabajo al cambio, sino impulsar el cambio a través del trabajo. Todo ser humano tiene derecho a un trabajo seguro y digno. Toda persona Trabajadora debe poder sentirse protegida, representada y respetada. Por ello, necesitamos una nueva alianza social y global, basada en un principio simple pero poderoso: ninguna transición ya sea verde, digital o económica puede ser justa sin la plena participación del mundo del trabajo y sin una inversión adecuada. Para concretar este objetivo, es necesario que los interlocutores sociales ejerzan su papel proactivo y competente. Entonces, queremos reiterar la necesidad de fortalecer y promover la actividad del centro internacional de formación en Turín, que es fundamental para configurar y explorar las fronteras futuras del mundo del trabajo. En nombre de los sindicatos italianos, deseo reafirmar firmemente nuestro compromiso con una OIT fuerte y autónoma, capaz de afrontar los desafíos del presente y construir un futuro centrado en las personas. Muchas gracias y buen trabajo para todos.

Sr Ahmad Meidari

Gobierno (Irán (República Islámica del))

En nombre de Dios, distinguido Presidente, estimados Delegados, señoras y señores. Me honra profundamente dirigirme a esta Augusta Asamblea en nombre de Irán para contribuir al diálogo constante sobre cómo podemos superar los retos que enfrentamos colectivamente. Primero examinaremos el motivo que fundamenta el establecimiento de esta Organización y su objetivo humanitario. Sabemos que la OIT se fundó en mil novecientos diecinueve tras la Primera Guerra Mundial. Su Declaración Fundamental se redactó en mil novecientos cuarenta y nueve en Filadelfia. Los fundadores de esta Organización han aprendido lecciones importantes de las dos guerras mundiales que expresamente quedan plasmadas en la Declaración de Filadelfia. Al inicio de la Declaración reza creyendo que la experiencia ha demostrado claramente la verdad de la Constitución de la OIT, es decir, que la paz duradera puede establecerse solamente si se basa en la Justicia Social. La Primera Guerra Mundial fue una de las potencias mundiales de división del mundo. Durante dos siglos las potencias han podido dividir y conquistar Asia África y otras partes del mundo saqueando juntos y permitiendo que se colonizara a otras civilizaciones. Esta alianza vergonzosa al final, hizo que el Siglo veinte fuese el más sangriento de la historia. Hoy en día, las potencias se han mantenido calladas, permitiendo el genocidio de niños y el pueblo de Gaza. La OIT es responsable de esta vergüenza y del genocidio en Gaza. El Informe de los Trabajadores en los territorios árabes ocupados reza que en mayo de dos mil veinticinco más de cincuenta mil palestinos habían sido asesinados y once mil estaban desaparecidos y cien mil heridos. Miles de Trabajadores han sido asesinados en sus lugares de trabajo, a saber; más de trescientos Trabajadores de la ONU, doscientos periodistas y más de mil Trabajadores de la salud. El abordar las injusticias contra Gaza, no se trata de una cuestión marginal, sino el foco central de esta Reunión. Reitero, las grandes guerras entre las potencias mundiales empiezan con la opresión de las minorías y de las naciones pobres. Si los judíos se enfrentaron a injusticias, antes de la Primera Guerra Mundial, hoy en día se oprime a los musulmanes como vemos que sucede en la guerra en Gaza, pero cuyo fuego se ha propagado a otros países. Por ello, esta Conferencia no trata solamente del empleo y crecimiento, se trata de una Conferencia para dar forma a una Coalición Mundial para la Justicia Social. Los Ministros

de Trabajo, con otros socios de organizaciones de Empleadores y Trabajadores sabemos bien que la Justicia Social es el cimiento de la paz y la paz es el cimiento de la prosperidad. Si cumplimos con nuestra responsabilidad aquí, se establecerá la paz y podremos combatir la guerra. No nos mantengamos callados ante la injusticia. El famoso premio Noble, recalcó el peligro del silencio. El opuesto del amor no es el odio, es la indiferencia. El opuesto de la belleza no es la fealdad, es la indiferencia, el opuesto de la fe, no es la herejía, sino la indiferencia y el opuesto de la vida, no es la muerte, sino la indiferencia entre la vida y la muerte. Queda redactado en el santo Corán. Temamos la injusticia que será prevalente. Mantengamos la promesa del cuarenta y nueve de Filadelfia. Transformemos la coalición de colonización en una Coalición de justicia mundial. Gracias.

Sr Yiannis Panayiotou

Gobierno (Chipre)

Presidente, Director General, interlocutores sociales. En nombre del Gobierno de la República de Chipre, es un honor dirigirme a la Sesión Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo para aprobar el Informe del Director General y reconocer el valor de nuestra colaboración tripartita. Creemos verdaderamente en los principios y acogemos activamente las actividades de la OIT. Renovamos nuestro contrato social sobre la base de la Justicia Social. Reafirmamos nuestro compromiso con los valores democráticos, reforzamos la conexión entre el empleo, los derechos y el crecimiento. Nuestra visión del futuro se basa igualmente en el desarrollo económico y la cohesión social. Con el objetivo del pleno empleo, empleos de calidad, los derechos establecidos, una mejor vigilancia, las competencias adecuadas, los salarios adecuados y las pensiones sostenibles para mejorar la productividad y mejorar la competitividad. Y junto con nuestros interlocutores sociales, logramos mejorar sustancialmente el mercado laboral de Chipre, con resultados positivos. En los últimos dos años, Chipre ha alcanzado la tasa de empleo más alta de su historia, acercándose al ochenta por ciento, mientras que el desempleo ha caído por debajo del cinco por ciento, el nivel más bajo desde el año dos mil ocho, marcando la mayor disminución dentro de la Unión Europea, cercana a una reducción del treinta por ciento. El desempleo juvenil también experimentó la mayor disminución entre todos los Estados miembros de la Unión Europea, reduciéndose en seis coma dos puntos porcentuales, lo que representa una disminución cercana al cuarenta por ciento. Al mismo tiempo, Chipre ha mantenido una de las tasas de crecimiento económico más rápidas en la Unión Europea, mientras ha reducido la deuda pública según lo previsto. A través de la introducción de un salario mínimo legal, la renovación de convenios colectivos y esfuerzos específicos de capacitación, aseguramos que el crecimiento salarial superara la inflación. El salario promedio aumentó en un trece coma dos por ciento, el mayor incremento desde mil novecientos noventa y tres, mientras que las pensiones aumentaron en casi un seis por ciento, el incremento más alto desde mil novecientos noventa y seis. Estos resultados son fruto de decisiones políticas deliberadas, de una estrecha cooperación con nuestros interlocutores sociales, de una fuerte alineación con el Pilar Europeo de Derechos Sociales y con las pautas de la OIT. Un elemento clave de nuestro enfoque ha sido la inversión en competencias, en particular en habilidades verdes y digitales, con una participación en formación profesional que aumentó en un ochenta y seis por ciento, lo cual da testimonio de nuestro compromiso con la preparación del empleo para el futuro. Según el Director General, lo que realmente falta es voluntad política, acciones y capacidades para traducir las ideas de política en cambios concretos y tangibles para las

personas. Y yo confirmo que la voluntad política es la piedra angular para el logro gradual de estos objetivos ambiciosos. Presidente, Nuestro Gobierno lidera una alianza tripartita entre el Estado, los Empleadores y los Trabajadores, y junto con nuestros interlocutores sociales practicamos el Diálogo Social, alcanzamos acuerdos colectivos y servimos al interés público. Y soy muy optimista porque conozco nuestro compromiso en esta dirección vista la próxima presidencia del Consejo Europeo en dos mil veintiséis para proporcionar un marco suficiente para salarios y pensiones justos y adecuados, en condiciones de pleno empleo para nuestra ciudadanía, basado en la conexión entre empleo, derechos y crecimiento y en nuestro compromiso con los valores democráticos. Muchas gracias.

Sr Andy Ellul

Gobierno (Malta)

Director General, Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. Es tanto un honor como un privilegio dirigirme a esta Reunión tan distinguida el día de hoy. Como Secretario Parlamentario para el Diálogo Social de la República de Malta, deseo expresar el firme apoyo de nuestro Gobierno a la misión vital de la Organización Internacional del Trabajo en la promoción de la Justicia Social y el Trabajo Decente para todos. En una era marcada por la volatilidad, la incertidumbre y la transformación acelerada, nuestro compromiso con los Derechos de los Trabajadores debe mantenerse firme. Como señaló el Director General en su informe, efectivamente estamos viviendo en un tiempo de descontento, un sentimiento que resuena entre innumerables Trabajadores en todo el mundo, quienes se plantean preguntas fundamentales: ¿Seguirá existiendo mi empleo mañana? y ¿Podré cubrir mis necesidades? ante crecientes presiones económicas. Es precisamente en tiempos como estos cuando nuestro papel como responsables de políticas públicas se vuelve más crucial. Debemos asegurarnos de que nuestros marcos económicos no solo promuevan el crecimiento, sino que fomenten la equidad, la justicia y la dignidad. El crecimiento no debe perseguirse jamás a costa de los Derechos Laborales. Las formas de empleo informal, precario o explotador, como los contratos de cero horas, socavan la cohesión social y erosionan la confianza. Una sociedad que tolera la degradación de los Derechos Laborales corre el riesgo de perder su brújula moral. Por el contrario, cuando el crecimiento se acompaña de respeto hacia los Trabajadores, el resultado es una sociedad más resiliente y más próspera. Como lo demuestra la historia, incluso industriales visionarios como Henry Ford reconocieron hace más de un siglo que invertir en el bienestar del Trabajador, mediante salarios justos y horarios razonables, no solo era ético, sino también económicamente sensato. La agenda política de Malta se basa precisamente en este principio. Nuestra estrategia nacional de desarrollo, Malta Visión dos mil cincuenta, sitúa la calidad de vida y el bienestar social en el centro de nuestras metas económicas, medioambientales y sociales. Creemos que la prosperidad económica debe ser centrada en las personas y preparada para el futuro. En los últimos años, hemos adoptado medidas concretas para alinear el crecimiento con la equidad. A través de un sólido Diálogo Social, Malta se convirtió en uno de los primeros países del mundo en regular formalmente el trabajo en plataformas digitales, otorgando a los Trabajadores de este sector el estatus de empleados y acceso a los Derechos de los Trabajadores. También introdujimos un aumento histórico del salario mínimo, basado en un consenso amplio y ajustado a los desafíos reales del costo de vida. Paralelamente, aprobamos reformas emblemáticas para regular las agencias de empleo y trabajo temporal, cerrando vacíos legales de larga data y previniendo la explotación, en

particular de Trabajadores migrantes. Posteriormente, implementamos nuevas normas para garantizar que los Trabajadores contratados por agencias reciban igual salario y condiciones que sus homólogos empleados directamente. Más allá de las reformas estructurales, hemos mantenido el enfoque en la dimensión humana del trabajo. Los Trabajadores también son padres, cuidadores e individuos que enfrentan desafíos personales. En consecuencia, hemos ampliado la licencia de paternidad remunerada, incluso para los autónomos, introducido la licencia para cuidadores y ampliado los derechos de licencia familiar. Nuestro siguiente paso, que se encuentra en la fase final de consulta con los socios sociales, es la introducción de una licencia por aborto espontáneo para ambos padres, totalmente financiada por el Estado, una iniciativa que estaría entre las primeras de su tipo en Europa. En conclusión, la protección y promoción de los Derechos de los Trabajadores no es solo un deber moral, sino un requisito para el desarrollo sostenible. La República de Malta mantiene un profundo compromiso con la misión de la OIT y con los principios del crecimiento inclusivo, un Diálogo Social sólido y el Trabajo Decente. Sigamos trabajando juntos para construir un mundo del trabajo que sea justo, humano y resiliente, un mundo donde la prosperidad sea compartida y nadie se quede a la zaga. Muchas gracias.

Sra Rosa Santos Fernández

Empleadores (España)

Señor Vicepresidente, Director General, distinguidos Delegados. Es un honor intervenir en nombre de las empresas españolas en el marco de esta Conferencia. Permítanme comenzar agradeciendo al Director General la presentación de su Informe. El título acierta al identificar lo que debería ser el eje central de nuestro trabajo conjunto: la necesidad de articular un enfoque integrado, en el que el desarrollo económico, el empleo de calidad y la protección de los Derechos Laborales se refuerzan mutuamente. Las empresas desempeñan un papel esencial en este proceso. Crean empleo, impulsan la innovación, movilizan inversiones y sostienen la protección social mediante su contribución fiscal. Pero para que puedan cumplir esa función, necesitan entornos regulatorios favorables, instituciones eficaces y seguridad jurídica. Un marco legal estable, flexible y previsible no es una demanda empresarial: es una condición para el crecimiento sostenible y para el progreso colectivo. El mundo del trabajo y por ende, las empresas, atravesamos múltiples transiciones: demográfica, ecológica, digital, en un contexto geopolítico, ciertamente complejo. Estas transiciones implican riesgos, pero también enormes oportunidades. Si algo ha demostrado la experiencia es que allí donde se apoya a las empresas, se fomenta el emprendimiento, la inversión y la productividad, los mercados laborales son más dinámicos, más inclusivos y más resilientes. Lamentablemente, viene siendo frecuente la erosión del tripartismo y el planteamiento de iniciativas desde una lógica ideológica desconectada de la realidad de las empresas, especialmente de las Pymes, que representan la mayoría del tejido productivo mundial. Las organizaciones empresariales españolas advertimos con preocupación una tendencia creciente a enfoques regulatorios que limitan la autonomía de las empresas, generan rigidez, aumentan los costes sin evaluación de impacto y obstaculizan la adaptación a los cambios mediante limitaciones a la negociación colectiva. Las políticas laborales deben estar al servicio del desarrollo y no convertirse en una barrera para la generación de empleo. La sostenibilidad de los derechos sociales exige sostenibilidad económica. En el caso de España, las empresas han demostrado su apuesta por el empleo, la innovación, la sostenibilidad, la formación y el Diálogo Social. Más de veinte acuerdos tripartitos, varios bipartitos y una tasa de cobertura de la negociación colectiva

que supera el noventa y dos por ciento. Sin embargo, en los últimos años, vemos con preocupación la imposición de regulaciones sin diálogo efectivo, y la creciente injerencia del Gobierno en la negociación colectiva. Así, recientemente se ha modificado la estructura de la negociación colectiva sin concertación ni siquiera consulta a los interlocutores sociales, pese a que dicha intención había sido rechazada de manera expresa en los trabajos que condujeron a la reforma laboral pactada en dos mil veintiuno. Igualmente, iniciativas del Gobierno como la reducción legal de la jornada por debajo de la jornada media pactada en los convenios colectivos y el automatismo en los incrementos del SMI al sesenta por ciento del salario medio neto, impactan de lleno en la negociación colectiva durante su vigencia, alterando su contenido esencial, salario jornada. Esta tendencia creciente genera incertidumbre e inseguridad jurídica y ya se refleja en la caída de la inversión y la destrucción de empleo en las microempresas. El Diálogo Social no puede ser un trámite ni un relato, debe ser una práctica viva, basada en la confianza, la transparencia y el respeto institucional entre los interlocutores sociales. En cuanto a la transición ecológica, reiteramos nuestro compromiso con una transformación sostenible y justa. Que solo será justa si se acompaña de políticas que ayuden a las empresas a adaptarse, que eviten cargas desproporcionadas y ofrezcan alternativas realistas para los sectores. La transición no puede construirse contra las empresas, sino con ellas. Del mismo modo, la digitalización debe ir acompañada de esfuerzos decididos en formación continua, actualización de competencias y acceso a tecnologías. La transformación tecnológica no debe generar exclusión, sino oportunidades. Por último, queremos subrayar que las normas internacionales del trabajo deben preservar el equilibrio entre derechos y responsabilidades, entre protección y viabilidad. La diversidad de los sistemas nacionales no puede ser ignorada ni homogeneizada desde estándares únicos. El respeto a la soberanía normativa, en el marco del Diálogo Social y del tripartismo, es una garantía para la legitimidad y eficacia de las políticas laborales. Señor Vicepresidente, la paz duradera solo puede basarse en la Justicia Social. Pero esta no es viable sin crecimiento, ni el crecimiento sin empresas. Gracias.

Sra Daniëlle Woestenberg

Trabajadores (Países Bajos)

Gracias Presidente. Es un placer poder dirigirme a ustedes en nombre de los Trabajadores de los Países Bajos. El mundo se adentra, de nuevo, en un periodo de turbulencia y de incertidumbre. Como atinadamente explicó el Director General en su último Informe, se trata de tiempos de descontento y no estamos hablando únicamente de cambio climático, de perturbaciones tecnológicas o de inflación, estamos hablando de personas, personas que cargan con las consecuencias de estas transformaciones económicas, radicales y de tensiones geopolíticas crecientes. Estas frustraciones, cada vez se escuchan en voz más alta en el mundo. Décadas de neoliberalismo y de desreglamentación han impulsado o han erosionado la confianza propiciando nuevas formas peligrosas de autoritarismo. Una alianza de billonarios, élites tecnológicas y fuerzas de extrema derecha están aprovechando esta desesperanza económica y debilitamiento institucional para dismantelar los sistemas democráticos. En nuestro propio país eso está ocurriendo, las instituciones y derechos que son un sistema de contrapesos, como por ejemplo es sistema judicial, la libertad de prensa, el derecho a la protesta o a la manifestación y la independencia de la sociedad civil están bajo ataque. La retórica populista política socava la confianza en nuestras instituciones, debilita nuestro Diálogo Social en nuestro propio país. La erosión de estos principios no suele

ocurrir a través de una revolución, sino que ocurre de manera, a menudo invisible, despacio, poco a poco y una vez que se desmantelan, son de difícil restauración. A pesar de estos ataques insaciables, los Trabajadores y los sindicatos seguimos comprometidos a pies juntillas con la democracia, con el diálogo y con la Justicia Social. Creemos, como siempre lo hemos hecho, que el multilateralismo y el internacionalismo suponen la mejor esperanza para un futuro pacífico, democrático y próspero y la OIT lo representa. El sistema de supervisión de la OIT es fundamental y deberíamos protegerlo. La Comisión de Aplicación de Normas es un ejemplo también de cómo este sistema de supervisión se aplica a todos los miembros de la OIT. En el caso de los Trabajadores de los territorios palestinos ocupados, el Director General decía que Gaza está arruinada. Miles de Trabajadores han perdido sus vidas y la magnitud de destrucción no tiene precedentes. La OIT ha confirmado que la comunidad internacional ha de asumir su responsabilidad internacional para apoyar a Palestina para que pueda volver a reconstruirse. En nombre de los Trabajadores neerlandeses, me gustaría apoyar la causa de trabajos para los palestinos confiando en que así consigamos más paz duradera en el frente del Diálogo Social. Volviendo al programa de este año de esta Conferencia, acogemos que esta Conferencia haya decidido trabajar en dos instrumentos normativos. Vemos con gran satisfacción que cómo se está produciendo la segunda ronda de deliberaciones para el Convenio de Riesgos Biológicos en el Trabajo. La seguridad y la salud en el trabajo están plenamente integrados en la estructura de la OIT y, además, se está trabajando en desarrollar un instrumento jurídicamente vinculante para el Trabajo Decente en la economía de plataformas. Ha llegado el momento de establecer una serie de normas justas que ofrezcan un suelo de Derechos Laborales, de normas de salud en el lugar de trabajo, de ingresos y de protección social para los Trabajadores de la economía de plataformas al igual que tienen estos derechos otros Trabajadores. Este proceso empieza a calar en los sectores tradicionales. A menudo, ocurre sin transparencia, consentimiento o rendición de cuentas y sin respeto por los derechos sindicales o por la participación comunitaria. También vemos con satisfacción el debate sobre la transición de la economía informal a la formal, un tema que nos preocupa a todos. En los Países Bajos, vemos las relaciones de trabajo informales, que a menudo se dan entre los Trabajadores migrantes y los Trabajadores con contratos laborales atípicos. Nosotros creemos en estrategias inclusivas de formalización, es decir, desarrollar políticas que reconozcan e integren a los Trabajadores informales en la economía formal sin poner en jaque sus medios de vida y ofreciéndoles formación y recursos para ayudar a que estos Trabajadores se puedan adaptar a los requisitos del sector formal. Unámonos, Trabajadores, Empleadores y Gobiernos, en pro de la democracia, en pro de la dignidad y del Trabajo Decente. Los Trabajadores de los Países Bajos y de todo el mundo cuentan con ustedes. Gracias.

Sr Mansukh Mandaviya

Gobierno (India)

Gracias Excelencia. Distinguidos Delegados, colegas, namaste. Es un gran honor para mí, poder representar a India y comparecer en la Ciento Treceava Edición de la Conferencia Internacional del Trabajo. Felicito al Director General y a la Secretaría de la OIT por haber tenido a bien organizar esta gran Conferencia. Esta edición de la Conferencia nos ofrece la oportunidad de abordar muchos temas importantes y significativos relacionados con el futuro del trabajo como, por ejemplo, la protección de los Trabajadores frente a los riesgos biológicos, la promoción del Trabajo Decente en la

economía de plataformas y la adopción de estrategias innovadoras para formalizar la economía informal. India, está plenamente comprometida con materializar los Mandatos de la OIT, a saber; Trabajo Decente, Justicia Social y crecimiento inclusivo. Me complace informarles que la tasa de desempleo de la India que se situaba en el seis por ciento en dos mil diecisiete, ha caído hasta el tres coma dos por ciento ya en dos mil veinticuatro. Hemos avanzado, sobre todo en la formalización del empleo, lo cual nos ha permitido generar siete coma cinco millones de empleos en el sector formal en los últimos siete años. Nuestro Programa de Incentivos vinculado al empleo con una prestación aproximada de doce coma ocho mil millones de dólares estadounidenses impulsará aún más el empleo formal. India se ha dotado de una infraestructura pública digital solida que incluye plataformas como el servicio de carreras nacional que es una especie de ventanilla única o de solución para los Trabajadores y los jóvenes. Estamos utilizando este servicio para agregar la demanda de trabajo y para facilitar la movilidad laboral internacional. También estamos construyendo un ecosistema de educación para el empleo dinámico. Aglutinamos a universidades, socios de la industria y centros de formación a través de una plataforma común para ofrecer a los jóvenes oportunidades reales laborales. Me complace comprobar cómo en esta Conferencia nos hemos tomado muy en serio el debate sobre la economía de plataformas, nosotros estamos comprometidos y estamos dando pasos para incorporar a los Trabajadores esporádicos y de plataformas en la economía formal. Se supone que vamos a alcanzar los veintitrés coma cinco millones de Trabajadores esporádicos de aquí a dos mil treinta y por eso es importante mantener un elevado grado de flexibilidad en este sector. Creemos que hay que apostar por un enfoque progresivo en relación con la fijación de normas en el ámbito de la economía de plataformas para así, mantener su carácter innovador y al mismo tiempo mejorar las condiciones de trabajo. El Código de Seguridad Social de dos mil veinte de la india, reconoce a los Trabajadores de estas plataformas como una clase o categoría específica. Contamos igualmente con una base de datos digital nacional en la que están inscritos más de trescientos millones de Trabajadores no sindicados, entre ellos, muchos Trabajadores de estas plataformas y Trabajadores esporádicos. Tenemos un pretal, el susodicho Ishram que ofrece protección social y diferentes prestaciones. Según el Informe de Protección Social Mundial de la OIT, la cobertura de protección social de la India ha crecido de veinticuatro coma cuatro por ciento en dos mil diecinueve a sesenta y cuatro coma tres por ciento en dos mil veinticinco. Poniendo de manifiesto que todos estos esfuerzos están dando su fruto. A día de hoy, novecientos cuarenta millones de personas en India, disfrutan de algún tipo de cobertura de seguridad social. También son muchos los que reciben prestaciones que no son efectivo, a través de diferentes programas de alimentación o de salud. También he estado siguiendo muy de cerca el debate sobre los riesgos biológicos en esta sesión. Reconocemos la importancia de la seguridad en el lugar de trabajo, pero también queremos recalcar que las definiciones del instrumento propuesto no deben ser tan amplias que puedan aplicarse también fuera del lugar de trabajo. El enfoque de cobertura universal del Convenio puede resultar desafiante, sobre todo para los sectores informales y para las pequeñas y medianas empresas. Nosotros preferimos una estrategia gradual que busque un equilibrio entre las realidades operativas y la seguridad de los Trabajadores. Queremos que las diversidades o las idiosincrasias de cada país se tengan en cuenta a la hora de fijar normas de alcance mundial. Bajo el liderazgo de nuestro Primer Ministro Shri Narendra Modi, India ha sentado las bases para un crecimiento económico sostenible y para la creación de empleo. Trabajemos pues, a la limón para construir un mundo del trabajo que combine la innovación y la inclusión y donde no se deje a ningún Trabajador atrás. (foreign 00:42:57)Tanja Bat, muchas gracias.

Sr Soleha Kholmahmadzoda

Gobierno (Tayikistán)

Buenos días distinguido Presidente, participantes de la Conferencia, señoras y señores. En primer lugar y en nombre del Gobierno de Tayikistán y de nuestros interlocutores sociales, saludarles a todos los participantes de esta Ciento Treceava Conferencia internacional del Trabajo. También queremos trasladar nuestro agradecimiento a la OIT por haber organizado la Conferencia de este año y por habernos invitado y también, por supuesto, por la excelente organización. La contribución de la OIT en materia de regulación de las relaciones de trabajo y a la hora de estrechar las relaciones entre los sindicatos, patronales, Gobiernos y el trabajo que hace adoptando convenios e instrumentos jurídicos, permite regular de manera justa las relaciones laborales. En mi país, todos estos instrumentos se han ido trasponiendo poco a poco para así cumplir con nuestras obligaciones internacionales y para mejorar el Diálogo Social y también para garantizar el Trabajo Decente y ofrecer condiciones de trabajo seguras, trabajo que continuaremos en un futuro. Nuestro código laboral permite forjar acuerdos colectivos para establecer condiciones de trabajo adicionales y para ofrecer garantías de empleo y sociales en nuestras leyes y en otros documentos normativos de Tayikistán. Hemos concluido un acuerdo general entre la federación independiente de sindicatos y la patronal y Gobierno para el periodo que abarca de dos mil veinticuatro a dos mil veintiséis. Se trata del undécimo acuerdo de este tipo desde la independencia de nuestro país. Una comisión trilateral para la coordinación de las relaciones de trabajo en Tayikistán también ha sido constituida y está trabajando con éxito tal y como señaló el Director General en su Informe, el distinguido Gilbert Houngbo, dijo que el Diálogo Social garantiza que los Empleadores y Trabajadores puedan alzar su voz para crear y adoptar políticas económicas y sociales contribuyendo así, a las decisiones tomadas por los parlamentos y por los Gobiernos. La adopción de este acuerdo general ha puesto de manifiesto, de nuevo que, proteger los intereses de los Trabajadores, crear puestos de trabajo y ofrecer protección social a los Trabajadores equiparables con lo que establecen las normas internacionales, bajar el desempleo, incrementar los salarios u ofrecer políticas socioeconómicas sostenibles, son prioridades todas ellas para nuestro Gobierno. Uno de los pilares centrales en este acuerdo general entre la Federación de Sindicatos y las patronales es regular las relaciones de trabajo y sociales y garantizar la armonía social, así como, mejorar el acceso al Trabajo Decente e incrementar los salarios de los Trabajadores. Bajar el desempleo e incrementar la prosperidad de la población de nuestro país. Rebajar el porcentaje de trabajo informal y garantizar condiciones mínimas de protección social y de protección de los Derechos de los Trabajadores migrantes. En base a este documento, se han llegado a otros acuerdos sectoriales y regionales y a otros acuerdos colectivos entre el sector privado y organizaciones varias. En nombre del Gobierno de la República de Tayikistán y de nuestros socios, nos gustaría felicitar a la OIT y a la Oficina para Asia Central y Europa Oriental por su apoyo constante para aplicar un programa de colaboración entre los Mandantes tripartitos y la OIT en el periodo dos mil veinte a dos mil veinticuatro. También quiero agradecer la asistencia brindada en el Programa de Trabajo Decente. Apoyamos la Declaración realizada por el Director General de esta Oficina cuando dijo que, durante un siglo, la OIT ha demostrado que el Diálogo Social, la libertad sindical y la negociación colectiva como expresiones democráticas para las relaciones de trabajo son determinantes para nuestro futuro y para velar por superar los retos planteados por los avances tecnológicos y el cambio climático y también son fundamentales para que el Derecho al Trabajo se convierta en una realidad. En nombre

del Presidente de nuestro país, cuando se reunió con activistas de la Federación Internacional de Sindicatos Independientes en octubre de dos mil diecinueve dijo que, las medidas emprendidas para generar nuevos recursos laborales, para ofrecer protección social a los Trabajadores migrantes que vuelven a su país, para promover el trabajo entre mujeres y jóvenes y para desarrollar el emprendimiento privado y para garantizar u ofrecer prestaciones sociales en tiempos o en periodo de desempleo, son algunas de las prioridades. El número de Trabajadores, obviamente incrementa cuando la población crece, por ende, también la necesidad de generar nuevos puestos de trabajo y para resolver estos dilemas tenemos que incrementar la cooperación. Muchas gracias.

Sr João Mira Gomes

Gobierno (Portugal)

Señor Vicepresidente, Señor Director General, señoras y señores, estimados Delegados. Es un honor comparecer ante ustedes e intervenir en nombre del Gobierno de Portugal en la Ciento Treceava Conferencia Internacional del Trabajo. Los cambios en el mundo del trabajo influyen en el desarrollo del mundo laboral y en la necesidad de contar con condiciones justas y dignas. Quiero acoger el Informe sobre Trabajo Decente y felicitar al Director General también por el suyo. Informe que nos ofrece una visión en profundidad de los retos y oportunidades que encara el mundo del trabajo. Los desarrollos tecnológicos, el comercio internacional o el cambio climático y también es una guía frente a tanta incertidumbre a escala internacional que afectará en el crecimiento económico sin lugar a dudas y también incidirá en las condiciones de Trabajo Decente si pensamos, por ejemplo, en cómo repartir la prosperidad. Conviene recordar el círculo vicioso de crecimiento económico, Trabajo Decente y derechos económicos y sociales. Portugal, de conformidad con lo establecido en la OIT, trabajará para que las empresas inviertan en beneficio de los Empleadores y Trabajadores. Las acciones gubernamentales tienen que atajar los cambios y las incertidumbres. El trabajo de la OIT en sus diez derechos y principios fundamentales y en otras cuestiones de valoración técnica. Debemos también enmendar algunos convenios que son instrumentos esenciales para así, garantizar que podamos seguir colaborando después del Covid y centrándonos en las personas. Portugal seguirá siendo un socio activo en la lucha contra la pobreza y velando porque haya participación institucional y porque haya desarrollo profesional y lo haremos de conformidad con y de la mano de la OIT. En agosto de dos mil veinticuatro se abrió la Oficina de la OIT en Ruanda. Una iniciativa que aplaudimos. Me gustaría ahora, detenerme un poco para hablar de temas financieros. Hemos contribuido a la traducción al portugués de varias publicaciones de esta Organización para que estos documentos lleguen a los países africanos lusófonos o para que lleguen a Timor Leste y seguiremos contribuyendo a este servicio. También queremos recalcar dos puntos importantes para nosotros, el de la protección frente a los riesgos biológicos en el trabajo, la economía de plataformas y la transición de la economía informal a la formal. Los riesgos biológicos a menudo son invisibles, necesitamos una respuesta científica coordinada para poder ofrecer protección a todos los Trabajadores, sobre todo a los colectivos más vulnerables. Hemos de aplicar el principio de no discriminación como una de las piedras angulares de la OIT. De ahí que estemos comprometidos a reducir las desigualdades en materia de género, así como todo tipo de formas de discriminación. Además, como representante de Portugal, quería incidir en cuán decisivo ha sido todo esto para tomar decisiones importantes. A partir del Trabajo Decente y de la Justicia Social, la OIT, cada vez tiene más peso en este mundo

desafiante caracterizado por tantas perturbaciones tecnológicas. Hay muchos riesgos a los que se enfrentan los Trabajadores y que pueden afectar a la negociación colectiva. Individualizar o asilar las condiciones de trabajo también puede suponer un problema y es algo en lo que tenemos que trabajar. Respecto a tomar acciones coordinadas que impliquen a los Trabajadores, Empleadores y Gobiernos, Portugal seguirá apoyando ese enfoque y también apoyará a Ucrania, que es víctima de un ataque injusto y seguiremos apoyando la situación humanitaria en Gaza defendiendo el derecho humanitario internacional y los Derechos Humanos. Portugal considera que la misión de la OIT es esencial garantizando los derechos en el mundo del trabajo, garantizando protección social y manteniendo el Diálogo Social, principios que comparten tanto la OIT como Portugal. Gracias.

Sr Joseph Bugeja

Trabajadores (Malta)

Gracias Presidente. Director General, distinguidos Delegados, colegas, amigos. Es un honor y un privilegio poder intervenir en esta Ciento Treceava Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, no solo como parte de la Delegación de Trabajadores de Malta, sino también en nombre de millones de Trabajadores que, a nivel mundial, apelan a favor de la dignidad, justicia y la esperanza. Vivimos tiempos de cambios, crisis climáticas, guerras, desigualdades y la evolución rápida de la tecnología, plantea nuevos desafíos para la resiliencia de nuestras instituciones y los cimientos de la democracia. En todo el mundo la gente gana menos y cada vez se sienten más excluidos del lucro del crecimiento. Nuestro contrato social, el tejido de la sociedad se está desmantelando. En el excepcional Informe del Director General se ofrece una visión de renovación que dé una nueva forma a la relación entre el empleo, los derechos y el crecimiento, un triángulo dinámico. Son demasiados los Trabajadores que se han quedado rezagados. La desigualdad crece, la protección laboral se erosiona y las redes de protección social se debilitan. Para millones de personas, la promesa de un Trabajo Decente parece inalcanzable y un buen ejemplo de ello es la economía de plataformas que promete innovación y flexibilidad, pero demasiado a menudo es un sistema de explotación, Trabajadores gestionados por algoritmos, privados de sus derechos básicos, clasificados indebidamente, abusados o infra remunerados. No es el futuro que queremos ni el que aceptaremos. Por ello, el Movimiento Sindical de Malta, apoya la iniciativa de la OIT para adoptar un Convenio jurídicamente vinculante acompañado de una recomendación sobre la economía de plataformas. Todos los Trabajadores de esas plataformas, al margen de cómo se organiza o facilita su trabajo merecen un salario justo, protección social y condiciones de trabajo adecuadas y el derecho a sindicarse. Nosotros en Malta hemos constatado estas injusticias en los servicios de entrega de comida y en el transporte, condiciones precarias, remuneración baja o inestable, escasez o falta de protección, contratos informales, etcétera. En respuesta, nuestro Gobierno, junto con los interlocutores sociales introdujo la plataforma digital de remuneración y de reglamentación. Una ley sin precedentes que ofrece un estatus de empleo único a los Trabajadores y derechos mínimos. La Union de Trabajadores Generales fue la primera en denunciar este tipo de abusos y de explotación que estaban ocurriendo con los Trabajadores de estas plataformas. Nos esforzaremos porque estas nuevas leyes se apliquen y se cumplan y velaremos por que se sigan denunciando los abusos para que los Trabajadores de las plataformas sean tratados con dignidad y seguridad, como merecen todos los Trabajadores. Pero la injusticia no solo afecta a las economías de plataformas, afecta también a nuestra economía en general, la

productividad cae, los salarios se estancan, la desigualdad y la precariedad proliferan. La negociación colectiva debe convertirse en nuestra norma habitual. La dignidad, el respeto y las condiciones justas, no son palabras de moda, sino que reflejan Justicia Social, solidaridad y los valores de nuestra sociedad. En paralelo debemos enfrentarnos a la crisis climática sin dilaciones y de manera justa. Una transición justa no es un lujo, es una necesidad, debe apuntalarse en el Diálogo Social, inversiones públicas solventes y el abandono de modelos que exploten a la gente y a la naturaleza, una transición que debe empoderar a los Trabajadores y a las comunidades para que esos nuevos trabajos más respetuosos con el medio ambiente, no solo sean sostenibles, sino Decentes y justos. Los sindicatos son la brújula de la democracia en la sociedad y en los puestos de trabajo en tiempos de inestabilidad. Ayudamos a cimentar a las comunidades, anclarlas a través de la solidaridad y de la confianza en el diálogo, junto con la OIT debemos reconstruir ese contrato social apoyándonos en la prosperidad y la gobernanza democrática. Un contrato que vele porque no se deje a ningún Trabajador atrás, que no se disponga de ninguno, que los Trabajadores de plataformas puedan disfrutar de sus derechos donde las remuneraciones sean justas, la transición ecológica también y donde se escuche la voz de todos. No solo intervengo aquí como Secretario General, sino como un ciudadano comprometido con la dignidad, justicia y Derechos Humanos. Las atrocidades en Gaza ameritan nuestra plena atención urgente. Más de cincuenta y cuatro mil palestinos, seis mil de ellos niños, han sido asesinados en ataques indiscriminados. Muchas casas han quedado en ruinas y la hambruna arrecia. Miles de civiles desesperados hacen cola para comer. No es una guerra, es una campaña de genocidio y de limpieza étnica. En este momento crítico, el silencio supone ser cómplice. Pedimos pues, el cese inmediato y permanente, el acceso pleno a los corredores humanitarios, la liberación de rehenes, la protección de civiles y la renovación con el compromiso de una solución de paz justa y duradera basada en los dos Estados. Reafirmo mi apoyo inquebrantable con el pueblo palestino y con el derecho a una vida digna, justa y libre. Quiero que estemos todos a la altura y asumamos nuestro compromiso con convicción, con pasión y valentía. Gracias.

Sr Andrés Romero Rodríguez

Gobierno (Costa Rica)

Buenos días. Saludo al señor Presidente, a las distinguidas Delegaciones, a los representantes del sector empresarial y al sector Trabajador. Agradezco el espacio para referirme brevemente al mensaje brindado por el Señor Director General en su Memoria del presente año. Según indicadores del mercado laboral costarricense, proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, los cuales también han sido analizados mediante reportes generados por la academia y otras organizaciones internacionales, se denotan avances muy importantes. Un crecimiento del empleo, ciento cincuenta mil personas más lograron conseguir empleo para el cierre del dos mil veinticuatro. El sesenta y seis punto seis por ciento fueron mujeres y se subrayó el aumento de colocación en puestos de trabajo con roles directivos y técnicos. Se destacó también la reducción del desempleo, con la cifra más baja desde el año dos mil diez, la caída del subempleo, el crecimiento de los ingresos de los Trabajadores por hora, lo que influye en su poder adquisitivo, casi un diez por ciento más de ingresos en promedio y esto, acompañado de una mejora en cuanto al cumplimiento del pago del salario mínimo. Para el año en curso, se sigue presentando una contención del desempleo y una recuperación de empleo principalmente el formal. Pero, tal y como lo plantea la Memoria del Director General, reconocemos que persisten desafíos, disminuir la

informalidad, mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes, generar mayores condiciones habilitantes que se traduzcan en más y mejores empleos, reforzar el tutelaje de los Derechos Laborales, entre otros. Me permito subrayar un aspecto fundamental que señala el Señor Director sobre la confianza de las personas en nuestras instituciones porque también creo que somos capaces de superar ese desafío y los ministerios de trabajo debemos demostrar cada vez más nuestro valor público, propiciando el Diálogo Social con propósito. Planificando estratégicamente, ejecutando de mejor manera nuestros presupuestos, ejerciendo una mejor rectoría basada en datos para formular políticas públicas, programas orientados en resultados que incidan positivamente en las vidas de las personas. Por eso, entendiendo los desafíos y las oportunidades y hemos decidido fortalecer la agenda del Consejo Superior de Trabajo, máximo órgano tripartito que trata los asuntos relativos al trabajo, y aprovecho para reconocer el rol activo de cada uno de los sectores que conformamos dicho Consejo aquí presentes. Con el apoyo técnico de la OIT hemos podido llegar a acuerdos unánimes tripartitos sobre los siguientes asuntos. En el año veintitrés, la aprobación e implementación de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, declarada de interés público que pretende mejorar la empleabilidad, promover el empleo de calidad, contribuir con la movilidad social ascendente y fortalecer el Servicio público de Empleo, son algunos de los objetivos de la Estrategia. Adicionalmente y en concordancia con el Convenio ciento veintidós de la OIT, Costa Rica se encuentra elaborando su primera Política Nacional de Empleo, una iniciativa histórica que busca establecer una hoja de ruta clara, inclusiva y sostenible para fortalecer el Trabajo Decente en el país. Esta Política se desarrolla en un marco de Diálogo Social tripartito. La inspección laboral en Costa Rica enfrenta importantes desafíos estructurales que limitan su efectividad, especialmente en la protección de Derechos en sectores informales. En el veinte veinticuatro, iniciamos la implementación de una hoja de ruta para fortalecer la inspección del trabajo partiendo de un diagnóstico elaborado por especialistas de la OIT, desarrollando un Foro de alto nivel en donde fueron expuestos los principales desafíos y oportunidades, y en donde gracias a mesas de trabajo sectoriales se establecieron una serie de recomendaciones y medidas para mejorar el Sistema Nacional de Inspección. Estos hitos sientan la base para una serie de reformas administrativas y legales que seguiremos impulsando desde el Ministerio de Trabajo en el marco del Consejo Superior. Más recientemente, en este Consejo aprobó cuatro ejes del nuevo Programa de Trabajo Decente para Costa Rica, dentro del cual desarrollaremos un plan de acción con sus respectivos indicadores y metas. Una de nuestras principales Políticas Activas del Mercado Laboral que tiene como propósito mejorar la inserción laboral de los jóvenes, está evolucionando, pasando de ser un programa tradicional de transferencias monetarias condicionadas a un programa con un modelo de Pago por Resultados. La medición del programa ya no sólo será identificar cuántas personas son cubiertas o cuál fue la ejecución presupuestaria, ahora los principales indicadores y metas serán la inserción laboral y la permanencia y desarrollo en el empleo. Sobre esas metas conseguidas, de ahora en adelante se invertirán los recursos, haciendo un mejor uso de estos. Retomando sobre el tema de la confianza de las personas en las instituciones, sobre la pertinencia de las políticas públicas y la sostenibilidad de estas. Pienso que, en ese marco de Diálogo Social descrito vamos por el buen camino. Muchas gracias.

Sra Kamisha Benjamin

Trabajadores (Barbados)

Presidente, Director General, distinguidos Delegados, compañeros Trabajadores. Estoy aquí en nombre de los Trabajadores de Barbados, un pequeño Estado insular en desarrollo con un fuerte movimiento sindical, una orgullosa tradición de Diálogo Social y un Gobierno que ha demostrado un compromiso constante con las personas Trabajadoras. Acogemos con agrado el Informe del Director General “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”. Da voz a la frustración y desilusión de los Trabajadores en todo el mundo que sienten que están contribuyendo más, pero recibiendo menos: menos seguridad, menos dignidad y menos participación en las decisiones que dan forma a sus vidas. expresa la frustración de los Trabajadores dentro de los países y entre ellos, que escuchan a los Gobiernos elogiar el crecimiento económico, pero que no ven reflejados sus beneficios en términos reales: oportunidades de empleo, sistemas de educación y salud, y su bienestar general. En Barbados, si bien tenemos la fortuna de contar actualmente con un Gobierno a favor de los Trabajadores y estructuras tripartitas sólidas, no estamos exentos de las presiones señaladas en el Informe. Nuestra economía, impulsada por el turismo, es vulnerable a las crisis globales. El trabajo informal y precario está creciendo. La inflación continúa erosionando el poder adquisitivo. Demasiadas jóvenes, no pueden acceder a empleos significativos y sostenibles. Barbados también está presenciando una tendencia preocupante con las empresas de propiedad extranjera. Muchas de ellas son corporaciones multinacionales que establecen operaciones en Barbados sin respetar nuestras leyes laborales ni las normas de relaciones industriales. Estas empresas se benefician de nuestro clima de inversión estable, pero con demasiada frecuencia explotan vacíos regulatorios, resisten el compromiso sindical y erosionan la cultura de respeto mutuo que sustenta nuestro sistema industrial. Nos preocupa especialmente el sector de comida rápida, dominado por marcas globales multimillonarias, cuyos modelos de negocio dependen de suprimir salarios y evitar responsabilidades con los Trabajadores. Esto no debe seguir siendo tolerado. La explotación, sin importar cómo se presente, sigue siendo explotación. Nos alienta que esta Centésimo Décimo Tercera Sesión de la CIT esté involucrada en discusiones sobre el trabajo en plataformas, con el objetivo de establecer un convenio. Este es un paso fundamental, ya que los Trabajadores de plataformas, desde repartidores hasta Trabajadores digitales independientes, merecen las mismas protecciones y Derechos de los Trabajadores que cualquier otro Trabajador. Sin embargo, el trabajo en plataformas es solo una parte de una crisis mucho más amplia de empleo inseguro e inestable. Permítanme hablar con franqueza y honestidad. Nos sentimos profundamente decepcionados de que en el año dos mil veinticinco todavía existan Gobiernos que cuestionen el derecho de los Trabajadores a asociarse libremente y que buscan socavar o criminalizar el derecho de huelga. Estas no son demandas radicales, amigos, son principios fundamentales consagrados en las normas internacionales del trabajo y esenciales para la democracia misma. Cualquier intento de erosionarlos debe ser denunciado, resistido y revertido. Coincidimos con el Director General, es realmente el momento de actuar. Pero la acción debe venir de todos nosotros. Por lo tanto, hacemos un llamado a los Gobiernos para que reconozcan el valor del Diálogo Social, ratifiquen y respeten los convenios, especialmente aquellos que han sido identificados y acordados como fundamentales, asignen recursos a las instituciones laborales y a las inspecciones, y legislen con valentía frente a la presión de las corporaciones globales. Hacemos un llamado a los Empleadores para que respeten las leyes nacionales, honren y apliquen los principios del Trabajo Decente, se comprometan de buena fe con los sindicatos y rechacen los modelos empresariales que obtienen beneficios de la precariedad y el silencio. Y a mis compañeros Trabajadores, les hacemos un llamado a organizarse, apoyarse mutuamente más allá de las fronteras y mantenerse firmes en la defensa de nuestra voz colectiva. A la OIT le decimos: su

liderazgo es fundamental. Continúen exponiendo las violaciones a los Derechos Laborales, responsabilizando a todos los actores y asegurando que las normas laborales estén en el centro del comercio mundial, la inversión y la gobernanza. El momento de la aplicación es ahora. Más importante que desarrollar nuevos instrumentos es garantizar que los instrumentos existentes se implementen y se apliquen para cumplir con las personas en el terreno, en el mundo del trabajo. Presidente, ya ha pasado el tiempo de simplemente identificar los desafíos. Sabemos cómo es el Trabajo Decente y sabemos cuáles son los Derechos de los Trabajadores más vulnerables que necesitan protección. Lo que ahora necesitamos es voluntad política, rendición de cuentas por parte de las corporaciones y solidaridad internacional para hacer realidad esa visión para cada Trabajador, en cada país, en cada sector. Porque Presidente, aunque nuestro contexto pueda ser único, nuestra causa es común. Gracias.

Sr Justin Madders

Gobierno (Reino Unido)

Gracias Presidente. Director General, Ministros y representantes de los Trabajadores y los Empleadores. Me complace estar aquí por este importante debate sobre su Informe, centrado en “Empleo, Derechos y Crecimiento”, en un momento crítico para los Trabajadores en todo el mundo. Esta es nuestra primera Conferencia Internacional del Trabajo bajo este nuevo Gobierno laborista, por ende, planteo mi postura: el Reino Unido es un firme defensor de la misión de la OIT. Apoyamos decididamente sus esfuerzos para fortalecer la relación entre el empleo, los Derechos y el crecimiento a través de los valores democráticos y unas instituciones eficaces. Siento la necesidad de expresar esto explícitamente porque, durante demasiado tiempo, el Reino Unido ha quedado rezagado respecto a nuestros vecinos europeos en materia de Derechos de los Trabajadores, productividad y crecimiento salarial. Hemos visto una gran desaceleración de la productividad más pronunciada que otras economías avanzadas, con salarios promedio que apenas han aumentado en los últimos catorce años. Eso significa que el Trabajador promedio británico sería más de un cuarenta por ciento más próspero si los salarios hubieran seguido creciendo como lo hacían antes de dos mil ocho. Parte de la razón de esa desaceleración radica en que las leyes laborales están desactualizadas y no se ajustan a la economía moderna. En los últimos años hemos vivido las peores relaciones laborales desde la década de mil novecientos ochenta, con más días perdidos por huelgas que en cualquier otro momento de las últimas décadas. Alrededor de un millón de Trabajadores aproximadamente están sujetos a contratos de cero horas, y muchos buenos Empleadores están siendo perjudicados por aquellos que no actúan con equidad, creando así una carrera hacia el abismo. Mientras otros países han reforzado las protecciones en el lugar de trabajo, el Reino Unido ha quedado rezagado con respecto al promedio de la OCDE en la mayoría de las protecciones laborales. Y todo ello sin beneficios tangibles. Los Trabajadores nunca sintieron el crecimiento económico que se suponía que esto generaría. Sus salarios fueron comprimidos mientras se recortaban los servicios públicos. El año pasado, el pueblo británico dijo que ya era suficiente y que había llegado el momento del cambio. Este Gobierno ha fijado como su mayor ambición elevar los niveles de vida en todo el Reino Unido. Nuestro Plan para que el Trabajo Valga la Pena es central en esa visión. A través de él, estamos implementando la mayor ampliación de los Derechos de los Trabajadores. Hemos hecho que el salario mínimo supere la inflación y que esté a la par del costo de la vida. El proyecto de ley de Derechos Laborales está avanzando actualmente en el Parlamento. Representa un paso significativo hacia la alineación del

Reino Unido con las mejores prácticas internacionales. Esta ley prohíbe los contratos de cero horas explotadores y otorga a los Trabajadores el derecho a horas garantizadas, abordando una práctica que ha sido regulada de forma más eficaz en gran parte de Europa durante años. Los Trabajadores obtendrán derechos desde el primer día en cuanto a permisos parentales, baja por enfermedad y protección contra el despido injustificado, alineando al Reino Unido con los estándares que muchos Trabajadores europeos ya disfrutaban. Estamos estableciendo el proyecto de ley establece la Agencia de Trabajo Justo, creando condiciones equitativas para las empresas y poniendo fin a la débil fiscalización de las regulaciones anteriores. Estos cambios impulsarán nuestra economía y mejorarán la productividad al abordar la inseguridad y los bajos salarios, ayudándonos a ponernos al día con las economías más productivas, donde unos Derechos de los Trabajadores más sólidos han ido de la mano con el éxito económico. Creemos que el crecimiento debe beneficiar a todos. Por eso ya hemos celebrado reuniones conjuntas con grupos empresariales y sindicatos, junto con el énfasis de la OIT en el Diálogo Social coincide con nuestro enfoque, que representa un cambio respecto a Gobiernos anteriores que excluyeron la voz de los Trabajadores en la elaboración de políticas. En muchos países, este modelo de asociación ha logrado tanto crecimiento económico como mejores condiciones. Estamos aprendiendo de su éxito. Juntos podemos lograr que el crecimiento económico sea inclusivo y hacer que el Trabajo Decente sea para todos, revirtiendo los errores cometidos en el Reino Unido en materia de Derechos de los Trabajadores y satisfacción laboral. Tenemos nuevamente un papel clave en la OIT y promover el progreso global en materia de Derechos Laborales después de años de críticas por haber quedado atrás. Nuestro Plan para que el Trabajo Valga la Pena es ambicioso pero alcanzable, y garantiza la dignidad, la seguridad y la prosperidad que los Trabajadores deberían poder esperar. En muchos de nuestros países oímos el canto de sirena de la extrema derecha populista. El Partido Laborista tiene claro que la única forma de garantizar la seguridad, la dignidad y la prosperidad de los Trabajadores es a través de un buen trabajo y buenos salarios. Eso incluye un marco de Derechos Laborales que garantice una voz en el lugar de trabajo. La seguridad laboral es vital no solo para la prosperidad económica sino también para una sociedad cohesionada. Debemos mostrar que la política progresiva puede funcionar en mi país. Deben sentirlo en el bolsillo y en el corazón aprendiendo de las mejores experiencias de Europa y más allá, aseguraremos que el Reino Unido se convierta en un ejemplo de cómo la Justicia Social y el éxito económico pueden ir de la mano. Muchas gracias.

Sra Mara Sakala Ngoma

Trabajadores (Zambia)

Presidente, distinguidos Delegados, señoras y señores. Gracias por la oportunidad de hacer algunas observaciones sobre la Memoria del Director General y del Presidente del Consejo de Administración en esta Centésimo Décimo Tercera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. De la parte relativa al desarrollo de políticas en la Memoria, observamos que el Consejo de Administración abordó un asunto relacionado con los avances y áreas de mejora en materia de inclusión de las personas con discapacidad, y que se ha dado una directriz al Director General para implementar la Estrategia de Inclusión de la Discapacidad de la OIT para el período dos mil veinticuatro a dos mil veintisiete. Entre otras cosas, el Director General debe seguir impulsando el Mandato de la OIT de promover la inclusión de las personas con discapacidad en la implementación de los planes estratégicos actuales y futuros de la

Organización. Los Empleadores en Zambia esperan con interés la implementación de esta Estrategia sobre la Discapacidad, ya que actualmente contamos con un programa de Inclusión de la Discapacidad. Se trata de una red de entidades empresariales zambianas para Personas con Discapacidad, que han decidido incorporar la inclusión de la discapacidad en sus políticas de contratación. En el Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo, tenemos como punto de agenda la promoción del empleo de personas con discapacidad, lo cual está siendo debatido actualmente con miras a acordar una cuota que los Empleadores deberían aplicar en su fuerza laboral. Nos alienta la información actualizada presentada en la Memoria sobre la democratización y gobernanza de la OIT, en relación con la ratificación del Instrumento de mil novecientos ochenta y seis para la enmienda de la Constitución de la OIT. Es motivo de satisfacción que se haya registrado una nueva ratificación por parte del Gobierno de Australia, lo cual eleva el número total de ratificaciones al sesenta y ocho por ciento de los Estados Miembros de la OIT que han ratificado la enmienda de mil novecientos ochenta y seis. Deseamos felicitar al Gobierno de Australia y, además, hacer un llamado apasionado a los ocho miembros restantes de importancia industrial principal, para que se completen las tres ratificaciones restantes necesarias para que dicha enmienda entre en vigor. Animamos al Director General a mantener un diálogo constante con el Presidente de Brasil, quien ya ha anunciado el deseo de su Gobierno de ratificar la enmienda de mil novecientos ochenta y seis, para que dicha ratificación se concrete. Deben continuar los esfuerzos para lograr la ratificación por parte de los países de importancia industrial principal, no solo por parte del Director General, sino también por los Gobiernos mediante relaciones bilaterales con dichos países. Los Empleadores en Zambia también respaldan la decisión del Consejo de Administración de incluir en el orden del día de su sesión número trescientos cincuenta y seis en marzo de dos mil veintiséis un punto sobre el proceso de determinación de los miembros de importancia industrial principal. En relación con el Plan Estratégico de la OIT para el período dos mil veintiséis a dos mil veintinueve, acogemos y valoramos positivamente el objetivo de fortalecer las organizaciones de Empleadores y de Trabajadores para asegurar un Diálogo Social efectivo, ya que unas organizaciones de Empleadores y de Trabajadores sólidas, democráticas, independientes y representativas son fundamentales para la coordinación y amplificación de la voz de los diversos actores de la economía. En efecto, estas organizaciones constituyen pilares de la gobernanza del mercado de trabajo y son un requisito previo para la Justicia Social, la paz y la armonía industriales. Por ello, damos la bienvenida al compromiso de que la OIT apoyará a las organizaciones de Empleadores y de Trabajadores en la formulación y defensa de un contrato social renovado, con el fin de mejorar y reforzar nuestras capacidades para lograr avances en los ámbitos laboral, económico y ambiental. La decisión de la OIT de apoyar a las instituciones que cuentan con procedimientos bien establecidos para abordar los conflictos laborales, tal como se contempla en el Plan Estratégico, representa un hito para asegurar reformas sostenibles y garantizar logros en cuanto a estadísticas laborales de calidad y precisión. Algunas instituciones participan en cuestiones relacionadas con la previsión de competencias y el desarrollo de capacidades orientadas a la demanda del sector productivo. A este respecto, el proceso también debe promover la colaboración entre el sector industrial, el Gobierno y las instituciones de formación, a fin de desarrollar planes de estudio y enfoques de formación eficaces que respondan al actual desajuste y escasez de competencias. Gracias.

Sr Fernando Elísio Freire de Andrade

Gobierno (Cabo Verde)

Buenos días. Presidente, Delegados. Cabo Verde se asocia, con firme convicción, a los trabajos de esta Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, dedicada a temas que reflejan los desafíos más apremiantes del mundo del trabajo en la actualidad. Entre estos desafíos, destacan la protección de los Trabajadores frente a riesgos biológicos en el entorno laboral, el Trabajo Decente en la economía de plataformas y la promoción de la transición de la economía informal hacia la formalidad. La pandemia de la Covid diecinueve, así como otros desafíos de salud global, pusieron de manifiesto la necesidad urgente de proteger a los Trabajadores frente a riesgos biológicos en el lugar de trabajo, evidenciando las fragilidades estructurales de los sistemas nacionales de SST. En Cabo Verde, estamos comprometidos con la protección de los Trabajadores caboverdianos, ha implementado una estrategia nacional integrada para reforzar la protección frente a riesgos biológicos, destacándose diversas actividades como la actualización de la legislación sobre el régimen jurídico del seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la validación de un manual de bioseguridad para laboratorios con el objetivo de prevenir, controlar, reducir o eliminar factores de riesgo que puedan comprometer la salud humana, el medio ambiente y la calidad del trabajo realizado en los laboratorios, la actualización de la legislación laboral con normas específicas sobre bioseguridad en los lugares de trabajo, el establecimiento de alianzas con organizaciones internacionales como la OIT y la OMS para capacitación técnica y suministro de equipos de protección individual, la realización de campañas de sensibilización sobre la importancia de la prevención de riesgos biológicos y la organización de talleres sobre SST, así como sobre seguridad social, incluyendo acciones dirigidas a personas migrantes con el objetivo de mejorar la capacidad del país para gestionar los flujos migratorios y promover medidas de integración de migrantes en el mercado laboral. El Gobierno de Cabo Verde reconoce, asimismo, la importancia de regular el trabajo en plataformas digitales con el fin de garantizar condiciones justas y dignas. En ese sentido, estamos desarrollando un marco de políticas que equilibre la innovación tecnológica con la protección de los Derechos de los Trabajadores, alineándose con los ODS y con la Agenda dos mil treinta. Nuestro mayor compromiso es garantizar que los Trabajadores digitales tengan sus derechos protegidos, como el acceso a beneficios sociales y condiciones laborales justas, mediante una reglamentación específica para la economía de plataformas. Adicionalmente, la informalidad sigue representando un desafío en Cabo Verde, sobre todo entre pequeños emprendedores y Trabajadores por cuenta propia. Tenemos medidas como el Programa Nacional de Formalización, que ofrece beneficios fiscales, acceso a microcréditos y formación en gestión para pequeños negocios, sistemas simplificados de registro y licenciamiento a través de plataformas digitales que hacen el proceso de formalización más accesible, la promoción del emprendimiento juvenil y femenino con incentivos específicos contribuyendo a una transición inclusiva y sostenible y la expansión de la protección social con el objetivo de incluir a más Trabajadores, especialmente aquellos del sector informal, garantizando el acceso a servicios de salud, pensiones y otros beneficios esenciales. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la construcción de un mercado laboral justo, equitativo y resiliente. Reiteramos nuestro compromiso con el Trabajo Decente como Estado insular y país en desarrollo hemos invertido en la promoción de políticas inclusivas para asegurarnos el poder luchar contra las desigualdades en el mundo del trabajo. Vemos que el trabajo debe ser digno y debe permitirnos desarrollarnos, por eso participamos activamente en el mundo multilateral con la promoción de la OIT. Entonces acogemos con agrado la lucha mundial de la OIT en aras de la Justicia Social. Esto representa una oportunidad específica que nos permite reforzar la solidaridad internacional y trabajar en economías eficientes centradas en las personas. Siempre estaremos disponibles para colaborar con

otros Estados Miembros, socios e instituciones multilaterales para seguir contribuyendo con nuestra experiencia en la resiliencia, el diálogo y el compromiso con el Diálogo Social. Solo por medio de la Justicia Social, podremos generar un futuro con paz y equidad para todos. Gracias.

Sr Luiz Marinho

Gobierno (Brasil)

Buenos días Director General Gilbert Houngbo, Ministro Juan Castillo, Presidente de esta Sesión, Trabajadores, Empleadores, señoras y señores. El Informe del Director General destaca los retos vigentes en el mundo del trabajo. Como defensor de la Justicia Social, Lula está volcado en la creación de empleo, el crecimiento económico y los Derechos de los Trabajadores. Estos asuntos no tienen que entrar en contradicción, sino que se tienen que complementar. El crecimiento económico, la creación de puestos de Trabajo Decente y los Derechos de los Trabajadores, han de ser nuestra prioridad. Si bien, el PIB ha crecido el último decenio, este progreso no se han traducido en igualdad de oportunidades. El Gobierno de Brasil trabaja en contra de la tendencia mundial y nos complace que la política de reajuste en los salarios mínimos ha permitido repuntar en un ocho por ciento el poder adquisitivo real de los hogares. Entre abril de dos mil veintitrés y abril de dos mil veinticinco creamos más de cuatro millones de puesto de trabajo en la economía formal, es decir, el sesenta por ciento de los empleados en el país disfrutan de sus Derechos Laborales y de mayores coberturas de protección social. Todo ello, para re dinamizar el triángulo entre el crecimiento económico y los puestos de trabajo. Hemos incentivado la economía, también tenemos una prestación que ha ayudado a financiar deuda, sobre todo para quienes tienen menos ingresos. Hemos invertido doscientos cincuenta mil millones reales entre dos mil veintitrés y dos mil veinticinco apoyando programas públicos en el sector de la infraestructura civil. Ya la mitad de esta bolsa ha permitido que doscientos cuarenta millones lleguen al mercado para sufragar el paro. Entre abril y principios de junio, dos coma cinco millones de Trabajadores se han beneficiado de esta iniciativa y de cuarenta millones de reales. Nuestro Programa FGT se ha beneficiado de once coma dos por ciento de Trabajadores y ha contado con doce mil millones de reales. Otro capítulo que nos interesa es el del trabajo forzoso infantil. Un trabajo que está al alza y que no garantiza ninguna dignidad. Estamos comprometidos en estos dos frentes, luchar contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Hemos suscrito acuerdos con el sector primario y realizamos auditorias rigurosas y supervisamos las cadenas de suministro. Un modelo de inspección laboral que hemos compartido con otros países a través de nuestras relaciones de cooperación sur-sur. Como decía el Director General en su Informe, las transformaciones resultantes del cambio climático, de los cambios tecnológicos, hacen que estos reajustes sean cada vez más difíciles. Tenemos que pensar en una economía de pensar en una economía de solidaridad y social basada en las cooperativas, cooperativas que han beneficiado en Brasil a más de veintitrés millones de personas y que han creado más de quinientos mil puestos de trabajo, sobre todo en el sector primario, en el sector de crédito y de la salud. Nuestro Gobierno busca proteger a los Trabajadores frente a las consecuencias del cambio climático, en dos mil veinticuatro asignamos tres coma ocho millones de reales a los afectados por las inundaciones que se produjeron en el sur del país. Los pescadores afectados por las sequías en la región del norte contaron con doscientos setenta millones de reales y la asistencia salarial llegó a más de cuarenta mil Trabajadores afectados por desastres naturales en diferentes municipios de Brasil. Invitamos a todos a la COP treinta que se va a celebrar en Belén y pedimos

a los países que asuman sus responsabilidades a la hora de financiar las consecuencias de estos desastres. El Informe también incide en que la solución pasa por revitalizar el Diálogo Social y por reforzar las instituciones democráticas, de ahí que sea tan importante contar con una Coalición Mundial a favor de la Justicia Social y que constituyó el Presidente Lula en la Conferencia correspondiente el año pasado. Nuestro país respalda la resolución que quiere dar derecho a Palestina a participar de pleno derecho en la OIT conforme a la resolución aprobada en la Asamblea General de Naciones Unidas. Hoy más que nunca Brasil reconoce su compromiso con una solución de dos Estados siguiendo las fronteras de mil novecientos setenta y siete y con la capital siendo Jerusalén Oriental. Queremos hacer un llamamiento a la acción, tenemos que reconstruir la confianza y garantizar que el progreso económico beneficie a todos y no deje a nadie atrás. Gracias.

Sr José Asunción Matto Céspedes

Trabajadores (Paraguay)

Estimado Presidente y comitiva, autoridades de Mesa, Delegados y Delegadas de los países Miembros. Quisiera centrar mi intervención en tres pilares fundamentales de la Justicia Social y del mandato de esta Organización la libertad sindical la negociación colectiva y el Trabajo Decente. Desde Paraguay queremos reafirmar el valor de la libertad sindical como una herramienta social esencial para el desarrollo democrático. Reconocemos que existen avances en el plano normativo y en la voluntad de diálogo por parte de diversos actores en nuestro país, pero aún enfrentamos desafíos importantes para que este derecho se ejerza plenamente. Debemos tener en cuenta que la libertad sindical no es una concesión, sino un derecho habilitante que permite avanzar en condiciones laborales dignas equitativas y sostenibles. En este sentido el fortalecimiento del Diálogo Social es una tarea permanente y colectiva. En los últimos años reconocemos que el Estado paraguayo ha realizado esfuerzos importantes en materia de fortalecimiento institucional y diálogo tripartito. Destacamos la existencia del Consejo Consultivo Tripartito y valoramos la apertura al diálogo por parte de las autoridades laborales. Sin embargo, aún persisten desafíos que deben ser abordados con decisión y compromiso colectivo. Aún contamos con la problemática que muchos Trabajadores y Trabajadoras enfrentan obstáculos para organizarse libremente. Esto muchas veces se debe a que los procesos de inscripción de sindicatos enfrentan demoras innecesarias y la protección efectiva de los dirigentes sindicales continúa siendo una preocupación. Si bien se han dado pasos hacia la mejora del sistema de relaciones laborales es necesario fortalecer los mecanismos de fiscalización y garantizar que la libertad sindical sea respetada en todos los sectores tanto públicos como privados. En cuanto al Trabajo Decente celebramos que este concepto forme parte del discurso público y de la agenda nacional. El Paraguay ha asumido compromisos importantes incluyendo el Plan Nacional de Empleo y el Programa de Trabajo Decente en cooperación con la OIT. No obstante, es fundamental que estos compromisos se traduzcan en cambios concretos en la vida de las personas. Hoy, gran parte de la fuerza laboral en Paraguay se encuentra en condiciones de informalidad. Esto significa miles de compatriotas sin acceso a la seguridad social, sin protección frente al desempleo o los accidentes laborales, y con ingresos que muchas veces no alcanzan para cubrir lo básico. El Trabajo Decente no puede quedarse en discursos. Necesitamos traducirlo en políticas públicas concretas, en fiscalización efectiva, en acceso real a la salud laboral, y en respeto al salario mínimo vital y legalmente establecido. Un punto que merece especial atención es la creciente expansión del trabajo en plataformas digitales y que

muy acertadamente es tema focal importante de esta Conferencia. Este fenómeno, que también ha llegado a nuestro país, plantea nuevas formas de organización del trabajo que, si bien traen flexibilidad e innovación, también están generando zonas grises en cuanto a la responsabilidad laboral, la protección social y el derecho a la representación. Desde el movimiento sindical paraguayo, expresamos nuestra disposición a seguir colaborando de manera propositiva con los distintos sectores, incluyendo al Gobierno y a los Empleadores. Creemos firmemente en el valor del Diálogo Social como herramienta para encontrar soluciones que beneficien a todos. Proponemos que se fortalezcan las capacidades del Ministerio de Trabajo en inspección y mediación, que sigan promoviendo políticas activas de empleo formal, y que se avance en una verdadera cultura de respeto a la negociación colectiva. Muchas gracias a todos. Gracias Señor Presidente.

Sr Elías Ndevanjema Shikongo

Empleadores (Namibia)

Buenos días. Presidente, Director General, distinguidos Delegados, señoras y señores. Es tanto un honor como una profunda responsabilidad, dirigirme a esta Augusta Asamblea en nombre de la Federación de Empleadores de Namibia. Mi intervención en esta estimada ocasión no es en calidad de representante gubernamental ni del sector laboral, sino en nombre del sector Empleador, es decir, de quienes se encuentran en la primera línea de la creación de empleo, la resiliencia económica y la innovación, que estamos viviendo. El mundo del trabajo está siendo transformado por el acelerado cambio tecnológico, las incertidumbres geopolíticas y la apremiante necesidad de adaptarse al cambio climático. El nexo entre el empleo los derechos y el crecimiento económico, cada vez es más visible y más vulnerable que nunca. Para países en desarrollo como Namibia esa dinámica supone oportunidades sin precedentes y al mismo tiempo, riesgos significativos. Namibia es una economía con un gran potencial que ha demostrado sus avances democráticos. A principios de este año dimos la bienvenida a nuestra primera mujer Presidente, todo un hito no solo en términos de igualdad de género y también todo un hito en materia de liderazgo inclusivo. Con todo, seguimos enfrentando los efectos persistentes de las perturbaciones que vive el mundo. El sector privado, sobre todo las Pymes, que actualmente intentan sobrevivir a la inflación y a un repunte en los costes operativos y a los cambios en la mano de obra. En estos tiempos es importante reconocer que nuestro Gobierno ha emprendido reformas salariales, de legislación laboral y de igualdad en el lugar de trabajo. Todo ello, aspiraciones loables, pero hay que ser prudentes porque cuando se introducen de manera simultánea sin realizar las consultas necesarias, pueden ser excesivas para el sector privado. Lo que pedimos es que esas reformas sean estratégicas, centradas en datos y que hagan partícipes a quien van a tener que contribuir a sacarlas adelante, a saber; los Empleadores. Apoyamos el debate sobre salarios justos, trabajo digno e igualdad en el lugar de trabajo. En Namibia, de hecho, el año pasado, promulgamos nuestra primera Ley Nacional de Salarios Mínimos que debe ser sostenible económicamente y debe tener en cuenta la diversidad entre sectores. El concepto de salario mínimo debe de ser un concepto aislado, tiene que ser asequible y tiene que estar contextualizado. La evolución de los modelos de trabajo de los que se están hablando en esta Conferencia, presenta nuevas vías de inclusión, sobre todo para los jóvenes y para las comunidades más remotas. Pero estos modelos deben regularse con flexibilidad, no rigidez. No podemos hacer nuestras, políticas prestadas de otras economías porque pueden ser más dañinas si no se aplican de manera

adecuada. Tampoco podemos ignorar la crisis climática. En Namibia, por ejemplo, estamos padeciendo la doble realidad de inundaciones y sequías que devastan medios de vida e interrumpen el buen hacer económico. Las soluciones tienen que basarse en la cooperación internacional, tienen que co crearse, tienen que sufragarse porque imponer estos mandatos sin financiación en el sector privado no va a ser sostenible. Presidente, nuestro llamamiento es urgente, comprometámonos de nuevo con un Diálogo Social significativo, inclusivo y transparente. Los Empleadores no somos un obstáculo al cambio, queremos ser socios también de esta construcción de un nuevo futuro del trabajo, pero para que esas reformas sean exitosas, tienen que contar con nosotros y esas reformas no deben hacerse al margen. Avancemos con ambición, pero también alineados. La dignidad en el trabajo no se consigue a través de meras declaraciones, sino que se forjan día a día con aquellos que crean oportunidades, ofrecen empleo e invierten en estos progresos. Gracias.

Sr Marcos Rodrigues

Empleadores (Cabo Verde)

Presidente, Director General, distinguidos Delegados, señoras y señores. Es una gran oportunidad poder comparecer hoy aquí para hablar sobre el futuro del trabajo en la era de la inteligencia artificial. Vivimos tiempos de grandes transformaciones. La inteligencia artificial y la robótica están cambiando a pasos agigantados cómo producimos, consumimos, aprendemos y, sobre todo, trabajamos. Estas tecnologías que hasta hace poco podían parecer propias de la ciencia ficción, ahora forman parte de nuestra vida cotidiana. Sirven para operar máquinas, tomar decisiones, realizar diagnósticos médicos, escribir textos y muchas más cosas. Huelga decir que el mundo del trabajo está inmerso en una transformación profunda y ello, me lleva a preguntarme lo siguiente ¿habrá trabajo para todos en este nuevo mundo? Y lo que es aún más importante, ¿conseguiremos que ese trabajo sea decente, justo y humano? Anticipamos que muchos puestos desaparecerán, es inevitable, pero otros surgirán, nuevas profesiones, nuevos métodos de trabajo. El problema en sí no es el mero cambio, sino la velocidad a la que se produce ese cambio y la desigualdad a la hora de acceder a las oportunidades que el cambio genera. De no actuar de manera responsable y con visión, nos arriesgamos a que el desempleo se agudice, la precariedad o la exclusión social. Pero no tiene por qué ocurrir, porque también están en nuestras manos las herramientas necesarias para perfilar un futuro diferente. Un futuro con dignidad, propósito e inclusión y para ello, los Gobiernos, empresas y Trabajadores, deben actuar cooperando, cada uno asumiendo la parte que le corresponde. Los Gobiernos deben predicar con el ejemplo con políticas sólidas y justas y deben invertir en educación, competencias digitales, aprendizaje o formación continua. También debemos dotarnos de redes de protección, sobre todos para quienes más las vayan a necesitar. Las empresas tienen que adoptar la innovación de manera responsable. No basta con sustituir a la gente con máquinas, hay que formar recalificar y valorar a los seres humanos. Necesitamos compartir el lucro de la productividad e incentivar lugares de trabajo más humanos, diversos y justos y los Trabajadores deben tener la valentía de querer seguir aprendiendo siempre. Para adaptarnos, organizar y participar activamente en la construcción de este nuevo mundo, debemos participar todos. El futuro no espera, el futuro se construye con conocimientos, solidaridad y visión, pero, y siempre hay un “pero”, para que esta transformación funcione, hay que tener muy presente los riesgos y África quizás sea el continente más expuesto. No hemos de olvidar los principios de transferencia de tecnologías y conocimientos que se están

abandonando en países desarrollados y que se podrían reciclar en países en desarrollo. También necesitamos tecnologías contemporáneas para poder disfrutar del Trabajo Decente y de la misma igualdad en las oportunidades, porque no solo queremos ser consumidores, queremos ser productores. No estamos hablando solo de tecnologías, sino de valores también, de qué tipo de sociedad queremos, ¿queremos que la inteligencia artificial nos haga más eficientes o más humanos? ¿Más productivos o más justos? El trabajo no es solo un medio de supervivencia, ofrece dignidad identidad y contribución social y por ello, el futuro del mundo del trabajo no puede abordarse solo desde una perspectiva técnica. Ha de ser un proyecto colectivo, ético y humano. Debemos utilizar la inteligencia artificial, pero con inteligencia humana. Muchas gracias.

Sr Daniel Ysau Maurate Romero

Gobierno (Perú)

Señor Director General Gilbert Hougbo, distinguidos Delegados de Gobiernos, de Empleadores y de Trabajadores. Reciban un fraterno saludo de la República del Perú, país profundamente comprometido con el Trabajo Decente, la Justicia Social, la dignidad humana, valores fundacionales de esta gran Organización. Desde Perú, compartimos con el Director General de la OIT, Gilbert Hougbo, las reflexiones y propuestas plasmadas en su tercera Memoria denominada, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" presentada en esta Ciento Trece Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo y asumimos el desafío de brindar respuestas a los retos planteados, afín de mejorar las condiciones de empleabilidad y empleo de nuestra población para que nadie se quede atrás. Mi país, en los últimos años, viene superando diferentes desafíos como la pandemia que afectó a la humanidad, fenómenos naturales y conflictividad social que ha ocasionado que el dos mil veintitrés sea un año difícil para todos los peruanos. No obstante, desde el dos mil veinticuatro, el Perú ha mostrado una fuerte recuperación económica que coincide felizmente con positivos indicadores en el aspecto social. Así, durante el primer trimestre del dos mil veinticinco, Perú registró un crecimiento de tres punto nueve por ciento del PBI, mientras que las exportaciones alcanzaron un récord de casi setenta y seis mil millones de dólares. A su vez, la tasa de pobreza monetaria se redujo en uno punto cuatro por ciento en el dos mil veinticuatro y el empleo formal en el sector privado continua en ascenso, alcanzando durante el referido trimestre, el crecimiento en plaña del seis punto nueve por ciento. Sin embargo, las brechas continúan y lo que se está por hacer es más grande todavía. No podemos eludir la grave circunstancia que significa la informalidad laboral en el mundo, especialmente en el Perú. Por eso, lo que hemos decidido es enfrentarlo de manera contundente. Por ello, después de un año y medio de arduo trabajo, de todos los sectores del Gobierno peruano, liderados por el ministerio del trabajo y promoción del empleo, el pasado veintitrés de abril, en palacio del Gobierno, junto a la presidenta, Dina Boluarte, lanzamos el registro nacional de los Trabajadores en informalidad laboral, herramienta que nos va a servir para identificar las tipologías de la informalidad existente. In sumo fundamental para establecer políticas públicas diferenciadas que resolverán, con precisión, cada tipo de informalidad laboral. Asimismo, proponemos muy respetuosamente a esta asamblea, un amplio debate para contemplar la posibilidad de que los Trabajadores que se encuentren en auto empleo puedan ser formalizados y considerarlos en Trabajo Decente, sin necesidad de transitar a una plaña en condiciones dependientes. El Perú tiene un enorme potencial de desarrollo y es el país de las oportunidades, características que han sido resaltadas por las principales economías del mundo en el foro APEC dos mil veinticuatro. Este potencial nos ha

permitido también recibir emigrantes de todo el mundo y en los últimos años, en mayor número. A nuestras hermanas y hermanos venezolanos, quienes han abandonado su país en búsqueda de un mejor bienestar para sus familias en mi país. Es fundamental, esta mañana, resaltar el trinomio, empleo, derechos y crecimiento en su ámbito positivo donde estos elementos se refuerzan mutuamente como lo ha señalado la tercera Memoria del Director General de la OIT. En consecuencia, debemos saludar a los buenos empresarios que generan empleos decentes y se esfuerzan por mejorar condiciones laborales todos los días y en la misma medida, saludar al movimiento sindical como una manifestación noble y solidaria del ser humano que protege al Trabajador de las vulneraciones a sus Derechos Laborales. La Memoria de Gilbert Hounqbo también nos advierte del lado perverso de esta relación, la misma que se puede manifestar como un trilema donde los malos empresarios pueden pretender generar riqueza, abusando de sus Trabajadores y trasgrediendo sus Derechos Laborales, o los malos dirigentes sindicales que abandonando sus nobles fines prefieren abrazar formas despóticas por intereses particulares o alternos. Entonces, como señala el Director General de la OIT en su segunda Memoria denominada, “Hacia un contrato social renovado”, el arma principal que tiene la humanidad es el Diálogo Social. Con esta visión, el Perú ha participado en diferentes foros internacionales, resaltando la necesidad de fortalecer la institucionalidad del Diálogo Social. En esta línea, el cuatro de abril, mi país organizó el Foro Internacional para la Cohesión Social, hacia un nuevo contrato social. Un evento sin precedentes en América Latina que congregó a las honorables ministras de trabajo de Paraguay, Mónica Ricalde, de Ecuador, Ivonne Núñez y de Guyana, Joseph Hamilton con la destacada participación de Gilbert Hounqbo, así como representantes de Empleadores, de Trabajadores y expertos internacionales. Teniendo como resultado la opción de la declaración ministerial de Lima sobre cohesión y Justicia Social, un documento clave que expresa un compromiso regional con la Justicia Social y establece prioridades comunes para avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible. A partir del fortalecimiento de la institucionalidad del Diálogo Social, postulamos que ponemos a consideración en este pleno, afín de que todos se sumen en esta dirección. Por ello, ahora más que nunca, es importante recordar a un gran dirigente y gobernante del pueblo uruguayo, José o Pepe Mujica, quién antes de partir de este mundo, hizo su llamado al Diálogo Social sentenciando, alguien lo tiene que decir, un anciano, y para eso hay que hablar con todo el país, no tener al ejecutivo encerrado en sí mismo, hay que hablar con todas las fuerzas políticas, no al odio, no a la confrontación, hay que trabajar por esperanza, hasta siempre les doy mi corazón. Muchas gracias.

Sr Issam Lahmar

Gobierno (Túnez)

Hoy, nos referimos, en esta sesión, a la Justicia Social que nos lleva a hablar a una causa humanitaria que sobrepasa la dimensión técnica de la estrategia (2:03:49) se interrumpe el orador Presidente de la Conferencia, Director General, Señoras y Señores, hoy en esta sesión Ciento Trece de la OIT, nos referimos a la Justicia Social y podemos entonces hablar de una causa humanitaria que sobrepasa la dimensión técnica de las normas internacionales del trabajo con la Justicia Social, en el marco de la política general instalada por el presidente tunecino quien solo puede concretarse con una reforma real de las políticas y los enfoques sociales, según una visión de reflexión distinta y nuevos conceptos. El Director General de la OIT ha afirmado que la Justicia Social solo puede realizarse con el refuerzo del empleo, el crecimiento y los derechos. El Diálogo Social es una herramienta para el crecimiento económico inclusivo y el Trabajo

Decente. No obstante, la interdependencia entre los mandantes tripartitos es importante. El crecimiento económico no conduce necesariamente al Trabajo Decente. Esta interconexión impone un equilibrio flexible y reflexivo que puede avanzar el crecimiento económico para también generar puestos de trabajo y sentar las bases para una distribución equitativa de la riqueza producida, a fin de hacer frente a la frustración de las Trabajadoras y los Trabajadores del mundo, tal como lo ha señalado el Director General de la OIT, y borrar la injusticia, y la privación que generan descontentos. Señoras y señores, el estado tunecino, desde su adhesión a la OIT, ha trabajado para participar en la aplicación de vida de los. Actualmente, el Gobierno tunecino ultimando las medidas de ratificación del Convenio número ciento cincuenta y cinco de la OIT, sobre y del Convenio número ciento veintinueve de la inspección del trabajo en la agricultura. Túnez, convencida de que la Justicia Social es un valor humano universal que ayuda al hombre a vencer la injusticia, la discriminación y la explotación, trabaja por consolidar la Justicia Social para que esta pueda aplicarse a la legislación en el enfoque que respeta los derechos inclusivos para promover la inclusión económica y social de todas las categorías sociales. En este contexto, nuestro país ha emprendido una campaña de reformas. El Presidente de la República ha llamado a la Justicia Social, con nuevas visiones que se oponen radicalmente al desequilibrio que han generado las brechas de la privación. Estamos opuestos a la explotación de la mano de obra, que es una forma de esclavitud. Hemos reformado los contratos a término y hemos los trabajos agrícolas, sociales y económicos y reforzamos el sistema de la iniciativa autónoma para hacerle frente al empleo informal. También hemos creado una lucha contra el desempleo. Nos hemos dado cuenta de concretizar la Justicia Social en todas sus dimensiones, por ende, nos unimos a la Coalición Mundial para la Justicia Social y lanzamos una iniciativa para medir la Justicia Social en cooperación con la OIT, lo que ha permitido medir en qué grado, los tunecinos, hombres y mujeres, han aceptado la Justicia Social que va del par de sus expectativas y del pueblo tunecino. Señoras y señores, valoramos sumamente la importancia de la histórica decisión de otorgar a Palestina la calidad de Estado observador no miembro de la OIT, recordamos el sufrimiento de los palestinos, ante esta injusticia y ante la persecución en los territorios palestinos ocupados. Instamos a seguir ayudando a los Trabajadores y Empleadores palestinos en su legítima demanda de ejercer su derecho a una vida digna en su territorio, para poder gozar del derecho al Trabajo Decente. Señoras y señores, en conclusión, llamamos a un “nuevo contrato social” y el establecimiento de una Coalición Mundial con objetivo de Justicia Social poder contribuir a la aplicación de las normas iniciales y fundamentales del trabajo. Llegar a la Justicia Social en su verdadera dimensión requiere una visión radical de los distintos convenios de la OIT, con un espíritu revolucionario y una revolución de los conceptos, teniendo en cuenta las disparidades entre los distintos países, en los planos tecnológico y otros, así como en las tasas de pobreza. Para poder lograr un equilibrio que estimule el crecimiento económico y que vele por la vida decente, los pilares más importantes de la Justicia Social en su dimensión universal e inclusiva. La justicia y la equidad son el objetivo al que aspiramos. Invertir en de un sistema justo que proteja los Derechos de los Trabajadores, les haga justicia y renueva el sentimiento de seguridad para que haya seguridad y se realice la paz y la armonía mundial. Que la paz y la misericordia de Dios esté con ustedes.

Sr Mário Mourao

Trabajadores (Portugal)

Excelencia, Presidente de la Conferencia, Director General de la OIT, Vicepresidentes, Señoras y Señores, Delegados. En particular, saludamos a las delegaciones de Portugal y los países del CPLP en esta Conferencia. Es un honor estar hoy aquí nuevamente representando a los Trabajadores Portugueses. Soy consciente de que seguimos viviendo en un mundo en el que el Trabajo Decente y la Justicia Social están lejos de ser una realidad para todos los Trabajadores. En un momento en que el multilateralismo y la cooperación para el desarrollo están bajo ataque, es urgente recordar que, en la fundación de la OIT, los líderes de esa época habían tenido la capacidad de ver hacia el futuro y saber que solo se podía evitar la guerra promoviendo la Justicia Social y los derechos humanos. Seguimos creyendo todos que en estos principios se basan los fundamentos de una paz justa y duradera. Estos mismos principios se han visto reforzados a lo largo de la historia, y gracias al Diálogo Social tripartito. Así la OIT y sus mandantes han podido enfrentar los retos del mundo del trabajo en distintas situaciones. También, como bien dice el Informe del Director General, la velocidad y profundidad de los cambios son testigos de que cada vez más, los Trabajadores se enfrentan a una situación de desilusión, desprotección y desconfianza en las instituciones. Y por eso, su mensaje es una advertencia y todos debemos incorporarla. El crecimiento económico que no se traduce en mayor justicia para los Trabajadores, incluso en las zonas del mundo con los mejores niveles de desarrollo la globalización y sus transformaciones fracasan a la hora de redistribuir la riqueza y agravan las desigualdades. Estas son todas tendencias que repercuten negativamente en el tejido social de nuestras comunidades y en el debilitamiento de las democracias. El Diálogo Social es la única manera de devolver a las personas la confianza y la esperanza y velar porque tengamos sociedades más justas. El mensaje del Director General también nos remite a las lecciones del pasado, recordando el papel central del Diálogo Social a la hora de construir la relación entre la calidad del empleo, el Estado de Derecho y el crecimiento. En Portugal, en los últimos años, a través del Diálogo Social, pudimos entablar Acuerdos Tripartitos Plurianuales que contribuyeron a la mejora del salario mínimo a niveles más cercanos a la media europea, así como la dinamización de la negociación colectiva y una revalorización de los salarios medios que estaban estancados. Ahora, es urgente actuar. El mercado de trabajo portugués ha sido más eficiente a la hora de distribuir las ganancias de productividad de manera más eficaz, valorizando adecuadamente el trabajo y alejándose de un modelo de bajos salarios. Debemos responder a los retos de la excesiva precariedad y debemos desarrollar condiciones para mejorar la situación de la negociación colectiva y de los interlocutores sociales. También debemos estar atentos a las nuevas realidades geopolíticas y del mundo del trabajo. La guerra ha vuelto a Europa, Palestina sigue siendo el escenario de una tragedia humanitaria inmensa y las divisiones creadas por un nuevo proteccionismo ponen en tela de juicio, la solidaridad internacional. El impacto real y potencial de las tensiones geopolíticas y las políticas proteccionistas y el reto múltiple del cambio climático y los retos digitales, nos preocupan. La historia ha demostrado que las primeras víctimas son los Trabajadores y son quienes terminando por pagar un alto precio a causa de reestructuraciones, transiciones y reformas que resultan en desempleo. Aprovecho la oportunidad para apoyar a los Trabajadores de las Naciones Unidas, sobre todo a los de la OIT que están bajo presiones inmensas debido a los recortes impuestos al sistema. Es prioritario proteger a todos los Trabajadores en un escenario internacional desfavorable. Es prioritario el Diálogo Social tripartito. Una prioridad para el papel de la OIT para asegurar protección para todos, evitando que las nuevas formas de trabajo se conviertan en nuevas formas de esclavitud. A mayor peligro, mayor responsabilidad de las instituciones internacionales. Como representante de los Trabajadores de un país que siempre ha apoyado el trabajo de la

OIT, reitero nuestra defensa del tripartismo, del papel fundamental de la oficina de la OIT en Portugal en particular como pilar de promoción de los Derechos Laborales fundamentales en aras de la valorización del trabajo nacional y en todo el mundo de habla para velar por todos estos derechos en las épocas difíciles que atravesamos. Gracias.

Sr Carlos Foradori

Gobierno (Argentina)

Buenos días, en primer lugar, quisiera felicitar al Señor Vicepresidente por la forma que viene conduciendo este plenario. Señores representantes de Gobiernos, de Trabajadores y Empleadores, muy buenos días a todos. En primer lugar, quiero agradecer al Director General por su Memoria sobre "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" y apreciamos el trabajo realizado. El año pasado realizamos nuestra intervención y sostuvimos que el contrato social en mi país fue hacedor por años de un patrimonio de pobreza para todos los Trabajadores a partir de un modelo de aspiraciones nunca cumplido de una Justicia Social de más de ochenta años. En esa oportunidad, llegábamos con datos, que, pese a las medidas de emergencia que se habían tomado, todavía se marcaban altos índices de inflación, y de pobreza; disminución del poder adquisitivo e incertidumbre en cuanto al crecimiento. Era la herencia para, no dudarlo, de una expresión más cruda de un modelo fracasado. Nuestra visión y políticas son distintas, somos humanistas y solidarios, sabemos de las deudas y carencias del sistema, nos preocupa la persona del Trabajador, su individualidad desde su infancia, su inserción en la vida laboral con herramientas adecuadas, y trabajamos para un futuro de retiro digno; por eso, el empeño de todo nuestro Gobierno es asegurar la estabilidad económica para lograr la estabilidad social y lo hacemos con respuestas concretas. Por ejemplo, en el primer año de nuestro Gobierno, el Banco Central en su relevamiento de expectativas, proyectaba un crecimiento de la economía para el dos mil veinticinco del tres coma cuatro por ciento. Ahora, ese relevamiento proyecta para este año un crecimiento de cinco coma dos por ciento, cifra que también coincide con las brindadas por la OPTE. Tenemos superávit fiscal sin emisión de dinero y con un tipo de cambio flotante, estable, que permitió disminuir las expectativas de inflación, según el mismo Relevamiento de Expectativas del Banco Central, para este año de cuarenta y ocho coma nueve por ciento a veintiocho coma seis por ciento. En cuanto al salario al mes de abril, se verifica un aumento real interanual del siete coma nueve por ciento y un aumento de once coma siete por ciento desde diciembre de dos mil veintitrés. En el Segundo semestre de dos mil veinticuatro, la pobreza alcanzó un treinta y ocho coma uno por ciento, disminuyendo en catorce coma ocho puntos porcentuales respecto al semestre anterior (cincuenta y dos punto nueve por ciento en primer semestre dos mil veinticuatro). Esto significa que casi cuatro millones y medio de personas salieron de la pobreza en un semestre, gracias a la implementación de políticas económicas que han contribuido a reducir la inflación y estabilizar la economía. Al mismo tiempo, el Gobierno Nacional eliminó la intermediación de la ayuda a los sectores más vulnerables. Los montos de la Prestación Alimentar llevan acumulados n ciento treinta y siete coma cinco por ciento de aumento en esta gestión y se extendió la cobertura a más de seis cientos cincuenta mil adolescentes entre catorce y diecisiete años. Además, la Asignación Universal por Hijo, suma mensual que se paga por cada hijo mejor de dieciocho años a personas de bajos recursos, creció, hasta abril del año dos mil veinticinco, un trescientos noventa y siete por ciento respecto al valor heredado en diciembre de dos mil veintitrés, cuando asumí

el Gobierno, lo que significa un crecimiento real del poder adquisitivo del ciento cuatro coma seis por ciento. Así, la sumatoria de esa Asignación Universal por Hijo, más la Tarjeta Alimentar, otorgada a embarazadas o con hijos con discapacidad, permite cubrir la totalidad de la Canasta Básica Alimentaria, desde noviembre dos mil veinticuatro, un indicador que alcanzaba apenas el cincuenta y cuatro coma ocho por ciento en diciembre de dos mil veintitrés. Como podrá observarse, mi Gobierno transita con una visión y perspectiva distinta hacia el mundo del trabajo. Construimos instituciones eficaces y no espejismos. Esta Conferencia nos llama a tratar temas de trascendencia para nuestras políticas, la salud del Trabajador, el respeto a sus derechos sin discriminación y la superación de la informalidad. Acompañaremos todas las iniciativas para construir un modelo de relaciones laborales con valores en el mundo del trabajo. Dirigidos por la razón, apoyados por los principios, guiados por los valores e inspirados por nuestra profunda convicción, estamos convencidos de que más allá de nuestras diferencias y de nuestras posibilidades, entendemos que la verdadera grandeza de una nación no se mide por el poder de sus arsenales, sino por el bienestar del conjunto de la población y por el valor que se le otorga al cuidado de su gente, de sus Trabajadores y de sus empresas, de sus ancianos y de sus niños, como un imperativo moral, como un mandato constitucional y una exigencia ética y una aspiración unánime y permanente, colectiva de todos los argentinos. Muchas Gracias.

Sr Liwiusz Laska

Gobierno (Polonia)

Presidente, Distinguidas delegadas, distinguidos delegados, Señoras y señores, "Que vivas en épocas interesantes", dice una antigua maldición. Vivimos tiempos interesantes, como bien dice el Director General en su Informe "Empleo, derechos y crecimiento: reforzar el nexo". En una época de turbulencia y de incertidumbre, en la época del descontento, en las épocas de cambios rápidos y de transformación digital y ecológica. En época en el que el espacio democrático, también en el ámbito laboral se encoge. Hoy, el nexo positivo entre empleo, derechos y crecimiento resulta capital. Un ejemplo ilustrativo de este nexo es el trabajo en plataformas, el acceso común a Internet y a los teléfonos inteligentes ha contribuido al crecimiento de la economía de plataformas. Con el tiempo, y conforme ha crecido la popularidad de las plataformas, han pasado de ser solo una herramienta de trabajos esporádicos a una fuente principal de ingresos para muchos usuarios, cada vez más. La situación refleja el dilema tripe al que se refiere el Informe: por un lado, las plataformas generan crecimiento empleo, pero existe una brecha en los derechos de quienes trabajan en las plataformas digitales. En la Unión Europea, hemos adoptado la Directiva sobre el trabajo en plataformas, que será trasladará al derecho polaco, en un futuro próximo. El potencial de la digitalización es innegable, pero también lo es la necesidad de adoptar las políticas sociales pertinentes para mantener el ritmo de estos cambios. Acogemos con agrado, el nuevo Informe elaborado por la OIT y el Instituto Nacional de Investigación polaco, NASK, titulado "IA generativa y empleos: índice global refinado de exposición ocupacional". Este índice, es una herramienta valiosa para medir cómo la IA generativa puede impactar en los empleos en distintos países y sectores, y ofrece una base para el Diálogo Social y para respuestas políticas específicas para gestionar la transición digital del trabajo. Presidente, el Informe del Director General también plantea una cuestión importante, la de los valores democráticos en el apoyo común para el crecimiento económico, el empleo y los Derechos Laborales. Sin respeto por los derechos democráticos no puede haber un Diálogo Social y efectivo. Los principios y derechos

fundamentales en el trabajo de la OIT, como la libertad sindical y la negociación colectiva, son derechos habilitantes y el punto de partida de protección y derechos de otros Trabajadores. Sabemos que un buen Diálogo Social requiere de interlocutores sociales fuertes. Por ello, invertimos en el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones sindicales y de las organizaciones de Empleadores, a fin de dotarlas de las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del mundo del trabajo cambiante. Como bien señala el Director General, los cambios tecnológicos y demográficos, la transición energética y los conflictos internacionales repercuten fuertemente sobre los mercados laborales, tanto en Polonia como en la Unión Europea. Las últimas estimaciones de la OIT indican que la incertidumbre mundial y las disrupciones del comercio están desacelerando el crecimiento económico y del empleo a nivel global. Los Trabajadores y Empleadores deben adaptarse rápidamente a este nuevo contexto, mientras que los Gobiernos deben enfrentarse a la decisión difícil definir prioridades de intervención, garantizando al mismo tiempo la seguridad de la ciudadanía, incluidos la protección social y el acceso a empleos seguros y de calidad. Polonia responde a estos retos mediante la reforma de los servicios públicos de empleo. También tenemos la política migratoria laboral y preparamos las herramientas para facilitar el proceso de empleo y de recursos humanos, y su gestión para los Empleadores, como un sistema de tecnología informático gratuito para la formalización de contratos. Presidente, la OIT tiene la capacidad particular de contar con herramientas que generen un nexo positivo entre crecimiento, empleo y derechos, con las normas internacionales del trabajo en la primera línea. Uno de estas herramientas es la Coalición Mundial por la Justicia Social, a la que Polonia se ha adherido este año. Muchas gracias por su atención.

Sr Ricardo Patah

Trabajadores (Brasil)

Buenos días, Presidente, Director General, Excelencias, representantes de las naciones, autoridades de la OIT, compañeros y compañeras y amigos brasileños aquí presentes. Me llamo Ricardo Patah, Presidente de la UGT, traigo la voz de millones de Trabajadores de Brasil representados por seis centrales sindicales con un compromiso con la dignidad, la Justicia Social y la democracia, que es inquebrantable. Hoy, más que a debatir políticas estamos aquí para reafirmar que el trabajo es el cimiento de la dignidad humana. El trabajo construye economías, sostiene familias, genera conocimiento y mueve el mundo, pero aún hoy, el trabajo puede realizarse en condiciones indecentes y se ve desvalorizado y amenazado por transformaciones profundas. Vivimos en una transición histórica, la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial, están cambiando el mundo del trabajo rápidamente. Estas innovaciones pueden generar oportunidades, pero también pueden hacer que las relaciones laborales y las desigualdades sean más precarias. El trabajo en plataformas digitales, por ejemplo, es sinónimo de deshumanización. Por ende, debemos garantizar los derechos básicos, las jornadas dignas, las remuneraciones justas, la protección social, el derecho a la organización sindical y la negociación colectiva. La Conferencia de este año, a la hora de debatir del Trabajo Decente en la economía de plataformas y la transición de la informalidad a la formalidad, nos exige buscar innovación y coraje. Necesitamos sindicatos que incorporen la tecnología, mejor en la comunicación y trabajen, sobre todo con los jóvenes y los más vulnerables. Para avanzar en la construcción de una norma internacional para regular el trabajo en plataformas, es fundamental que todos los estados miembros aquí presentes, mantengan su

compromiso con el diálogo y la construcción del consenso, que genere protección y dignidad para todos los Trabajadores. La crisis climática exige una transición justa ecológica. No tendremos justicia ambiental sin Justicia Social. En la víspera de la COP treinta que se celebrará en Brasil, tenemos una oportunidad histórica de transformar los compromisos mundiales en acciones concretas que aseguren una transición justa que incluya a los Trabajadores de inicio. Para contar con políticas de recalificación y protección del Diálogo Social efectivo. También es inaceptable que en pleno siglo veintiuno sigamos teniendo trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, informalidad extrema y desigualdad de género, las mujeres sigan enfrentándose a múltiples obstáculos. Por eso, la ratificación y aplicación del Convenio ciento noventa de la OIT debe ser una prioridad mundial. El valorar el trabajo de las mujeres es una cuestión de justicia, desarrollo y democracia. La OIT en su carácter tripartito es un ejemplo de dialogo social, debemos velar porque las voces de los Trabajadores se consideren efectivamente y que se construyan las políticas internacionales con ellas. Llamamos al refuerzo de la negociación colectiva, la protección de los Derechos de los Trabajadores y la valoración de los sindicatos. También instamos a luchar contra la persecución de los representantes de los Trabajadores. En Brasil hemos tenido una lucha histórica para reducir la jornada laboral. Luchamos contra el régimen seis por uno arcaico que somete a millones de personas a una rutina agotadora y deshumanizante. Reducir la jornada laboral es esencial. Nos ayudará a lograr un futuro más equilibrado y humano. El Gobierno del Presidente Lula ha salvado y ha traído nuevamente, el papel de los Trabajadores a la promoción del Diálogo Social y la valoración del trabajo digno. Permítanme en este momento, referirnos a dos pérdidas recientes. Vamos a homenajear a dos voces fundamentales; el Papa Francisco, nos ha dejado este año y nos ha recordado que los sindicatos deben dar una voz a quienes no la tienen y deben defender a los más débiles y mantener viva la solidaridad. Pepe Mújica ha sido un símbolo de lucha por la Justicia Social y siempre afirmó que la dignidad del Trabajador es irremplazable, incluso ante los avances de nuevas tecnologías. Compañeros, el progreso económico debe ir de la mano del progreso social. El futuro del trabajo debe construirse con justicia, equidad y solidaridad. En este momento histórico, tenemos la responsabilidad de honrar a quienes vinieron antes que nosotros y debemos abrir caminos a quienes vengan después. En memoria del Papa Francisco y de Pepe Mújica, hagamos que ellos inspiren todas las decisiones que se tomen en este foro para transformar la indignación en acción, el miedo en valentía y los retos en oportunidades de justicia y solidaridad. Seamos firmes, trabajemos duro para que ningún Trabajador sea invisible y que a nadie se le nieguen los derechos para poder trabajar. Que vivan los Trabajadores.

Sr Andreas Matsas

Trabajadores (Chipre)

Presidente, distinguidos invitados, colegas, señoras y señores. Podríamos haber presentado, alegado y concluido, esta intervención llenándola de palabras emblemáticas como democracia, calidad y dignidad. Después de todo, la democracia es el derecho a tener Derechos. Mejores Derechos de los Trabajadores significan una democracia más sólida. En una época en la que el individualismo parece convertirse en la norma y el populismo influye sobre las masas, debemos otorgar un impulso especial a la promoción del Diálogo Social como herramienta fundamental para reunir a los interlocutores sociales, para mejorar el mercado laboral a través de la Justicia Social y la igualdad. Mejorar la decencia en el empleo requiere, entre otras prioridades, como la

protección de los Trabajadores frente a riesgos biológicos, en el marco de la salud y seguridad en el lugar de trabajo; garantizar Trabajo Decente en la economía de plataformas, que introduce una nueva cultura en el mercado laboral; y facilitar la transición del trabajo informal al trabajo formal, enfrentando el empleo atípico como una vía de desregulación del mercado de trabajo que merma la capacidad para alcanzar el objetivo de la inclusión social. Una nueva forma de empleo, a saber, la contratación de Trabajadores promueve una mayor desregulación del mercado laboral y una competencia desleal, lo cual debilita los Derechos de los Trabajadores y afecta negativamente la dignidad y la calidad del empleo. Las relaciones laborales armoniosas que incorporen la negociación colectiva. En la práctica, garantizar la decencia en el trabajo, la salud y seguridad, y enfrentar el empleo atípico requiere, entre otras prioridades, exige fortalecer el Diálogo Social y la negociación colectiva como condición previa para alcanzar objetivos sociales, ampliar la implementación de los convenios colectivos, mejorar los salarios en relación con el costo de vida. Chipre constituye un buen ejemplo del sistema de Asignación por Costo de Vida, apoyar a los Empleadores combatiendo la competencia desleal, promover las asociaciones público-privadas o mejorar la gestión de las inversiones públicas mediante la imposición de los convenios colectivos como condición previa para las contrataciones públicas, anticipar y gestionar los cambios relacionados con la digitalización, la crisis medioambiental, las energías renovables y las incertidumbres geopolíticas y comerciales, o las oportunidades de capacitación y recualificación para modernizar el mercado laboral. La naturaleza humana no cambia, pero cuando las naciones y las personas aceptan las mismas reglas y las mismas instituciones, su actitud cambia. Presidente, distinguidos invitados, señoras y señores, está en nuestras manos garantizar que la competencia y el crecimiento económico tengan una dimensión social a través de la democracia y en la economía social de mercado. El discurso de apertura del Director General de la OIT abordó la necesidad de contar con más Derechos Laborales, destacando también los desafíos de la creación de empleo, que no sigue el ritmo del crecimiento económico, denunció las condiciones precarias y la falta de protección social básicas para millones de Trabajadores. Presidente, señoras y señores, voy a finalizar citando a Aristóteles, el antiguo filósofo griego, quien decía que “las personas aman más y cuidan más aquello que poseen y aquello que consideran valioso”. Está en nuestras manos como interlocutores sociales, siendo el recurso más valioso para asegurar la paz industrial y el desarrollo, garantizar que aquello que las personas valoran coincida con aquello que poseen, a través del Contrato Social y ofreciendo un acuerdo justo para los Trabajadores en un mundo en rápida transformación. Gracias.

Sr Samir Majoul

Empleadores (Túnez)

Señoras y señores, Presidente. Me gustaría darle las gracias y felicitarle tanto a usted como a sus dos vicepresidentes por sus respectivas elecciones. También quiero trasladar estas palabras de agradecimiento al Director General de la OIT, quiero agradecerle el Informe que ha presentado a nuestra consideración y que lleva como título, “Empleo, Derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”. Quiero agradecer igualmente el anexo a su Informe sobre la situación de los Trabajadores en los territorios árabes ocupados de Palestina. Señoras y señores, hemos leído el Informe del Director General, tanto el de este año como el del año pasado, lo hemos debatido en Túnez, en pleno debate sobre un nuevo contrato social centrado en las relaciones sociales y el crecimiento del mundo del trabajo y el crecimiento económico. Este proceso

se ha impulsado en Túnez y también en paralelo se ha impulsado un proceso de consultas, a través de la Coalición Internacional para la Justicia Social. Se trata de una iniciativa aplaudida y auspiciada por muchos interlocutores sociales porque entre todos estamos convencidos de que solo a través del Diálogo Social conseguiremos mejorar la vida y los medios de vida de millones de ciudadanos del mundo. El Director General en su Informe, se refiere a toda una plétora de temas que tienen que ver con la Justicia Social y con la necesidad de velar por la inclusión en la economía del mundo y en el comercio internacional. También hace mención de la importancia de garantizar la transferencia de tecnologías. Son elementos a tener en cuenta para el futuro. El Director General nos plantea iniciativas varias que no solo incumben a la OIT, sino que aluden al mundo en general, a las relaciones internacionales, a las relaciones comerciales. Creemos que el enfoque que se le da a la Justicia Social es internacional. Algo que ha quedado palmariamente claro en el Informe del Director General y la Coalición que citaba antes. Solo así, desde ese prisma conseguiremos el crecimiento, incrementar los salarios, los medios de vida y solo así conseguiremos condiciones decentes de vida. Son objetivos y aspiraciones hacia las que tenemos que encaminarnos para materializarlas si no se han conseguido hasta ahora, eso ha supuesto un obstáculo para el Diálogo Social, la Justicia Social y el empleo productivo. Apelamos al Director General a que garantice que la OIT y todos los interlocutores sociales demuestren cooperación y que velen por un equilibrio entre la dimensión económica y la social. El equilibrio entre el derecho, el crecimiento y el empleo es necesario. Esta organización de naturaleza tripartita con una larga experiencia en este ámbito puede allanar el camino hacia la próxima Cumbre Internacional que se celebrará en unos meses. Queremos reiterar igualmente lo dicho en la edición anterior de esta Conferencia. En aquella ocasión intervenimos para referirnos a la importancia de renovar el contrato social. Entonces dijimos que la Justicia Social y el crecimiento en el mundo tienen que cimentarse en un sistema internacional que sea más humano y que esté apuntalado sobre valores significativos y sobre la asunción de responsabilidades y que no sea algo que se nos imponga a la fuerza a todos. Señoras y señores, hemos de subrayar también el papel que desempeña el sector privado. Tiene un papel fundamental a la hora de garantizar la prosperidad de los países y de garantizar la cohesión social. El sector privado produce bienes, pero también ayuda a construir infraestructura, a generar oportunidades de trabajo, a garantizar la inclusión y aporta valor añadido. Tampoco hemos de perder de vista que el sector privado está compuesto principalmente de pequeñas y medianas empresas y que estas pueden soportar hasta un cierto punto, no son equiparables a las multinacionales o a las entidades gubernamentales que cuentan con el apoyo de fondos públicos. Por eso insisto en la importancia del sector privado y del papel importante que tiene la generación de puestos de trabajo, de crecimiento y de confesión de derechos. Tenemos que ofrecerle un entorno propicio para que prospere y para que pueda velar por el Diálogo Social y por los Derechos de los Trabajadores. El mundo, desde hace ya un año, es testigo de este genocidio, este crimen de guerra cometido por la ocupación de Israel en la franja de Gaza y no hemos hecho lo suficiente para ayudar a los palestinos, para garantizar que puedan acceder a la ayuda humanitaria y así salvar la vida de millones de ciudadanos inocentes. A Palestina se le ha concedido el estatus de Estado No Miembro, una decisión que es histórica porque creemos que nos ayudará en el camino hacia la paz y la seguridad y que nos ayudará a proteger y mantener los Derechos de los Trabajadores, Empleadores y de la población palestina. No podemos hablar de Justicia Social, ni de crecimiento económico, mientras esta ocupación continúe, ni mientras se siga matando a vidas inocentes.

Sra Ann Vermorgen

Trabajadores (Bélgica)

Presidente, señoras y señores. Intervengo en nombre de un sindicato belga, tal y como se destaca en el Informe del Director General, nuestro mundo atraviesa un periodo de profundas turbulencias. Las transformaciones económicas, demográficas, tecnológicas y climáticas afectan directamente a los Trabajadores que se encuentra, a menudo expuestos a estas sacudidas. Estos retos, no obstante, a menudo, pasan desapercibidos en deamadiados debates políticos, sobre todo, en el caso del cambio climático aunque no sean desafíos nuevos y la respuesta es que tenemos que aportar, ya están inscritas en los principios de la Declaración de Filadelfia. Es necesario ahora pasar a concretarlos, la falta de progreso es nuestro principal obstáculo a día de hoy. No podemos ignorar la situación dramática de familias y Trabajadores en Palestina. Queremos manifestar nuestra solidaridad y pedir que la ayuda humanitaria entre de manera inmediata y que se ponga fin a esta ocupación y vulneración de Derechos Humanos. La Cumbre Mundial Social prevista en noviembre de dos mil veinticinco en Catar, puede ser una ocasión para renovar nuestro compromiso a favor del progreso y de la Justicia Social. El Trabajo Decente, tal y como se define en el ODS ocho, ha de constituir el pilar central. En esta coyuntura de incertidumbre, es importante recordar el papel de los sindicatos como actores democráticos y defender los Derechos Humanos fundamentales en el trabajo que incluyen; el derecho a un salario decente y limitar el tiempo de trabajo conforme a la Declaración sobre el Futuro del Trabajo. Para que estos derechos realmente tengan repercusión se tienen que cumplir. A menudo, los convenios se apoyan a priori, pero se ignoran en la práctica, los órganos de control de la OIT cada año examinan numerosos casos de violación y ello, solamente representa una fracción de la realiad del mundo. Este declive en el respeto de las normas de trabajo nos preocupa, mina la confianza de los Trabajadores y abre la veda a derivas políticas. Un fenómeno mundial que estamos sufriendo en nuestro país. En Bélgica, el nuevo Gobierno ignora a los interlocutores sociales y a la negociación colectiva. La Ley de dos mil diecisiete sobre los salarios condenado por el Comité de la libertad sindical sigue en vigor y lo que es peor, el Gobierno está tomando decisiones unilaterales sobre el salario mínimo usurpando el papel de los interlocutores sociales. Hemos constatado también, cómo se pone en entredicho los derechos ligados al tiempo de trabajo, el Gobierno quiere aumentar y flexibilizar ese tiempo de trabajo suprimiendo los periodos mínimos e introduciendo contratos de cero horas que se llaman. Esto degradará las condiciones de trabajo tanto para los que trabajan en exceso como para aquellos que tienen dificultades para obtener un empleo estable. La dualidad del mercado de trabajo, evocada en el Informe del Director General, no es una fatalidad, es una elección política. El derecho a la formación también está en entredicho. Corremos el riesgo de excluir a los grupos más precarios, violando así el Convenio ciento cuarenta de la OIT. Algunas reformas de la seguridad social afectan especialmente a los jóvenes, emigrantes y mujeres y empeora su acceso a las prestaciones y a una pensión. Las medidas para reducir el estrés en el trabajo o para favorecer las carreras más largas, brillan por su ausencia o han sido derogadas esas medidas. Los sindicatos, de nuevo, estamos bajo ataque, la protección de los representantes de los Trabajadores, cada vez se erosiona más y el derecho a manifestarse está amenazado en un nuevo proyecto de ley. Por eso, pedimos que nos dotemos de un marco normativo comunitario internacional sólido. La OIT y sus órganos de control desempeñan un papel central en la aplicación de estas nuevas normas. Muchas gracias.

Sr Adama Kamara

Gobierno (Côte d'Ivoire)

Presidente, señoras y señores. De entrada, me gustaría felicitar al Director General de la OIT, por la calidad de su Informe que nos parece, además, un Informe justo y que nos invita a reforzar el nexo entre el empleo, los Derechos de los Trabajadores y el crecimiento económico de nuestros países. El tema elegido subraya la importancia del Trabajo Decente como medio garantizado para salir de la pobreza. En una coyuntura de crecimiento económico inclusivo impulsado por el sector privado, productivo, generador de puestos de trabajo y respetuoso con los derechos fundamentales de los Trabajadores. Si analizamos en mayor profundidad este documento, constatamos que un buen crecimiento económico va de la mano de mayor Trabajo Decente y de la existencia de instituciones democráticas solventes, eficaces y eficientes. Este triángulo ayuda a generar más puestos de trabajo, a mejorar los salarios y a reducir las desigualdades. Según la OIT, más del sesenta por ciento de la población activa del mundo ostenta un puesto de trabajo en la economía informal y más del ochenta por ciento de las empresas operan en el sector informal. La mayoría de los Trabajadores carecen de protección social y tampoco pueden disfrutar de sus derechos. La falta de normas afecta negativamente al desarrollo económico y a la productividad de los Trabajadores. Con todo, las empresas, pretenden ser más competitivas en una economía cada vez más globalizada. Esta realidad es la que se pinta en el Informe del Director General y no es algo que desconozca Costa de Marfil que, bajo el liderazgo iluminado de su Presidente, Su Excelencia el Señor Alassane Ouattara, ha decidido acelerar la transformación económica y social del país a través de cinco pilares, entre los cuales se encuentra la creación de riqueza y de empleos. A tal efecto, el Gobierno multiplica sus acciones con el fin de promover un sector privado fuerte y responsable, motor del crecimiento económico y del empleo, otra de sus acciones es transformar los servicios públicos en una administración más eficiente y transparente al servicio de los ciudadanos y, por supuesto, de acelerar la valorización del capital humano. Señor Presidente, en el último decenio, Costa de Marfil ha registrado muy buenos resultados en el plano económico. El crecimiento medio del PIB fue en promedio del seis coma cuatro por ciento, la inflación osciló en torno al dos coma dos por ciento y el país ha mantenido su estabilidad macroeconómica a pesar de las sacudidas que han sorprendido al mundo en los últimos años. No obstante, los obstáculos estructurales, particularmente la informalidad del empleo, que si bien ha disminuido, persiste, lo que dificulta alcanzar un crecimiento más solvente e inclusivo. El Gobierno seguirá reduciendo el Trabajo informal abordando las desigualdades de género, ofreciendo formación profesional alineada con las necesidades del sector privado o que las empresas se puedan dar de alta más fácilmente y ampliando la protección social a través de la Cobertura Médica Universal. Además, también trabajamos en el fortalecimiento de su marco legal con el fin de ofrecer una mejor calidad de vida para nuestros ciudadanos. Entre las reformas emprendidas, quería destacar la adopción de la ley sobre la Economía Social y Solidaria, o el Fondo de Inserción Profesional de las Personas en Situación de Discapacidad, o la creación del Observatorio Nacional de Empleo y la Formación, así como la próxima adopción de la Estrategia Nacional de Migración laboral. A nivel internacional, hemos ratificado, desde la última sesión de la Conferencia, varios convenios, entre ellos el Convenio ciento ochenta y nueve sobre los Trabajadores domésticos, y hemos iniciado la ratificación de los Convenios ciento veintidós sobre la política de empleo y número ciento setenta y seis sobre la seguridad y la salud en las minas. Todas estas acciones pretenden fortalecer los Derechos de los Trabajadores, no

podemos dejarles sin protección. Queremos garantizar sus puestos de trabajo y revitalizar el crecimiento económico con el objetivo ulterior de conseguir más Trabajo Decente y más Justicia Social. Esos son los objetivos de nuestro Gobierno. Quería aprovechar para agradecer a la OIT el apoyo que nos ofrece en la promoción del Trabajo Decente y también quería agradecer a los interlocutores sociales que no escatiman esfuerzos para consolidar el Diálogo Social inclusivo y eficaz que hemos sabido construir. Antes de finalizar, no obstante, quería aludir a esos nuevos desafíos que nos acechan a nivel societario como la inteligencia artificial, y que pueden desajustar el equilibrio de la Justicia Social debido a la pérdida de empleos y de ingresos. Por eso, exhorto a la OIT y a todos los Mandantes a que reflexionen acerca de estas innovaciones para que no frenen nuestro progreso en materia de derechos y dignidad de los Trabajadores. Viva el Diálogo Social y viva el Trabajo Decente en el mundo. Excelente Conferencia a todos, muchas gracias por su amable atención.

Sr Amar Takdjout

Trabajadores (Argelia)

Presidente, honorables Delegados. En nombre de la Delegación de Trabajadores Argelinos, me gustaría felicitar al Director General por el contenido de su Informe y también al Presidente del Consejo de Administración, le felicitamos también a usted y a sus vicepresidentes por sus respectivas elecciones. Señor Presidente, agradecemos enormemente el papel histórico que ha desempeñado la OIT en la mejora de condiciones de empleo y de vida de centenas de millones de Trabajadores y sus familias en todo el mundo. Gracias a las normas que ha adoptado la OIT, no obstante, queda mucho camino por recorrer. Visto está el repunte de la pobreza y de las desigualdades en el mundo tanto en el norte como en el sur. Nos preocupa también la erosión o la degradación del medio ambiente y el incremento en los desastres naturales y que están afectando de manera desproporcionada a los países del sur. No podemos obviar tampoco, las consecuencias negativas que potencialmente pueden tener los cambios tecnológicos y la inteligencia artificial. En la naturaleza, las relaciones de trabajo, en las condiciones de trabajo y en la protección social. Una de las principales razones de este agravamiento es el modelo adoptado a nivel mundial hace cuatro decenios. Un modelo que desmanteló el contrato social post Segunda Guerra Mundial y que abrió la veda a estas crisis múltiples y a sus consiguientes consecuencias en el desarrollo económico social. Creemos que la salida a esta crisis económica multidimensional solo es posible a través del fortalecimiento del Diálogo Social tripartito a todos los niveles. Este tipo de diálogo es un instrumento ideal, no solo para resolver conflictos, para proteger las relaciones de trabajo y para fortalecer la protección social, sino también para construir un desarrollo sostenible en el marco de un nuevo contrato social que ponga en su centro al ser humano y al desarrollo de todos. La necesidad de construir economías productivas generadoras de empleo y de prosperidad en lugar de una economía cimentada en la renta, la especulación y la prelación. Necesitamos un nuevo servicio social que atienda a las necesidades socioeconómicas de los Trabajadores y de sus familias, que contribuya a reducir la pobreza y las desigualdades y que incentive la Justicia Social. Este objetivo está condicionado entre otras cosas por el fortalecimiento de los servicios públicos, a saber; la educación, la salud, el agua, la energía, la investigación y también está condicionado por el fortalecimiento de los sistemas de protección social. Es un modelo que tiene que alejarse de la lógica de más y más producción para garantizar un desarrollo sostenible y para preservar los derechos de las generaciones futuras en lo que atañe a los recursos naturales. Para construir estas nuevas instituciones

democráticas y más participativas, necesitamos que el Diálogo Social tripartito sea efectivo a todos los niveles. En segundo lugar, tenemos que revisar las relaciones económicas entre los países del norte y del sur. Para ello, todos los recursos naturales tienen que ponerse al servicio de los intereses de los países del sur, sobre todo, y ello en el marco de una cooperación cimentada en la noción del codesarrollo y de la solidaridad. Además, el ámbito de aplicación de las normas internacionales de trabajo debe aplicarse a las multinacionales y a las cadenas de valor mundiales. Señor Presidente, aplaudimos la iniciativa de la Ciento Treceava CIT de abordar temas peliagudos como la economía de plataformas o la transición hacia la formalidad, los riesgos biológicos o los accidentes y enfermedades profesionales. El objetivo en todos estos frentes es adoptar normas que, esperemos, sean fieles con los principios fundacionales de la OIT y con otros textos vigentes. También queremos apelar de manera urgente a la OIT para que refuerce las capacidades de las organizaciones sindicales y que estas puedan cumplir con sus respectivas misiones, sobre todo en el ámbito de la formación de todos los países en desarrollo. Por último, aplaudimos el evento histórico que ha supuesto adherir a Palestina a la OIT en calidad de Miembro Observador. Estamos convencidos de que este es un paso más hacia el reconocimiento de Palestina como Miembro de pleno derecho. Estas son las lecciones que estamos extrayéndole a la historia, gracias.

Sra Isdalis Rodríguez Rodríguez

Trabajadores (Cuba)

Estimado Presidente, estimados Delegadas, Delegados, Excelencias e invitados. Reciban el saludo fraterno de la Central de Trabajadores de Cuba, que agrupa a quince sindicatos nacionales de las diferentes ramas y sectores, representando a los afiliados estatales, no estatales y jubilados. Organización que atesora una rica historia de más de ochenta y seis años de lucha en defensa de los Derechos de los Trabajadores y Justicia Social para todos. Estimado Director General, en tal sentido apreciamos que en su Memoria ratifica por tercera ocasión la necesidad de continuar promoviendo la Justicia Social como esencia de lo que debemos alcanzar a nivel planetario en el ámbito del trabajo. Resulta alentador que en ella se examinan y enuncian algunas de las crudas realidades a las que se enfrenta actualmente el mundo del trabajo, las injusticias, desigualdades e inseguridades persistentes con las que debemos actuar consecuentemente. Ante este complejo escenario, estamos llamados a tomar conciencia y tener una participación mucho más activa desde el tripartismo y el Diálogo Social a escala nacional e internacional, de manera que impulsemos definitivamente el enfoque basado en los derechos e igualdad de oportunidades para los Trabajadores. Nos encontramos en un contexto en el que las economías a nivel mundial están enfrentando un impacto negativo, aumenta la pobreza, el desempleo, la Injusticia Social, la pérdida de los Derechos conquistados por los Trabajadores a lo largo de la historia. Solo con la integración regional y global, la distribución equitativa de los recursos materiales, el respeto pleno a los derechos humanos y laborales, podemos salvar a la humanidad. Cuba no está aislada de la realidad existente, al contrario, sufre doble las consecuencias por el injusto, cruel y criminal bloqueo económico, comercial y financiero que nos impone el Gobierno de los Estados Unidos, que constituye el principal obstáculo para el desarrollo económico y social de los Trabajadores y pueblo en general. En la actualidad vivimos momentos difíciles, muy afectada la economía. Han reforzado la estrategia de agresión con la inclusión de Cuba en la lista ilegítima de países patrocinadores del terrorismo. Sin embargo, la mayoría de nuestros Trabajadores y

pueblo, no solo resisten esos embates, sino que participan creativamente en las soluciones de los más agobiantes problemas, expresión de la lealtad sin límites a los valores más genuinos de nuestra historia. No obstante, hemos alcanzado resultados de referencia mundial en los índices de salud y educación, la promoción de la igualdad de género, el bienestar equitativo, la participación democrática de los Trabajadores y en el desarrollo de la solidaridad y cooperación internacional. Agradecemos a los amigos del mundo y a quienes en momentos tan sagrados llegaron con el mensaje de aliento, de hermandad, de esperanza y sobre todo confianza de que el pueblo de Cuba vencerá. El movimiento sindical cubano se suma al llamado de no a las guerras, que han provocado una catástrofe a nivel internacional. Condenamos la violencia extrema contra los palestinos desarmados y personal de ayuda humanitaria, que está provocando miles de muertes de personas inocentes, entre ellos mujeres, niños, y aunemos fuerzas para alcanzar la paz y la Justicia Social para lograr un mundo mejor, que sí es posible. Los cubanos ratificamos nuestro invariable compromiso ante todas las naciones de permanecer enarbolando las banderas de la solidaridad internacional. Luchemos por un mundo diferente con iguales derechos y deberes para todos, abogemos por la paz, cooperación, solidaridad y el Diálogo para la solución de conflictos. Muchas gracias.

Sra Teresa Rodrigues Dias

Gobierno (Angola)

Buenas tardes a todos, Excelencias, señoras y señores. Tengo de nuevo el honor de intervenir ante esta Augusta Asamblea y aprovecho esta ocasión para felicitar a Su Excelencia Edgar Moyo, Presidente de esta sesión, así como a los tres Vicepresidentes. En nombre del Gobierno angoleño y de la Delegación que me acompaña, me gustaría transmitir mi más caluroso saludo a la Presidencia y espero que tengan éxito los trabajos en curso. Los objetivos fundacionales de esta Casa siguen siendo esenciales y nos interpelan a todos. No debemos olvidar nuestras aspiraciones comunes al servicio de las nobles causas que impuso esta Organización, la Justicia Social mediante el Trabajo Decente. En relación con esto, el Ministerio de la Administración Pública, Trabajo y Seguridad Social organizó mediante la Inspección General de Trabajo la operación denominada Trabajo Decente que colabora con diferentes organismos pertinentes para mejorar las condiciones de los Trabajadores y del tejido empresarial de Angola. Esta operación nos ha permitido identificar una serie de servicios precarios en diferentes centros de trabajo. En particular, no se respetaban los horarios de trabajo estipulados y esto nos permitió contratar tres mil doscientos treinta y seis nuevos Trabajadores en sectores variados. Esto nos ha permitido mejorar los siguientes indicadores. La mejora de las condiciones de trabajo para ciento cincuenta mil novecientos treinta y dos Trabajadores que trabajaban en condiciones indignas. Se ha ajustado el salario de más de cincuenta mil Trabajadores que recibían una remuneración inferior al mínimo fijado nacionalmente que además no era acorde a sus competencias. Esto ha sido posible gracias a la primera serie del proyecto Trabajo Digno que se ha desplegado en todo el territorio nacional y que nos ha llevado además a adoptar una recomendación para desempeñar una operación de este tipo una vez al año. En este contexto, en el programa del Gobierno de nuestro país y mediante el Plan de Desarrollo Nacional dos mil veintitrés dos mil veintisiete, las cuestiones relativas a la Justicia Social y el Trabajo Decente para todos se alinean con la Agenda veinte treinta de Desarrollo Sostenible, el Programa de Trabajo Decente y también la Agenda dos mil sesenta y tres de la Unión Africana. Señor Presidente, Excelencias, nuestro Gobierno está comprometido plenamente con el trabajo para crear empleos decentes y la promoción del Trabajo Decente para promover

la Justicia Social y erradicar la pobreza. Por ello, hemos elaborado una serie de políticas públicas en el ámbito laboral, hemos creado dos instrumentos importantes, la Agencia Nacional del Empleo y también el Fondo Nacional de Empleo de Angola. Así mismo, en el marco del acompañamiento de la evolución del mercado de trabajo en dos mil veinticuatro. Hubo un grupo técnico que fue creado y que nos ha permitido crear más de doscientos trece mil empleos en un periodo en el que se destruyeron, en torno a seis mil empleos. Por tanto, hubo un desarrollo positivo neto de doscientos siete mil empleos aproximadamente. Recientemente, también en esa línea creamos el Observatorio Nacional de Empleo para poder mejorar diferentes líneas. Es un órgano encargado de realizar estudios, estadísticas y estudios de prevención en cuestiones relacionadas con el empleo y la formación y la cualificación profesional para crear políticas públicas para reducir la tasa de desempleo. En relación con la protección frente a los peligros biológicos en los lugares de trabajo queremos transmitir que nuestro Gobierno en dos mil veinticuatro ha ratificado ocho convenios. El Convenio ciento cincuenta y cinco sobre salud y seguridad en el trabajo, el ciento sesenta y uno sobre servicios de salud en el trabajo y ciento ochenta y siete sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Nuestro ejecutivo está comprometido igualmente con la juventud y la Justicia Social. Tenemos una alianza con el Banco Mundial para preparar la aplicación de un proyecto de empleo y oportunidades para jóvenes, un proyecto ambicioso que beneficiará próximamente a medio millón de jóvenes en todo el país. La prioridad son las mujeres y queremos con este proyecto potenciar la productividad y lograr mejores desempeños. Estamos complacidos de anunciar que vamos a seguir trabajando en ámbitos prioritarios en materia de elaboración de políticas. La formación profesional, vamos a contar también apoyo técnico y financiación de la Unión Europea, el apoyo técnico de la OIT y esto nos permite desarrollar un proceso para abordar los desafíos a los que se enfrenta el mercado de trabajo angoleño.

Sr Juan Castillo

Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Ministra de Angola. Hemos llegado Delegados y Delegadas, al final de la lista de oradores de la mañana de hoy. Vamos a retomar la actividad de la tarde a partir de las catorce horas y cincuenta minutos, habida cuenta que acto seguido va a haber un acto aquí, así que vamos a darnos unos minutos más. Catorce y cincuenta entonces se retoma.

Sra Hédia Arfaoui

Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia

Yo Estimados Delegados y Delegadas, bienvenidos a esta Sesión Plenaria número trece de la Sesión número Ciento Trece de la Conferencia Internacional del Trabajo. Vamos a reanudar la discusión general esta tarde sobre la Memoria del Director General y el Informe del Presidente del Consejo de Administración. Antes de empezar, quisiera recordar los principios que rigen estas deliberaciones en lo que respecta al uso del lenguaje parlamentario, el respeto por el tema que se está tratando nuestra sesión plenaria y la limitación estricta de los tiempos de uso de la palabra a cinco minutos. Finalmente quisiera referirme brevemente al derecho de réplica. Los Delegados que deseen solicitar el derecho de réplica en el plano no necesitan interrumpir las deliberaciones, basta con que levanten su identificador. Un miembro del personal se acercará a ustedes y atenderá a su solicitud. Si se hace una solicitud de este tipo, les

agradeceré que informen claramente a ese miembro del personal de la intervención, respecto de la cual se solicita el derecho de réplica. Les recuerdo asimismo que el derecho de réplica debe referirse únicamente al asunto en cuestión, no debe exceder los dos minutos y debe expresarse en un lenguaje parlamentario respetuoso. Nuestra Organización no tiene como práctica habitual el autorizar el derecho de réplica a una réplica. Empecemos, pues, con la lista de oradores conforme figura en el programa diario y en pantalla. Actualmente, en primer lugar, tiene la palabra el primer delegado que figura en mi lista, la Señora Karvar, la presidenta delegada gubernamental ante representante del Gobierno de Francia. Tiene usted la palabra.

Sra Anousheh Karvar

Gobierno (Francia)

Muchas gracias Señora Vicepresidenta. Los desafíos a los que se enfrenta nuestro mundo, son numerosos: la transición demográfica, la digital y la ecológica redefinen nuestro futuro en común, mientras que hay un cuestionamiento del sistema multilateral y también una tendencia al repliegue. Todo esto hace que sea indispensable reafirmar los valores fundacionales de la OIT. En este contexto, la Cumbre Social Mundial que se celebrará el próximo mes de noviembre representa una oportunidad clave. Lejos de relegar las cuestiones sociales a un segundo plano, la crisis que atraviesa el sistema multilateral arroja luz sobre la importancia capital y la necesidad de dedicarle toda nuestra atención. La Cumbre no solo tiene el objetivo de generar una declaración de principios, sino también de impulsar una dinámica concreta será un llamamiento a la acción y ahí la OIT fiel a sus mandatos, basados en la Justicia Social deberán participar activamente. Por ello Francia defiende una Cumbre Social Mundial funcional que arroja unos resultados concretos y que construya se construye mejor dicho sobre iniciativas que ya existen y que permita mejorar la vida de numerosos ciudadanos de nuestros territorios para que podamos compartir, intercambiar y reproducir las mejores prácticas. Representemos el norte o el sur, todos tenemos buenas prácticas que compartir y que merecen ser conocidas para crear iniciativas nuevas. Por ello, en Francia hemos promovido la creación de un foro de soluciones sociales. Lo hemos organizado junto al departamento de asuntos económicos y sociales de Naciones Unidas. Lo vamos a celebrar durante la Cumbre con varias organizaciones internacionales, los interlocutores sociales y también con miembros de la sociedad civil. Tendrá el objetivo de compartir ejemplos de políticas públicas y proyectos que hayan tenido un impacto positivo sobre las poblaciones. Por ejemplo, me gustaría compartir con ustedes una iniciativa que aprendimos en Francia en dos mil dieciséis y que se ha renovado o que se renovó a finales de dos mil veinte para cinco años más, mejor dicho, se trata de un experimento llamado territorios con cero desempleados de larga duración. Es un dispositivo que lustra perfectamente el vínculo entre empleo, derechos y crecimiento, que es el núcleo del Informe del Director General. El objetivo es contratar a personas que lleven en desempleo más de un año, se acompaña a estas personas para que puedan acceder a contratos de duración determinada, también en empresas de la economía social y solidaria y que no estén únicamente en el sector privado. En el balance de los cuatro primeros años mil personas que habían estado privadas de un puesto de trabajo lograron encontrar uno y las empresas que participaron también experimentaron un aumento de sus ingresos. Este experimento nos ayudó igualmente a cambiar nuestra manera de ver la relación de las personas y el empleo. Su extensión a nuevos territorios. Desde hace más de cuatro años, confirma estos primeros

resultados. Esto demuestra que el derecho al empleo es un objetivo accesible si nos dotamos de los medios adecuados y si nos aventuramos en nuevas iniciativas. Las empresas que participaron debieron aceptar su participación sin poder escoger a quienes contrataban y aun así vieron los resultados positivos, aumentó su facturación. El resultado alberga grandes esperanzas podemos actuar para alcanzar una mayor Justicia Social. Para las personas más vulnerables los objetivos centrales de la próxima cumbre mundial social, la promoción del empleo del Trabajo Decente, mejor dicho y del pleno empleo la Inclusión Social y también la lucha contra la pobreza están a nuestro alcance, pero debemos trabajar por alcanzar estos objetivos con constancia y pragmatismo. Muchas gracias.

Sra Marina Elvira Calderone

Gobierno (Italia)

Señor Presidente, Director General, Distinguidos Delegados, colegas. Con un sentido renovado de responsabilidad de una profunda confianza en la misión de la Organización Internacional del Trabajo intervengo en la reunión de hoy de la Conferencia Internacional de Trabajo. Estamos en un momento histórico marcado por problemas interconectados y complejos conflictos armados, crisis, humanitarias, formación tecnológica, cambio climático y desigualdades en auge. Hacemos frente a ansiedad, a incertidumbre como ha puesto el relieve acertadamente el Director General en su Informe, empleo, derechos y crecimiento: reforzar la conexión. En el Informe figura un análisis claro y variante el vínculo entre el crecimiento en los derechos, se está viendo atacado. Millones de personas se sienten excluidos del beneficio del desarrollo y no tienen voz en la toma de decisiones. En este contexto, en el que cada país debe asumir su responsabilidad para construir un futuro digno para la generaciones presentes y futuras, Italia reitera firmemente el papel central del trabajo como base fundamental para la Justicia Social y la paz. Como nos recordó, solo hace unos días, el presidente de la República italiana, Sergio Mattarella, la paz no es solo un ideal para almas inocentes, sino que también se ve atacado, destrozado por el veredicto duro de la historia. La paz es una experiencia que se vive pacientemente construida por hombres en estado con visión de futuro. Necesitamos un enfoque integrado con iniciativas políticas, económicas y sociales que deben avanzar de manera coherentes situando al ser humano en el centro. Este enfoque exige tener en cuenta las necesidades diversas y las diferentes vulnerabilidades, Promover la inclusión en el mercado de trabajo de los grupos más vulnerables es una prioridad para Italia. También quisiera dedicar unas palabras al Día Mundial Contra el Trabajo Infantil que se celebra mañana. Resulta inaceptable que millones de niños y niñas sigan sin tener derecho a la infancia, la educación o la protección. Ningún avance será real si los niños y las niñas se ven obligados a trabajar desde muy pronto en condiciones de explotación. Estamos plenamente comprometidos también con la seguridad de la salud en el trabajo, con luchar contra el trabajo no declarado con la promoción de la transición de la informalidad a la formalidad, un tema bajo examen. En esta Conferencia, un debate fundamental en curso tiene que ver con el Trabajo Decente en las plataformas digitales. El Gobierno italiano considera que la transformación digital puede generar oportunidades muy valiosas siempre y cuando vengan de la mano de medidas adecuadas para las empresas y los Trabajadores y se ven guiadas por un enfoque ético, responsable, seguros y centrado en el ser humano. Estos principios están reflejados en el plan de acción sobre la inteligencia artificial en el mundo del trabajo aprobado durante la presidencia del G siete, el año pasado en Italia. El plan puede servir como una

referencia compartida a nivel internacional para la gobernanza, nuevas tecnologías arraigadas en los derechos y la inclusión. La formación continua e inclusiva es un pilar fundamental para contribuir a las transiciones en curso actualmente y garantizar que todos los Trabajadores las afrontan con las competencias adecuadas. Estamos orgullosos del papel centro de formación internacional de la OIT con sede en Turín que contribuye al sistema multilateral y a los Gobiernos y a los interlocutores sociales en todo el mundo. Estamos ansiosos por ver cómo se amplía y se refuerza el centro y ahora para terminar, quisiera hablar sobre los dos de los grandes activos de la OIT, que siguen rigiendo su trabajo guiando, su trabajo particular a luz de las reflexiones estructurales profundas en curso en el sistema de las Naciones Unidas. Me refiero al mandato normativo de la Organización, un elemento único y valioso que favorece la promoción de la protección concreta y universal de los Derechos de los Trabajadores y el Diálogo Social, que es el elemento central de la labor de la OIT. Gracias a ello puede haber un intercambio genuino y constructivo capaz de generar soluciones compartidas y duraderas y reforzar un valor que es más importante que nunca para la comunidad internacional, la confianza mutua en condiciones de respeto e igualdad. Muchas gracias y les deseo un trabajo fructífero.

Sr Jose Arroyo González

Empleadores (Estados Unidos de América)

Gracias Señora Presidenta, Excelencias, Distinguidos Delegados, Damas y Caballeros. Es un honor intervenir ante esta Conferencia en nombre de los Empleadores Estados Unidos de América. Queremos empezar reiterando nuestro inquebrantable compromiso con la Organización Internacional del Trabajo, con su naturaleza única tripartita y consume su mandato como una institución fundamental para hacer avanzar el Trabajo Decente en todo el mundo. Celebramos la Memoria del Director General que articula muchas de las preguntas adecuadas para restaurar la confianza, las oportunidades y el dinamismo económico de manera urgente. Estamos de acuerdo con el hincapié que hace la Memoria en el papel fundamental de los valores democráticos y las instituciones democráticas, como señala acertadamente el Director General, la democracia es el pegamento que une los empleos, los derechos y el crecimiento, garantizando la rendición de cuentas, fomentando un diálogo inclusivo y dando una voz a todos los interlocutores para poder influir en los resultados económicos y sociales. La estructura tripartita de la OIT es una expresión muy poderosa de estos valores en acción. También apoyamos el llamamiento de la Memoria para reforzar la conexión entre empleos, derechos y crecimiento. Como Empleadores, nosotros creemos que esta conexión solo será posible si da prioridad a las condiciones que permiten que las empresas prosperen. Esas condiciones llevan a la creación de empleo la inversión a la innovación y a la inclusividad. Para los Empleadores es sumamente importante que los Gobiernos garanticen un entorno propicio para las empresas sostenibles y que ataque las causas originales de los problemas, la informalidad en particular para contribuir a este objetivo y en respuesta a la Memoria del Director General, quisiera compartir con ustedes las siguientes reflexiones. En primer lugar, la caracterización de las cadenas de suministros mundiales nos parece desequilibrada. Se sugiere en la Memoria que un pequeño número de grandes empresas domina la producción a nivel internacional y que esto conduce a una limitación de la movilidad de los Trabajadores y la desigualdad que hace la vista gorda ante la adversidad y el dinamismo de las cadenas de suministro modernos, de la Memoria. Estos sistemas han sido fundamentales para la transferencia de competencias pymes para sacar a millones de personas de la pobreza. Estos riesgos

socavan las mismas estructuras que han permitido esa movilidad vertical hacia arriba, la economía en desarrollo. En segundo lugar, que tener cuidado con la terminología que se utiliza y cito, se habla aquí del poder corporativo de las empresas esta tecnología no tiene base empírica y puede acabar demonizando a la actividad empresarial legítima. La legislación de la competencia y contra los monopolios ya ofrecen herramientas para acabar con estos desequilibrios en el mercado. La OIT debe mantener un enfoque equilibrado basado en pruebas, reconociendo que tanto las multinacionales como las MiPymes desempeñan un papel muy importante para lograr trabajo de frente en todo el mundo. En tercer lugar, valoramos la promoción y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva cuando sea necesario, pero en la Memoria se dice que la negociación colectiva es una solución que abarca todo y eso creemos que simplifica de manera excesiva la diversidad de los contextos nacionales y sistemas de relaciones industriales y las realidades de las empresas. Es una herramienta muy importante la negociación colectiva, pero no es una solución mágica que sirva para todos. Los verdaderos avances en los salarios Derechos Laborales de empleo y para acabar con la informalidad normalmente viene del crecimiento productivo, el desarrollo de competencias, la innovación, mercados de trabajo que funcionan adecuadamente y distintas formas de Diálogo Social. Alentamos a la OIT a que siga promoviendo el crecimiento impulsado por las empresas como algo central para el Trabajo Decente. Esto significa reducir los costes laborales que no son los salarios, simplificar los marcos normativos, apoyar la formalización de las empresas y ayudar a las MiPymes a que accedan a los mercados del capital el crecimiento, cuando es impulsado por las empresas es el motor de la creación de empleo y la estabilidad social. Para terminar, instamos a la OIT, a que centre las políticas orientadas a la acción que genere las condiciones propicias para las empresas y que garantice que sus orientaciones se basan en la realidad económica en las pruebas científicas y que reitere su papel en favor de la globalización inclusiva y el Trabajo Decente en todo el mundo. El mundo necesita una OIT fuerte y lo voy a repetir, el mundo necesita una OIT fuerte. Los Empleadores de Estados Unidos vamos a seguir trabajando con los Gobiernos y dos Trabajadores para alcanzar nuestro objetivo común de Trabajo Decente y Justicia Social para todos. Muchas Gracias.

Sra Ana Gabriela Soberón

Gobierno (Panamá)

Muy buenas Director General de la OIT, Distinguidos Delegados, representantes de Gobiernos, Empleadores y Trabajadores: reciban un cordial saludo de la República de Panamá en esta Ciento Trece Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Señoras y Señores Panamá es un país que cree firmemente en el valor del Diálogo Social y en el respeto irrestricto a los derechos fundamentales del trabajo. Contamos con una robusta institucionalidad sindical que reconoce y garantiza el derecho a la organización, a la negociación colectiva y a la huelga dentro del marco de la ley, como lo menciona siempre nuestro Presidente José Raúl Mulino. Sin embargo, no podemos ignorar la realidad que hoy nos convoca: Panamá enfrenta una situación delicada en materia social, producto de acciones sistemáticas de desestabilización lideradas por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS), que lejos de ejercer su papel en defensa de los derechos de las personas trabajadoras y la construcción colectiva, esta organización ha promovido paros ilegales, acciones deliberadas que han afectado el normal desarrollo de obras públicas y privadas, y lamentablemente, acciones que han puesto en riesgo la integridad de ciudadanos y de

agentes del orden público. Las consecuencias han sido profundas: Se ha obstaculizado el funcionamiento del Servicio Público de Empleo, y así la ejecución de programas esenciales de intermediación laboral, impactando especialmente a jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad, nuestro país que se esfuerza en seguir recuperándose de sus niveles de desempleo post pandemia, pero también se ve afectado producto de estos paros ilegales desde el dos mil veintidós al presente. Y peor aún se ha vulnerado el derecho a la educación y al libre tránsito, mediante acciones que no responden a causas laborales, sino a agendas de confrontación política al margen del Estado de Derecho. Hoy lo decimos con claridad, los sindicatos coexisten pacíficamente en Panamá, sólo este ha decidido transgredir los límites de la ley y atentar contra la paz social y el bienestar colectivo. Nuestro Gobierno ha sido tolerante, ha privilegiado siempre el diálogo y ha demostrado su compromiso con la libertad sindical. Pero no puede, ni debe, permitir que se utilice este derecho como un escudo para propiciar el caos, la inestabilidad democrática y económica de Panamá. Panamá está avanzando. Estamos transformando nuestro mercado laboral, capacitando a nuestra población, fortaleciendo los servicios públicos de empleo, y modernizando nuestras políticas de formación. Pero necesitamos instituciones firmes y sindicatos comprometidos con el desarrollo nacional, la construcción de consensos y ser partícipes de la generación del empleo. Resalto la Memoria del Director General sobre "Empleo, derechos y crecimiento" y coincidimos en que todos tienen derecho a un Trabajo Decente y reconocemos los cambios transformadores en el mundo laboral, como la tecnología, el clima, la demografía y el comercio. Desde esta perspectiva, impulsamos iniciativas claves contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión. Hemos ideado los reclutamientos focalizados humanizando la búsqueda de empleo a través de la intermediación laboral con el sector privado, logrando ocho mil, cuatrocientas unas oportunidades de empleo. Nuestro programa insignia del Gobierno, "Mi Primer Empleo" que facilita la inserción de jóvenes entre diecisiete y veinticuatro años, que actualmente se encuentra en el desarrollo de su segunda etapa. "Programas para personas con Discapacidad" y el "Aula Talento Sin Barreras" que fortalecen la inclusión laboral de personas con discapacidad, sensibilizando al sector privado. Hemos apostado por la modernización de nuestra bolsa de empleo, incluyendo Inteligencia Artificial, logrando altos estándares internacionales, para mayor servicio y eficacia de nuestros usuarios. Las mencionadas políticas que el Gobierno del Presidente José Raúl Mulino y la ministra de trabajo, Jackeline Muñoz, generan en materia de empleo para los panameños no podrán ser sostenidas en función de los paros ilegales que cada día ocasionan más afectaciones a mi país. Señores, Panamá, como socio de las iniciativas impulsadas por la OIT y como Presidente Pro Tempore del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, seguirá promoviendo la inserción laboral. Continuaremos sumando esfuerzos mediante la cooperación y acción conjunta, para transformar los desafíos actuales y crear entornos laborales más justos, inclusivos y dignos para todos. Muchas gracias.

Sra Paula Ilveskivi

Trabajadores (Finlandia)

Señora Presidenta, Señor Director General, Delegados, los sindicatos de Finlandia, quieren darle las gracias por la oportunidad de plantear nuestra postura sobre los temas incluidos en la Memoria del Director General Gilbert Hounbo, "Empleo, derechos y crecimiento: reforzar la conexión". El Director General hace hincapié en la importancia de la Justicia Social, los valores democráticos y las instituciones. Estamos plenamente de

acuerdo con el objetivo y lo apoyamos, además, el objetivo de la Memoria. Para luchar contra la injusticia, desigualdad y la inseguridad a la que hacemos frente hoy, hay que centrarse en las bases de la sociedad con democracia y justicia, sobre las cuales podremos generar oportunidades y construir las instituciones necesarias para el Trabajo Decente. Lamentablemente, somos testigos hoy de unas tendencias mundiales preocupantes, están atacándose los Derechos Laborales. Las instituciones democráticas se están debilitando y el poder económico se concentra en unas pocas manos. La vida del trabajo se vuelve cada vez más precaria y desigual, esta erosión socava no los derechos individuales, sino la legitimidad de la estabilidad de nuestras sociedades. No es solo un resultado inevitable del cambio tecnológico económico, sino que es consecuencia de decisiones políticas. Eso significa que se pueden cambiar, Derechos Laborales, como por ejemplo la libertad de sindicación o el derecho de negociación colectiva no son solo problemas de los Trabajadores, sino que son pilares de la sociedad democrática y son fundamentales para construir economías justas y una paz social duradera. Voy a centrarme ahora en Finlandia, un país que durante decenios se presentaba con un modelo de asociación o alianza sociales y cooperación democrática. El Estado del bienestar de Finlandia y las instituciones del mercado de trabajo, de nuestro país, se basaron en una cultura de diálogo tripartito entre el Gobierno, los Empleadores y los sindicatos. Este modelo basado en el consenso dio un lugar a una estabilidad económica, confianza y un alto nivel de igualdad social. Dio lugar también a una sociedad segura, próspera y cohesionada. Ese legado ahora está desmantelado a una velocidad alarmante. Solo en dos años el Gobierno actual, de derechas, dirigido por el primer ministro, Orpo, por el apoyo de algunos grupos de extrema derecha está atacando sistemáticamente los Derechos de los Trabajadores. Han habilitado el derecho de huelga, acabado la protección de la negociación colectiva y otros Derechos Laborales y está reduciendo gravemente la Seguridad Social. Los sindicatos de Finlandia informarán plenamente sobre la política contra los sindicatos de este Gobierno en la próxima reunión del comité de expertos. Estas medidas no son negociaciones ni siquiera de consultas, sino que han sido impuestas de manera unilateral. Se ha invitado formalmente a los Trabajadores a sentarse en la mesa, pero no se ha tenido en cuenta su opinión. Esto no es el diálogo, esto no es democracia, esto es un proyecto político para silenciar a los sindicatos, debilitar a las instituciones y cambiar el avance de poder a favor de los Empleadores. Es profundamente irresponsable que es muy corto de miras estas reformas y están impulsadas por la ideología. Pon en peligro sobre las condiciones de trabajo, sino el tejido social que ha hecho de Finlandia una sociedad justa y estable. Están ilusionando. La confianza están profundizando las divisiones y poniendo y corren el riesgo de fomentar un malestar social, pero digamos claramente los Derechos Laborales no es el camino al progreso, sino que es una retirada es una marcha de los valores que sustentan la democracia sólida y las economías resientes ahora más que nunca necesitamos cooperación frente a confrontación y necesitamos tener el valor de alzar la voz en favor de los principios que han traído paz, prosperidad y justicia, precisamente el papel de la Organización Internacional del Trabajo, un papel que es más importante que nunca antes durante más de un siglo OIT ha sido el custodio del Trabajo Decente, el Diálogo Social y los derechos fundamentales en el trabajo. Su estructura tripartita que reúne a Gobiernos Empleadores y Trabajadores es un ejemplo vivo de la democracia en acción y sus valores ofrecen una hoja de ruta para salir de la crisis que estamos atravesando, cooperación en lugar de conflicto, equidad o justicia en lugar de fragmentación, ha llegado un momento de defender estos valores, reforzando la OIT y velando por su capacidad para actuar. Muchas gracias.

Sr Rachid Bladehane

Gobierno (Argelia)

Señora Presidenta, Señor Director General, señoras y señores Delegados. Antes que nada, quisiera rendir homenaje al Director General que ha elegido acertadamente el título de la Memoria, “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”. Se trata de una decisión muy importante que nos permite alcanzar la Justicia Social, hay que afrontar los desafíos demográficos, climáticos, geográficos, medioambientales, económicos, en materia de salud, los desafíos digitales. Hay que reforzar la cooperación entre todas las partes, los tres Mandantes, para establecer ese vínculo entre el desarrollo económico y social y la Justicia Social. Formamos parte de todas las iniciativas que podrían ir en este sentido. Esperamos que el continente africano sea prioritario. Es el continente más expuesto a estos desafíos. Señoras y señores, nuestro Presidente ha adoptado decisiones importantes en Argelia para lograr el Desarrollo Sostenible y para reforzar el crecimiento económico mundial. Esto favorece el hecho de que haya un Trabajo Decente para todos. Hemos tomado medidas desde dos mil veinte, entre estas importantes medidas adoptadas está la mejora del entorno de las empresas, proyectos estructuradores, programas de formación profesional básicos, de la mano de los jóvenes y de los Trabajadores desempleados para que puedan reinsentarse en el mundo laboral. Todo ello, entre dos mil veinte y dos mil veintitrés. También hay un subsidio de desempleo para los solicitantes de empleo, también hemos ofrecido formación profesional a más de seiscientos mil solicitantes de empleo y doscientos tres mil, han finalizado ya esta formación. Hemos creado también grandes escuelas profesionales para crear una élite en el ámbito de las matemáticas y de la inteligencia artificial. Hemos reforzado y mejorado también el poder adquisitivo, hemos aumentado el salario mínimo, los salarios también en general, en un cuarenta y siete por ciento en dos mil veinte y los pequeños salarios ahora están exentos de pagar impuestos. Hemos reforzado también las pensiones. Hemos adoptado medidas también para compensar las pérdidas en el sector de la construcción cuando haya problemas inesperados. En cuanto a la salud en el trabajo, hay una normativa muy estricta en este ámbito siguiendo, para ello, las directivas de la OIT. Señoras y señores, nunca podremos alcanzar los objetivos que se citan en la Memoria si no ponemos fin a la tragedia que vive el pueblo palestino debido a la ocupación de Israel que ignora todas las resoluciones internacionales. Apoyamos el derecho del pueblo palestino, derechos inalienables, pedimos a todas las personas libres, amantes de la libertad, que apoyen a Palestina y que ayuden al pueblo palestino en su lucha. Quisiera felicitar precisamente a Palestina, que ahora es un Estado Observador en nuestra Organización. Muchas gracias por su amable atención.

Sra Carlos Alberto Peña Menjivar

Gobierno (El Salvador)

Gracias Señor Presidente. Señor Director General, distinguidas Delegaciones. Desde El Salvador, extendiendo un fraternal y solidario saludo a la clase Trabajadora del mundo en nombre del Presidente Nayib Bukele y del Ministro de Trabajo y Previsión Social, señor Oscar Rolando Castro. Coincidimos con el planteamiento del Director General en cuanto a que fortalecer la coherencia entre el crecimiento económico, el empleo y los Derechos Laborales constituye una necesidad ineludible, especialmente en contextos de profundas transiciones estructurales como el actual. Hace apenas unos años, El Salvador era considerado uno de los países más violentos del mundo. La

inseguridad y el control territorial de grupos criminales afectaban no solo la convivencia social, sino también el ejercicio de derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la libertad de asociación y a una vida digna. Hoy, nuestra nación vive un punto de inflexión histórico. El Salvador es reconocido como el país más seguro del hemisferio. Este logro no es solo una estadística, es una condición habilitante que ha transformado la vida de salvadoreños y sobre esa nueva base de seguridad, hemos reconstruido también el mundo del trabajo en El Salvador. Desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social hemos orientado nuestra gestión a garantizar la tutela de los Derechos Laborales, fortalecer el marco normativo y garantizar oportunidades reales para quienes más lo necesitan. Durante el último año, miles de salvadoreños fueron colocados en empleos formales a través de los servicios de intermediación laboral. Programas como Mi Primer Empleo, Madres Solteras, Inserción Laboral a Personas con Discapacidad y Contratos de Aprendizaje han brindado oportunidades nuevas y concretas a poblaciones vulnerables que antes eran marginadas del mercado laboral. En paralelo, se ha robustecido la función de inspección laboral para garantizar condiciones justas de trabajo, prevenir abusos y verificar derechos específicos para mujeres, Trabajadores rurales, personas con discapacidad y empleados municipales. Señoras y señores, El Salvador reconoce que una negociación colectiva requiere no solo un marco legal adecuado, sino también actores fortalecidos y empoderados. Por ello, se han fortalecido las capacidades técnicas de las organizaciones sindicales mediante asesorías, talleres, así como el acompañamiento en sus procesos de inscripción y legalización. En ese marco, hemos lanzado iniciativas como el Premio Nacional a la Negociación Colectiva, que busca visibilizar las buenas prácticas, cambiar paradigmas y reivindicar el papel del sindicalismo en el desarrollo democrático de nuestro país. A nivel normativo, se han impulsado procesos de revisión del marco jurídico laboral y se ha dado cumplimiento al mandato constitucional e internacional con la ratificación de cinco convenios de la OIT, incluyendo el Convenio ciento noventa sobre la violencia y el acoso, y el ciento cincuenta y cuatro sobre negociación colectiva. Hemos desarrollado plataformas digitales como SOS Trabajadoras, implementado sistemas de registro y actualización sindical en línea. Este proceso de modernización ha sido posible gracias a la articulación permanente con Empleadores, sindicatos y actores sociales que son conscientes de que para un verdadero desarrollo en el mundo del trabajo debemos poner como centro al ser humano. Señoras y señores, El Salvador es hoy un país de esperanza. Y con nuestro compromiso sostenido, estamos convencidos de que, a través del Diálogo Social tripartito, podremos construir un futuro donde los Derechos Laborales no sean solo principios en el papel, sino una realidad tangible para cada persona Trabajadora salvadoreña. Estos esfuerzos forman parte de una visión integral del Trabajo Decente, donde la modernización institucional, el respeto irrestricto a la libertad sindical y la inclusión de todos los sectores sociales se unen para alcanzar una meta común e ineludible, garantizar la justicia y la dignidad en el mundo laboral. Por ello, con gran beneplácito comparto con ustedes uno de los principales resultados del tripartismo institucionalizado en El Salvador, la aprobación del aumento al salario mínimo por unanimidad en el seno del Consejo Nacional del Salario Mínimo, como producto de la participación activa de los tres sectores sociales en su análisis y discusión. Un acuerdo que no se alcanzaba por unanimidad desde hace catorce años en dicho Consejo en El Salvador, siendo esta una muestra importante de los avances y el fortalecimiento del Diálogo Social tripartito institucionalizado. En esta misma línea de protección y compromiso social, el Gobierno de El Salvador mantiene una prioridad inquebrantable en la erradicación del trabajo infantil. Reconocemos que esta práctica afecta gravemente el desarrollo psicosocial de niñas, niños y adolescentes, por lo que hemos impulsado esfuerzos interinstitucionales, incluyendo la colaboración con el sector

Empleador y Trabajador, para enfrentar esta problemática de manera integral. Por ello, durante los últimos años, hemos realizado inspecciones y programas especiales enfocados en la prevención y eliminación de esta práctica en los centros de trabajo. Entre las acciones destacadas, se implementó el Plan Conjunto para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en la Industria de la Construcción, con el respaldo de gremiales y empresas afiliadas a la Cámara Salvadoreña de Industria de la Construcción, CASALCO, a la vez que continuamos con la labor preventiva en el sector azucarero, realizando inspecciones a nivel nacional para asegurar la continuidad de la exitosa erradicación del trabajo infantil en ese sector. Asimismo, se consolidó una mesa de trabajo interinstitucional para la erradicación de trabajo infantil en el sector de extracción de conchas. Esta iniciativa ha permitido realizar levantamientos de información, ferias de servicios, talleres de participación y la inserción de madres y padres en el mercado laboral, reconociendo su rol fundamental en el desarrollo económico y la promoción de mejores condiciones de la niñez. Nuestra historia reciente nos ha enseñado que incluso los desafíos más profundos pueden superarse con voluntad de diálogo y de decisión. Hemos vencido la violencia, y ahora estamos decididos a vencer la desigualdad. Por eso, continuaremos construyendo un entorno laboral más justo, inclusivo humano. Muchas gracias.

Sr Yackoley Kokou Johnson

Gobierno (Togo)

Señora Presidente, Excelentísimos Señores Ministros, señoras y señores Delegados. Togo agradece al Director General de la Organización Internacional del Trabajo la calidad de la Memoria presentada cuyo título es "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo" donde pone de manifiesto y con gran claridad las desigualdades que prevalecen en el mundo laboral y propone guías audaces que se basan en el crecimiento inclusivo y en la protección social y en los derechos fundamentales del trabajo. Se trata de la ambición que hacen suya las autoridades más altas de Togo, empezando por el Presidente de la República, Presidente del Consejo, el Excelentísimo Señor Faure Essozimna Gnassingbé. Damas y caballeros, Togo sigue enfrentándose a diferentes dificultades, sobre todo el acceso profesional de los jóvenes y la adquisición de la autonomía económica de las mujeres y estamos dispuestos a resolver esos problemas basándonos en el vínculo estrecho entre el crecimiento y empleo, con lo cual, Togo ha lanzado reformas estructurales de gran envergadura que nos han permitido avanzar de manera notable, sobre todo en lo que se refiere a la protección social durante estos últimos años y hemos podido ya ejecutar varios programas destinados a reducir la pobreza y a mejorar la resiliencia de las poblaciones más vulnerables. A tenor de estas reformas, el Programa de Asistencia Social de Transformación en Pro de la Resiliencia, ASTRA, que se lanzó en junio de dos mil veintitrés, constituye una iniciativa palmaria y cuenta con el apoyo de cien millones de dólares estadounidenses, del Banco Mundial, cuyo objetivo es extender las transferencias en metálico a todo hogar que se haya identificado como extremadamente pobre, poniendo el énfasis, en particular en las mujeres para así, romper el ciclo de la pobreza hereditaria gracias a inversiones que se centran en el capital humano. ¿Cuál es el objetivo si queremos salir de la pobreza? Es uno punto veinticuatro millones de personas de aquí al veintinueve y al hilo de lo anterior y dándole continuidad a las diferentes redes de protección social que existen, el Gobierno de Togo se ocupa de establecer un sistema de información social interpretativo cuyo objetivo es agilizar y facilitar la evaluación de las necesidades y diferentes condiciones para poder

vincularlo con las diferentes redes de protección social. Es una iniciativa que podrá así, mejorar la inclusión financiera, numérica de las mujeres para así, garantizar su adquisición de la autonomía y la capacidad de tomar decisiones, sobre todo en lo que se refiere a los hogares pobres y vulnerables. Hay avances y logros notables en el empleo logrados en los últimos años puesto que se han llevado a cabo diferentes iniciativas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y así promover el espíritu empresarial. Así pues, y hace poco, el Gobierno de Togo lanzó reformas sobre la oferta de formación educacional profesional que tiene como blanco a ciertos sectores de gran potencial como la agroindustria, la agricultura y todo ello, mediante los institutos en la alternancia para así adaptar la formación a las necesidades del mercado laboral. Los jóvenes que salen graduados de este instituto IFAD, tienen una caja de herramientas para instalarse y otras facilidades para que ellos puedan trabajar como autónomos. Al hilo de los anterior, el promover el espíritu empresarial requiere un cariz particular con los programas de apoyo a las iniciativas económicas de los jóvenes y un proyecto de apoyo a la empleabilidad y a la inserción de los jóvenes en sectores prometedores que se han establecido para alentar el espíritu empresarial y así, multiplicar las iniciativas. Ateniéndose al ejemplo del veintitrés más de quince mil seiscientos dieciséis empresas se crearon, con lo cual vemos la gran vitalidad del desempeño empresarial de los jóvenes de Togo. Todas estas medidas buscan reducir la tasa de desempleo global que pasó de seis coma cinco por ciento en dos mil once a tres punto nueve por ciento actualmente. Hay una reducción notable sobre todo en el desempleo de los jóvenes. Seguimos adelante con los esfuerzos para mantener este modo de hacer las cosas. Señora Presidente, damas y caballeros, como ven, la dinámica que sigue Togo corresponde perfectamente a la propuesta del nuevo contrato social mundial como lo pregona la Memoria del Director General. Por ello, queremos apoyar plenamente a la Coalición Mundial por la Justicia Social. Es un marco que ofrece perspectivas prometedoras para identificar un futuro del trabajo que se basa en la equidad, la solidaridad y la dignidad, por medio de un Diálogo Social fuerte. Señora Presidente, para concluir, mi país reafirma su compromiso de seguir adelante con estos esfuerzos y gracias al apoyo de la OIT para que todo ciudadano y ciudadana de mi país tenga un acceso equitativo a un puesto de Trabajo Decente. Muchas gracias.

Sra Olta Manjani

Gobierno (Albania)

Señor Presidente, distinguidos colegas. Es un privilegio dirigirme a ustedes en nombre de Albania, una nación profundamente comprometida con el avance de la Justicia Social y el Desarrollo Sostenible, y que se encuentra en un camino de inmenso progreso hacia la integración en la Unión Europea para el dos mil treinta y también promovemos la Justicia Social, el Trabajo Decente y la protección de los Derechos de los Trabajadores. Agradezco la presentación de la Memoria del Director General y la adopción del presupuesto dos mil veintiséis veintisiete que permitirá que la OIT siga cumpliendo con su cometido identificando medidas eficaces que son necesarias y logrando que la Organización sea más sólida. Distinguidos Delegados, En la sesión número trescientos cincuenta y dos del Consejo de Administración de la OIT en Ginebra, en noviembre de dos mil veinticuatro, Albania fue reconocida como un país candidato que apoya activamente la Coalición Mundial para la Justicia Social. El compromiso de Albania con esta Coalición refleja nuestra determinación de promover la Justicia Social tanto a nivel nacional como regional, en consonancia con nuestros esfuerzos de integración en la Unión Europea. Hemos lanzado iniciativas para mejorar las

condiciones laborales, ampliar la protección social y apoyar transiciones económicas justas. También somos un país guía en el Acelerador Mundial de Empleo y Protección Social para Transiciones Justas, lanzado por el Secretario General de las Naciones Unidas en dos mil veintiuno. Nuestra Hoja de Ruta Nacional ya finalizada resalta la coordinación interministerial y la participación activa de los mandantes sociales y la sociedad civil en los programas integrados, su financiación y ejecución. Desde enero de dos mil veintitrés, Albania ha implementado el Programa Local de Trabajo Decente dos mil veintitrés-dos mil veintiséis, su sexta colaboración consecutiva con la OIT y los mandantes sociales. Totalmente alineado con el marco de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, el programa prioriza la protección efectiva en el ámbito laboral mediante una mejora en la eficiencia de las inspecciones laborales, mejor empleo productivo a través del fortalecimiento de las políticas de Trabajo Decente, y el fortalecimiento del Diálogo Social para promover la cooperación en el mercado laboral. Tenemos una Estrategia Nacional de Empleo y Competencias dos mil veintitrés-dos mil treinta orienta nuestras políticas para crear empleos de calidad y oportunidades de aprendizaje permanente, tenemos un Esquema de Garantía Juvenil durante el período dos mil veintitrés-dos mil apoyando a jóvenes menores de veintinueve años que no están en el mercado laboral mediante ofertas de empleo, educación y formación profesional. En un plazo de cuatro meses, alrededor de seiscientos jóvenes se incorporaron al mercado de trabajo a través de este programa y solo en la etapa experimental. Con el apoyo de la Unión Europea y el Instrumento de Ayuda de Preadhesión de la Unión Europea el IPA III, este esquema se ampliará a nivel nacional entre los años dos mil veinticinco y dos mil veintisiete, con un apoyo adicional derivado de la cooperación con socios europeos en el marco del Plan de Crecimiento para los Balcanes. En el año dos mil veinticinco, Albania aprobó el “Documento de Política sobre Seguridad y Salud en el Trabajo dos mil veinticinco-dos mil treinta” junto con su Plan de Acción. Estas políticas se ajustan con la Estrategia Nacional de Desarrollo e Integración Europea de Albania, y varias otras estrategias de tipo sectorial. Queremos agradecer también a la OIT la aplicación de este programa básico en Albania según un proyecto que se ampliará después a muchas otras empresas porque la visión es garantizar la sostenibilidad de los resultados obtenidos, empoderar a las organizaciones locales para que impartan educación y formación vocacional, a la vez que la OIT se ocupa de normas. Ya hemos introducido la Plataforma MIRA, un sistema inteligente que emplea inteligencia artificial, minería de datos y aprendizaje automático para respaldar las inspecciones laborales. Esta plataforma mejora las inspecciones basadas en riesgos, garantiza decisiones objetivas y refuerza el cumplimiento normativo mediante la sugerencia de medidas administrativas basadas en criterios legislativos. El Diálogo Social es un eje central de la gobernanza del mercado laboral en Albania. En abril de dos mil veinticuatro, fuimos anfitriones de la reunión inaugural del Comité Consultivo Conjunto con el Comité Económico y Social Europeo. Este organismo respalda al Consejo de Estabilización y Asociación facilitando el diálogo relevante para el proceso de adhesión de Albania a la Unión Europea y refuerza la cooperación entre los mandantes sociales y la sociedad civil. En cuanto a la protección social, hemos lanzado las últimas reformas que ya hemos indicado en el “Documento de Política sobre el Envejecimiento y Plan de Acción dos mil veinticinco-dos mil treinta”. Que contiene todos los problemas demográficos a los que se enfrenta el país. Estimados Delegados, Albania encomia la adopción de la Resolución, segunda reunión cumbre que se celebrará en Doha en noviembre del veinticinco para así ampliar el acceso universal a la protección social utilizando la riqueza que da el diálogo tripartito como fundamento. Para concluir, el enfoque integral de Albania desde coaliciones internacionales hasta estrategias nacionales e instrumentos innovadores que refleja nuestra firme dedicación a la Justicia

Social, al Trabajo Decente y al Desarrollo Sostenible. Estamos comprometidos a colaborar con la OIT, las Naciones Unidas, la Unión Europea y los mandantes sociales para construir un futuro justo y próspero para todos. Muchas gracias.

Sr Noureddine Taboubi

Trabajadores (Túnez)

Gracias Señor Presidente. Señora Vicepresidenta, damas y caballeros, representantes de los Mandantes Sociales, Gobiernos, Empleadores y Trabajadores. Agradecemos al grupo de los Trabajadores por haber elegido a la compañera Hedia Arfaoui Secretaria General Adjunta de la Unión General Tunecina del Trabajo como Vicepresidenta de la Conferencia número ciento trece lo cual representa la gran confianza que se tiene en Túnez y en sus instituciones. Agradecemos al Director General de la OIT y a todo su equipo por la excelente organización y que se refleja en los participantes de esta Conferencia. Le agradecemos la Memoria que ha presentado, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo", como se ha dicho que refleja la importancia de que el Diálogo Social es la herramienta fundamental para el desarrollo el progreso y la paz. Señor Presidente valoramos el acuerdo alcanzado para adoptar un convenio internacional específico sobre las plataformas digitales, así como la revisión de la Recomendación número doscientos cuatro del año dos mil quince sobre la transición de la economía informal a la economía formal con el fin de garantizar los Derechos de los Trabajadores y lograr la Justicia Social. La economía informal representa en Túnez cerca de la mitad del total de la actividad económica lo cual implica una situación de precariedad para quienes trabajan en ella y requiere soluciones urgentes mediante un Diálogo Social serio a nivel internacional. El movimiento sindical mundial atraviesa un periodo de ardua lucha frente al capitalismo bárbaro y los valores del mercado salvaje donde los valores humanos son meras herramientas utilizadas por el capital para imponerse perpetuar la explotación y acumular riqueza mientras que los Derechos de los Trabajadores quedan relegados a un último plano. La pandemia de la Covid, las guerras provocadas por los países capitalistas las intervenciones militares y golpistas en varias regiones incluyendo África y el mundo árabe, así como los flujos migratorios no regulados como los que sufre Túnez son una prueba clara de la disposición del sistema capitalista dominante a destruir la humanidad entera con tal de obtener beneficios redistribuir el mundo y apoderarse de los recursos y riquezas de los pueblos. esto significa que el movimiento sindical y obrero se ha fundado sobre el principio de defender los derechos económicos y sociales y luchar por los valores humanos basados en la justicia la libertad la igualdad y la Justicia Social. En Túnez decimos que el movimiento sindical debe seguir el mismo camino a tenor de los principios y valores sobre los que fue fundada la Unión General Tunecina del Trabajo oponiéndose a toda forma de explotación injusticia marginación y despotismo además de defender los Derechos Humanos y las libertades tanto públicas como individuales. Las condiciones sociales de los Trabajadores y del conjunto del pueblo en nuestro país ha alcanzado un nivel sin precedentes que ya nadie puede soportar ni justificar. Puede parecer sorprendente que estemos exigiendo la reanudación del Diálogo Social interrumpido desde hace tiempo pero nosotros que obtuvimos el Premio Nobel de la Paz en el año dos mil quince por liderar un diálogo nacional que salvó al país y que hemos trabajado por el éxito del Diálogo Social y su institucionalización estamos decididos a preservar este valioso logro social por el cual han luchado generaciones y que ha sido recogido en las leyes y legislaciones y no aceptaremos que se elimine de manera improvisada y unilateral. Pensamos que el Diálogo Social y la participación entre

todas las partes son los únicos medios capaces de encontrar soluciones, nunca aceptaremos que nos marginen y nunca aceptaremos las soluciones unilateralmente impuestas como sucedió al modificar algunos artículos del Código del Trabajo y otras leyes que afectan a los Trabajadores. En la Conferencia número ciento doce llevó al Gobierno de Túnez a tomar las medidas necesarias para restablecer el Diálogo Social garantizar la negociación colectiva y respetar la libertad sindical. Pero nos sorprende que Túnez no haya sido incluido en dicha lista mientras continúan las restricciones sobre la actividad sindical independiente y se mantiene la persecución contra los sindicalistas a través de sanciones arbitrarias despidos juicios infundados y otras violaciones. Continuaremos nuestra lucha por nuestro legado sindical nuestra libertad y nuestros derechos. Señor, la historia dice que la Conferencia número ciento trece ha sido una de las más importantes por haber tomado decisiones históricas contra las violaciones y crímenes de lesa humanidad especialmente al dar un paso significativo al votar por unanimidad a favor de aceptar a Palestina como Estado Observador gracias a los sacrificios del pueblo palestino. Ahora, estos esfuerzos no son suficientes mientras no se otorgue a Palestina la membresía plena y permanente especialmente después de más de setenta años de ocupación exterminio asesinatos desplazamientos y desarraigo. Continuaremos la lucha por hacer valer este derecho. El mundo más valor y no dudar en reconocer al Estado independiente de Palestina con Jerusalén como su capital y condenar la continuación de la guerra de exterminio y asesinatos en masa que practica el sionismo contra el pueblo palestino y que ha revelado el carácter racista y nazi del sionismo y de todas las fuerzas que lo apoyan. Pedimos que cesen todas las violaciones que Israel está cometiendo contra los palestinos. En esta ocasión saludamos el levantamiento popular mundial en apoyo a los derechos del pueblo palestino incluyendo la Caravana de la Resistencia que partió de Túnez para llegar los territorios ocupados y que devolvió al mundo su conciencia y que viva el movimiento sindical libre independiente y que viva Palestina, Estado Independiente con Jerusalén como capital. Muchas gracias.

Sr Giorgio Boccardo

Gobierno (Chile)

Estimados colegas, representantes del tripartismo mundial. Es un honor dirigirme a ustedes en esta Ciento Treceava Conferencia Internacional del Trabajo desde Chile, un país que en los últimos tres años ha demostrado que es posible avanzar en una agenda laboral profunda cuando ponemos el Trabajo Decente en el centro de nuestra estrategia de desarrollo junto con saludarlos a los representantes de todo el mundo, quiero reconocer el liderazgo del Director General Gilbert Houngbo en el ámbito del Trabajo Decente y la Justicia Social. Desde Chile, vengo a compartir una convicción profunda. El trabajo no es un costo a minimizar, sino la fuerza principal de creación de valor y cohesión social. Esta no es solo una declaración de principios, sino el fundamento de una agenda concreta que impulsamos bajo el liderazgo del Presidente Gabriel Borich. En tres años hemos demostrado que es posible construir una agenda laboral transformadora. Permítame compartir los avances más significativos y reconocer los acuerdos alcanzados con la CUT, con la CPC, con representantes de la PIME y al Congreso Nacional. Cumplimos nuestro compromiso de aumentar el salario mínimo, en dos mil veintidós llegaba a los trescientos cincuenta mil pesos chilenos, en dos mil veinticuatro alcanzamos los quinientos mil, anticipando nuestra meta programática, pero más importante aún, consolidamos una política salarial que permite salir de la pobreza. Para el dos mil veintiséis esperamos que llegue a quinientos treinta y nueve

mil pesos, redujimos gradualmente la jornada laboral de cuarenta y cinco a cuarenta horas demostrando que es posible conciliar una mejor calidad de vida sin perder productividad anticipándonos al interior de las empresas. La evidencia es clara, las empresas con entornos laborales de calidad, tienen mayor productividad, menor rotación y mejor capacidad de adaptación. Queremos ser claros, no hay Trabajo Decente sin igualdad de género, por eso es que promulgamos la Ley de Conciliación de Vida Familiar, Laboral y persona, combinando la presencialidad con el trabajo remoto para personas que estén al cuidado de niños y menores de catorce años o personas con discapacidad. Ratificamos el Convenio ciento noventa de la OIT, sobre eliminación de violencia y acoso en el trabajo y promulgamos la ley Carin que contempla un enfoque inclusivo con perspectiva de género para la investigación y sanción del acoso sexual laboral y la violencia en el trabajo. Creamos una división de políticas de empleo, dándonos por primera vez, un marco integral para el diseño de políticas para el mercado de trabajo. Instalamos un Consejo Nacional de Capacitación, de conformación tripartita para asesorar en formulación de políticas nacionales de capacitación. Logramos una histórica reforma de pensiones, la más importante en décadas y probablemente el legado más significativo de nuestro Gobierno y del país. Fortalecimos la seguridad social dando forma a un sistema mixto donde aporta el Estado, Trabajadores y desde ahora también los Empleadores. Esta histórica reforma beneficiará a más de dos coma ocho millones de adultos mayores, aumentando pensiones entre catorce y treinta y cinco por ciento. Además, se otorgaron beneficios por tiempo cotizado a más de novecientos mil afiliados y una compensación por diferenciación de expectativas de vida en cerca de ochocientas mil mujeres. Elaboramos una política nacional de seguridad y salud en el trabajo y para avanzar en estos objetivos ratificamos el Convenio uno cinco, cinco de la OIT completando los diez Convenios fundamentales de esta, que tratan sobre Derechos Humanos en el trabajo. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso de Justicia Social y Trabajo Decente liderado por el actual Director, pero también en su momento de Don Juan Somadía, ahora bien, aún tenemos desafíos pendientes, implementar la reforma de pensiones, aumentar la participación laboral de mujeres a partir de la extensión del derecho laboral de salacuna. Seguir reduciendo la informalidad a través de una reforma integral a los subsidios en tanto para afrontar los objetivos productivos y redistributivos, las transiciones tecnológicas, climáticas y demográficas, requerimos fortalecer la negociación colectiva en todos sus niveles. Trabajaremos en ello con Diálogo Social del que creemos, nadie se puede restar. Nuestro principal desafío es político, necesitamos que el trabajo deje de ser el eslabón rezagado y pase a ser el motor de nuestra economía y dejemos de gestionarlo como un efecto residual del crecimiento y empecemos a planificarlo como parte sustantiva de una estrategia nacional de desarrollo. Los países que diversifican su matriz productiva intensifican el uso de conocimiento y agregan valor a sus exportaciones, lo hacen a partir de una institucionalidad laboral robusta que reconoce el carácter estratégico del trabajo humano no como un simple factor productivo, sino como un portador de capacidades, saberes y creatividad que deben ser cultivados, protegidos y movilizados. Distinguidos colegas, necesitamos forjar una alianza global entre Trabajadores, Empleadores y Gobiernos, una alianza que reconozca que el crecimiento no se sostiene en la precariedad, sino en el diálogo, la innovación compartida y la construcción de valor desde las capacidades humanas. El trabajo es más que un salario, es expresión de dignidad, posibilidad de desarrollo y sentimiento de pertenencia. Negar esta dimensión es perder una de las mayores fortalezas que tenemos como seres humanos. Desde Chile hacemos un llamado claro. Situemos el trabajo y a quienes trabajan en el centro de nuestra visión de desarrollo. No solo por alcanzar los anhelos de Justicia Social, sino porque es condición de posibilidad, delegar un mejor futuro a las próximas generaciones. Solo reconociendo este hecho

fundamental, nuestros pueblos estarán más cerca de alcanzar un nuevo contrato social capaz de combinar democracia, cohesión social y prosperidad. Muchas gracias.

Sr Gabriel del Río Doñé

Trabajadores (República Dominicana)

Delegados y Delegadas. En nombre de los Trabajadores de la República Dominicana y muy especialmente de la Confederación Autónoma Sindical Clasista CASC, que presento como su Presidente, saludo la Memoria del Director General. Vivimos en un país, República Dominicana, una democracia que se fortalece en la medida que nuestros Trabajadores que son la fuerza viva del país, los más pobres, los más necesitados, salen de su pobreza y se incorporan a la vida productiva para lograr una vida digna junto a sus familias como personas humanas, hijos e hijas de Dios. Somos un país caribeño que camina hacia el Desarrollo Sostenible, aunque con muchos problemas económicos, sociales y culturales. A pesar de los problemas de un país en desarrollo, tenemos un crecimiento del Producto Interior Bruto de un promedio de un cinco por ciento anual, superior a muchos países de América Latina. Hemos logrado que gracias a la intervención de nuestro Presidente Luis Abinader, mejorar los salarios del sector privado para dignificar al trabajador y su familia, pero lamentablemente, el efecto de las complicaciones por la injusta invasión de Rusia a Ucrania, venimos sufriendo las alzas en los precios de los productos importados y los elaborados en nuestro país con productos de la importación. Está pendiente mejorar el salario mínimo del sector público y las pensiones mínimas. Hemos reducido la pobreza y el desempleo mejorando los planes sociales para los más pobres y necesitados, gracias a la acción del Gobierno. Reconocemos los avances que venimos realizando en la formación técnico profesional, vía el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional INFOTEC, que nos permite cada día crecer en el empleo mejor remunerado, especialmente en la juventud con la preparación técnica para lograr un trabajo digno, el cual fue creado por nuestra organización sindical CASC. Hacemos esfuerzos necesarios junto a otras centrales sindicales por mantener una mesa sindical, unidad de reacción programada y enfocar nuestras principales acciones en unidad para buscar soluciones a problemas que nos afectan como la libertad sindical, que aunque no estaba en este año en la lista que conoce la Comisión de Normas, sí tenemos grandes problemas por la falta de libertad sindical y la seguridad social entre otros aspectos que no nos permiten avanzar suficientemente, a pesar de los esfuerzos y de luchas que realizamos las centrales sindicales. Los Trabajadores en su gran mayoría tienen temor a organizarse para no perder sus empleos a pesar de que nuestro código de trabajo y la ley de función pública es clara en su definición del derecho al trabajo y la libertad sindical. Además, los Convenios ochenta y siete y noventa y ocho, que son ratificados por nuestro país, amén de lo expresado en nuestra Constitución de la República, que le da un rango constitucional a los mismos. Gozamos del fuero sindical, pero con mucha frecuencia es violado por algunos empresarios que certifican que el mejor sindicato es el que no existe fieles a la doctrina neoliberal. Son muchos los esfuerzos que realizamos con los diálogos tripartitos, con el Consejo Consultivo del Trabajo, promovido por el Ministerio de Trabajo, el Consejo Económico y Social, donde el presidente de la República por esta vía, convoca el diálogo y concertación para buscar soluciones a los principales problemas del país y encontrar la vía para lograr la paz como fruto de la Justicia Social. La CASC, la Confederación Autónoma Sindical Clasista, CASC, creada en mil novecientos sesenta y dos, con sesenta y tres años de existencia, inspirada en los valores y principios del humanismo cristiano, continúa sus luchas sin descanso, con perseverancia y

entusiasmo, con mucha fe en Dios nuestro creador que nos fortalece con su espíritu, con su clemencia y misericordia y los Trabajadores que nos dan su apoyo cada día, tanto dominicanos como inmigrantes que integran la lucha por la Justicia Social. La CASC ha constituido instituciones que aseguran el futuro como organización sindical de la República Dominicana y lograr sus objetivos en favor de los Trabajadores y del pueblo dominicano. Entre ellos, hemos creado el Instituto de Formación Agraria Sindical, el INFAS, para formar y capacitar a nuestros Trabajadores, técnicamente vía INFOTEC. La Asociación Mutual de Servicios Solidarios, para brindar servicio y seguridad a la población de la economía informal y sectores de difícil acceso a la seguridad social donde tenemos afiliadas a más de tres mil trabajadoras domésticas y sus familias. El Plan Vivir Tranquilo, para asegurar un servicio funeral digno, al trabajador y su familia, Agencia de Turismo Social Solidario, TURISORCAS, para brindar al trabajador y su familia cultura, recreación y sana sostenibilidad. La Unidad de Servicios Jurídicos para ofrecer servicios jurídicos creíbles al trabajador y su familia, la Caja Popular Cooperativa CAPOCO, para facilitar una cultura de ahorros y préstamos que solucionen problemas a los Trabajadores y sus familias. Servicios que aseguran un futuro digno para los Trabajadores, muy especialmente para las mujeres y los jóvenes y la CASC teniendo en cuenta como fundamento firme el excelente funcionamiento de todas las estructuras organizativas de la CASC y su lucha perseverante y creativa con esperanza de éxito en el porvenir, en favor de la paz como fruto de la Justicia Social. Muchas gracias, muchos éxitos y buen ánimo para continuar hacia adelante. Muchas gracias.

Sra Ausra Putk

Gobierno (Lituania)

Señor Presidente, Señor Director General, Excelencias, estimados Delegados, estimados invitados. Es un honor poder dirigirme a este encuentro con ocasión de la Conferencia Laboral Internacional. Quisiera apoyar plenamente el Mandato de la OIT como la única Agencia que trabaja de manera tripartita y que une a Gobiernos, Empleadores y Trabajadores. Valoramos profundamente el liderazgo de la OIT a la hora de hacer avanzar las normas laborales internacionales y a promover también la aplicación de los principios fundamentales y del derecho de trabajo. Nuestro Gobierno ha marcado una pauta muy clara. Querer reforzar el bienestar social, reducir la exclusión y asegurar que tengamos un sistema de seguridad social sostenible. También estamos ahora mismo, dando pasos muy concretos para apoyar los derechos. Estamos ampliando la protección para los Trabajadores de plataformas, mejorando la transferencia de los salarios y aplicando el Convenio ciento diecinueve de la OIT. Estamos ampliando el derecho a la huelga y estamos apoyando la participación en el mercado laboral, sobre todo, a través de medidas que empoderan a personas jóvenes, personas con discapacidad y a Trabajadores que tienen más de cincuenta años. Estas prioridades se ajustan a la Memoria del Director General que recalca la necesidad de que exista un mercado laboral inclusivo, una fuerte protección social e igualdad de oportunidades y que todo ello son los pilares para alcanzar un futuro justo y sostenible. También destaca la necesidad de invertir en servicios sociales accesibles y de alta calidad, y de fomentar sociedades seguras e inclusivas basadas en la igualdad, la solidaridad y la participación democrática. Lituania se enorgullece de ser un miembro activo de la OIT y está particularmente interesada en fortalecer la presencia regional de la OIT en Europa Central y del Este. Esta región enfrenta desafíos únicos debido a los cambios geopolíticos en curso y las transformaciones estructurales. Seguimos profundamente preocupados por la agresión continua de la Federación Rusa, con el

apoyo de Bielorrusia, contra Ucrania. Agradecemos a la OIT su fuerte apoyo a través de la Estrategia de Cooperación Transitoria y sus esfuerzos más amplios de desarrollo. Por ello, reiteramos nuestra preocupación sobre la idoneidad y viabilidad de mantener la Oficina Subregional de la OIT en Moscú en las circunstancias actuales. Queremos apoyar también el artículo treinta y tres del Convenio donde se habla de las medidas con respecto a Bielorrusia, así como las recientes conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Estamos dispuestos a trabajar con todos los Mandantes para garantizar que las autoridades bielorrusas respeten las recomendaciones y los convenios. Señor Director General, se ha hablado de un enfoque centrado en el ser humano, eso es muy pertinente porque como usted ha dicho Señor Director General, la Justicia Social no es un lujo, sino una necesidad. Lituania comparte esta visión. Colaboremos juntos para asegurar que haya justicia y que la justicia y las oportunidades no sean un privilegio de unos pocos, sino un derecho de todos. Muchísimas gracias.

Sr Phila Wiseman Buthelezi

Gobierno (Eswatini)

Señor Presidente y Vicepresidentes de la Conferencia Internacional del Trabajo, número Ciento Trece, Señor Director General, distinguidos Delegados, señoras y señores, buenas tardes. En nombre de mi Delegación, del precioso Reino de Eswatini, quisiera felicitarle a usted y a su Vicepresidente por haber sido elegido para presidir los procedimientos de esta Conferencia. Es para mi un honor poder dirigirme esta tarde a usted en nombre de mi Delegación para unir mi voz a la discusión sobre la Memoria del Director General y también sobre el Informe del Presidente del Consejo de Administración de la OIT. Agradezco al Director General por haber elegido el tema, “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”. Este Informe que se ha presentado a la Conferencia este año ha sido su tercer Informe para la OIT. Es un Informe muy importante porque considera a los Mandantes tripartitos en estos tiempos tan complicados. El Director General, de hecho, ha hablado de una crisis de confianza, una que realmente afecta el corazón mismo de la cohesión social y de la Justicia Social. La Justicia Social tiene mucho que ver con fortalecer el nexo entre trabajo, derechos y crecimiento y en todo momento también tenemos que recordar la Declaración de Filadelfia que ha validado la triada del empleo, derechos y crecimiento económico. También tenemos que mencionar los valores y las instituciones democráticas que aseguran la rendición de cuentas, la justicia y la participación democrática y son, por ello, esenciales. Es bien sabido en el sector del empleo y del trabajo que estos valores son precisamente los que se ven impulsados por el Diálogo Social, que permite a los Mandantes tener también algo que decir en lo que se refiere a las cuestiones socioeconómicas que tiene un impacto tan importante en su vida diaria y también están destinadas a reconciliar los caminos tan distintos entre aquellos que trabajan y los que son propietarios de los medios de producción. Sin duda, reforzar la conexión y crear un equilibrio que busque precisamente una unidad entre el empleo, los derechos y el crecimiento, pasa por un Diálogo Social entre la empresa y los Trabajadores. Los interlocutores sociales desempeñan aquí un papel fundamental a la hora de proteger estos derechos y establecer este nexo. Y en este contexto, el Gobierno del Reino de Eswatini, ha observado con mucho interés el foro bipartito creado entre el mundo empresarial de Eswatini y el Congreso de Sindicatos de Suazilandia, que se ha centrado precisamente en abordar los problemas existentes o las cuestiones importantes para las empresas y los Trabajadores en Eswatini. Este Fondo, aspira a buscar soluciones comunes a los desafíos existentes y también a reforzar las alianzas entre los

Trabajadores y los Empleadores, sobre todo en ámbitos de interés. Este diálogo bipartito es un mecanismo clave para fortalecer puestos de trabajo fuertes y sólidos y también para remediar los desajustes que existen en el mercado laboral y también se trata de crear puestos de trabajo sólidos y resistentes. Quisiéramos pedir a todos los socios que sigan trabajando, que sigan aunando fuerzas para seguir todos nosotros avanzando en la misma dirección y para establecer este nexo entre empleo, derechos y crecimiento. El catorce de mayo de este año, el Gobierno organizó una conferencia en el Reino de Eswatini que reunió a los inversores internacionales regionales y locales junto también con exponentes del mundo político y oficiales de alto nivel de nuestro Gobierno, así como, también a intermediarios financieros. Esta Conferencia de inversores se organizó precisamente para impulsar el crecimiento de nuestra economía. Todas las estrategias que abordamos durante el Parlamento del pueblo que se organizó en dos mil veintitrés y que forma realmente la espina dorsal del programa gubernamental, programa de acción para el periodo dos mil veinticuatro, dos mil veinticinco, hasta dos mil veintiocho, veintinueve. Estos esfuerzos se tienen que ver acompañados por el establecimiento de unas instituciones fuertes de Diálogo Social para realmente poder apoyar el crecimiento. Los Mandantes tripartitos en breve, van a finalizar el procedimiento de revisar nuestras instituciones de Diálogo Social. Por una parte, tenemos el Comité Consultivo Laboral y por otra parte tenemos también el Comité Rector Nacional Sobre Diálogo Social. Señor Presidente, Señor Vicepresidente, estimado Director General, señoras y señores, quisiéramos simplemente agradecerles su atención. Muchísimas gracias.

Sra Brenda Mwika Tamba Tamba

Gobierno (Zambia)

Señor Presidente, Señor Director General, distinguidos Delegados. Es para mí un gran honor poder dirigirme a esta Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de la República de Zambia bajo el liderazgo del Presidente Hakainde Hichilema. Empiezo felicitándole a usted Señor Presidente y también a su Vicepresidente por su elección. Felicito también al Presidente del Consejo de Administración y al Director General por los Informes tan visionarios que, desde luego, se hacen eco también con el compromiso de Zambia en apoyo de la Justicia Social y el Trabajo Decente para todos. Estos Informes recalcan las importantes oportunidades, pero también los desafíos que existen actualmente. Al seguir las deliberaciones de la Conferencia de este año, vemos que el mundo se enfrenta a muchos desafíos dinámicos y complejos que se ven impulsados por tensiones geopolíticas, por incertidumbres económicas, por disrupciones tecnológicas y por el impacto, cada vez mayor del cambio climático. El Director General recalcó que más de cuatro mil millones de personas carecen de protección social y que el crecimiento de los salarios todavía va a la zaga de los beneficios de productividad, lo cual exacerba cada vez más las desigualdades. Esto plantea que hay mucha urgencia de abordar de forma colectiva estas cuestiones para hacer avanzar la Justicia Social. Los desafíos que tenemos ante nosotros son importantes, pero no son insuperables, de hechos Zambia tiene una situación muy particular, tenemos una población muy joven, gran tasa de informalidad, tenemos una productividad baja, gran vulnerabilidad climática y también una exclusión digital, sobre todo en las zonas rurales. Nuestros Gobiernos han establecido las siguientes prioridades: Primero, desarrollo de capacidades y creación de empleo. Iniciativas como, por ejemplo, la introducción de programas de becas bajo el Fondo de Desarrollo, para formar a los ciudadanos, después también programas de empoderamiento de los

ciudadanos y un acceso mayor a las tecnologías de información y de comunicación para equipar a los ciudadanos con los conocimientos necesarios. Además, también se han realizado esfuerzos para impulsar la creación de empleo en ámbitos centrales como, por ejemplo, agricultura, fabricación, minería, turismo y la tecnología de la información. Después, el sector de la transformación energética, reformas de empleo y laborales. A través de las consultas tripartitas estamos en estos momentos modificando nuestras leyes laborales e impulsando nuestro sistema de seguridad social. Estamos revisando, así mismo, la política nacional de productividad para acelerar el crecimiento de la economía. Trabajo Decente en la era digital, Zambia ha lanzado la estrategia de habilidades digitales a nivel nacional para formar a más de cincuenta mil jóvenes en materia de inteligencia artificial y comercio electrónico. Protección social para todos, Zambia ha ampliado un programa de transferencia social y lo ha ampliado a más de uno coma dos millones de hogares, esto tiene que ver también con el sistema de respuesta ante las perturbaciones de la OIT. El país también ha querido realmente ampliar el trabajo formal. Señoras y señores, Zambia sigue muy comprometida con los principios del tripartismo y el Diálogo Social, que son los pilares de una buena gobernanza a nivel laboral. Hemos reforzado nuestro compromiso para con los Trabajadores y los Empleadores para mejorar las condiciones laborales. Las reformas laborales aspiran a reforzar el cumplimiento de las normas laborales internacionales, incluyendo aquellas que tienen que ver con la libertad sindical, con los convenios colectivos y con la eliminación del trabajo infantil y forzado. Señoras y señores, felicitamos la Coalición Global de la OIT para la Justicia Social y reiteramos nuestro compromiso con respecto a sus objetivos. La Justicia Social no es un privilegio, sino un derecho fundamental, Zambia seguirá trabajando para defender en todo momento que haya salarios justos, igualdad de género y protección de los Trabajadores más vulnerables. Como nación Zambia apoya una transición justa que busque un equilibrio entre la sostenibilidad ambiental y la creación de empleo. Terminando ya, decirles que Zambia reafirma su compromiso con respecto a los valores del multilateralismo y les pedimos que se adopten las resoluciones que pretenden hacer avanzar la protección social y un crecimiento inclusivo para todos. Señor Presidente, no cabe duda, los desafíos que tenemos ante nosotros, solo se pueden superar con una solidaridad renovada y también con un compromiso inquebrantable con respecto a los principios del Trabajo Decente y la Justicia Social. Zambia está a su disposición para colaborar con todos los grupos interesados, a fin de crear un futuro para el mundo laboral que sea inclusivo, igualitario y sostenible. Hacemos un llamamiento a todos para que apuesten por la cooperación internacional y eso en beneficio de todos los Miembros de la OIT. Muchas gracias.

Sr Malik Tahir Javaid

Empleadores (Pakistán)

Señora Presidente, distinguido Director General de la OIT, distinguidos Delegados presentes en la Conferencia Internacional del Trabajo, señoras y señores, buenas tardes. Quisiera empezar manifestando mi agradecimiento a todos nuestros colegas dentro de la OIT y a todos sus Estados Miembros que han trabajado arduamente para que esta Conferencia número ciento trece, la Conferencia Internacional del Trabajo, sea coronada por el éxito. El mundo se encuentra ante grandes desafíos económicos, vemos que hay cada vez más tensiones políticas y comerciales, además, estamos entrando en un periodo de incertidumbre política, de turbulencias impulsadas también por el cambio climático, por el avance tecnológico y por la digitalización. Estos cambios generan más cambios, más transformaciones para el mundo del trabajo, aumentan las

desigualdades, aumenta el desempleo, baja la producción social y todo ello complica enormemente la vida de los Trabajadores que son cada vez más vulnerables. Esta situación requiere un esfuerzo colectivo para promocionar el Trabajo Decente y la Justicia Social para todos. Quisiera felicitar al Director General, al Señor Gilbert Houngbo, por haber presentado su Memoria tan interesante sobre empleo, derechos y crecimiento y la necesidad de que se fortalezca el nexo para asegurar que el crecimiento económico genere mejor empleo y más empleo y a la vez también se tiene que reforzar el respeto de los Derechos Laborales para todos. Ha recalcado que la Justicia Social depende de reforzar la relación entre el trabajo, los derechos y el crecimiento y por eso, el Diálogo Social es un instrumento fundamental que permite a las personas hablar y tener una voz sobre los temas que son importantes y pueden intervenir de esta forma en las cuestiones que les afectan directamente y que tienen que ver con su futuro colectivo. La Memoria ha destacado que el crecimiento económico reciente, ha creado menos puestos de trabajo de lo que cabría esperar, sobre todo se ve que muchas veces los trabajos no han aumentado tanto como se esperaba. Esto demuestra que el lazo positivo entre el crecimiento y el empleo se están debilitando y esto está resultando en unos desafíos económicos y sociales de gran importancia para los ciudadanos. Apoyamos el llamamiento del Director General de abordar la cuestión de la informalidad. Esto ayudará a abordar el desempleo, sobre todo entre los jóvenes y también ayudará a trabajar contra la falta de seguridad social y también para contrarrestar el impacto de la transformación digital y de las cuestiones ambientales. Queremos hacer avanzar la Justicia Social a través de prácticas empresariales responsables. La Federación de Empleadores de Pakistán está en primera línea a la hora de promocionar estos valores y derechos. Queremos hacer avanzar también los Objetivos de Desarrollo para conseguir un Trabajo Decente para todos. Creemos que Trabajo Decente y Justicia Social no son elementos abstractos, sino que son cuestiones fundamentales para llevar adelante el trabajo y para hacer respetar también los Derechos de los Trabajadores. Nuestra asociación desea colocar a los Empleadores y a los empleados como motores impulsores del crecimiento de Pakistán y de su productividad. El marco de cooperación y del Desarrollo Sostenible también goza del apoyo de nuestro país. Estamos comprometidos para con la atención que hay que dedicarles a las cadenas de suministro. Las pequeñas asociaciones de agricultores también se han unido para mejorar la situación y para insistir en la importancia también de llevar adelante la seguridad de los empleados y para luchar contra el trabajo infantil. En el sector privado estamos muy comprometidos en promover la igualdad en el mundo laboral y para que se cumplan, en todo momento, las normas internacionales y nacionales. Queremos, de esta forma, crear puestos de trabajo seguros y saludables y en todo momento se trata de defender los derechos y los valores que se les confieren a los Trabajadores. Reconocemos también a compañías que tienen una actuación especialmente encomiable en este ámbito, que trabajan para llevar adelante prácticas empresariales responsables y también estamos colaborando con los distintos estamentos gubernamentales para preparar recomendaciones para que podamos alinear la legislación nacional y local con las normas internacionales. Queremos ser un socio internacional para acelerar la creación de empleo y también la protección social y se está concienciando a nivel del sector privado lo que se refiere a una transición justa y también estamos apoyando a las empresas para que puedan realizar la transición hacia empleos verdes y para que se elijan tecnologías sostenibles y para que realicen inversiones en programas de acción climática. La Federación de Pakistán sigue comprometida con la OTI, a la hora de promocionar la seguridad social, las normas laborales internacionales y también el Diálogo Social para poder realizar el Trabajo Decente para todos. Reconocemos el trabajo del Director General, pensamos que es

fundamental lo que dice para realmente poder promover el Trabajo Decente y la Justicia Social para todos. Muchísimas gracias por su atención.

Sra Sandra Hassan

Gobierno (Canadá)

Muchas gracias. Buenos días, buenas tardes a todos los que están presentes y en línea. Es un honor estar ante ustedes en nombre del Ministro de Empleo y de Familia de Canadá la Señora Patty Haidu. Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo en mil novecientos diecinueve, Canadá comparte la visión que consiste en promover la Justicia Social. Hemos tratado de concretar esa visión fortaleciendo el vínculo entre el empleo, los derechos y el crecimiento y por ese motivo, la Memoria del Director General de la OIT, nos llama poderosamente la atención, justamente porque proteger los Derechos de los Trabajadores, no solo es algo lógico desde el punto de vista de los Derechos Humanos, sino también desde el punto de vista económico. Por ejemplo, se dice que cada dólar invertido en la salud y la seguridad en el entorno laboral produce dos dólares. Proteger a los Trabajadores crea una mano de obra más productiva y una economía más fuerte. El crecimiento económico nunca debiera hacerse a expensas de los Derechos de los Trabajadores, razón por la cual Canadá sigue transformando los entornos laborales habida cuenta de las necesidades de los Trabajadores y de los Empleadores para así, garantizar un Trabajo Decente a la vez que se garantiza la viabilidad de las empresas. Hemos trabajado mano a mano con los sindicatos y los Trabajadores en Canadá respetando el espíritu tripartito y hace poco, esto ha permitido logros fundamentales tanto en derecho como en la política laboral en Canadá. Por ejemplo, exigimos que los artículos menstruales se traten como productos de primera necesidad en los centros de trabajo y esto por ordenanza federal. Los Empleadores tienen que ponerlos gratuitamente a disposición para el personal en su lugar de trabajo. Y para que los centros de trabajo sean más seguros y más incluyentes, hemos financiado nuevos proyectos que se ocupan de hacer frente a la violencia y al acoso que favorecen la transferencia cuando se trata de la representación y la desigualdad de remuneración con lo cual se suprimen los obstáculos que se oponen al empleo. En dos mil veinticuatro, el primer tratado mundial para ponerle fin a la violencia y al acoso en el trabajo, el Convenio ciento noventa de la OIT entró en vigor en Canadá. También hemos decidido nuevas normas para poder mejorar a los Trabajadores contra la mala clasificación que les puedan dar a subjetividades de empleo a los Trabajadores. Sabemos que hay barreras y muchas brechas que existen en lo que se refiere al trabajo y nos ocupamos de esas cuestiones mediante la Ley sobre la Equidad de Remuneración y otra sobre la equidad en el trabajo. También nos ocupamos de mejorar lo relativo a las sustancias peligrosas y exposición a las mismas y el equipo de protección personal y también nueva legislación en cuanto al derecho a desconectarse. Nos enorgullecen los logros que hemos tenido hasta ahora aunque claro, siempre queda mucho por delante. Nuestros Trabajadores descansan en la compasión, en la justicia y en la equidad. Esto hará que la fuerza laboral sea más resiliente y más fuerte. La resiliencia es una cuestión vital. Una fuerza laboral resiliente tiene la capacidad de adaptarse en un entorno laboral en constante evolución. Ahora más que nunca, todo esto es más importante ya que el sistema comercial mundial atraviesa la transformación más marcada que ha vivido en decenios. Hay países como Canadá que están analizando y explorando nuevas relaciones comerciales. Las economías fuertes y resilientes pueden vencer los obstáculos y es precisamente lo que Canadá está haciendo al establecer nuevas relaciones y colaboraciones nacionales y en el extranjero y al contar con varios

programas que ya existen y que se aplican para ayudar a los canadienses y a las empresas del país. Nosotros prestamos atención a los más vulnerables y trabajamos mano a mano con los Mandantes sociales, grupos laborales y comunidades empresariales. Lo hacemos porque de esta manera Canadá va a crear un mejor futuro para todos y lo haremos a la vez que protegemos los Derechos de los Trabajadores y apoyamos un crecimiento económico que sea inclusivo y sostenible porque todos merecen tener un entorno laboral seguro, sano, saludable. concluyo, dándoles una idea final. El mundo del trabajo compartido también merece la contribución colectiva de todos respecto al Mandato de la OIT, promover, proteger y realizar los principios fundamentales y los Derechos Laborales, el Diálogo Social y la Justicia Social. Agradezco su atención.

Sr Jorge Alberto Zapata Ríos

Empleadores (Perú)

Señor Gilbert Hounbo, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Señores representantes del Sector Trabajador, del Sector Gobierno y del Sector Empleador, con especial atención a los representantes de mi país. Señoras y señores, buenas tardes. Permítanme iniciar saludándolos en nombre de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas, gremio de gremios que reúne a veintidós asociaciones empresariales representativas de diez sectores productivos clave para el Perú. Conscientes de que el tejido empresarial peruano está mayoritariamente compuesto por micros y pequeñas empresas, nuestra misión es representar fielmente la realidad de las empresas de todos los tamaños y sectores. Coincidimos con la Memoria del Director General en que reforzar el vínculo entre empleo, derechos y crecimiento es hoy más urgente que nunca. Pero también debemos reconocer que ese nexo solo se vuelve real si se construye sobre instituciones democráticas sólidas y en entornos que permitan a las empresas desarrollarse de manera sostenible. El sector empresarial formal representado en CONFIEP es el gran motor de desarrollo económico del Perú. Apostando por el país todos los días, condición de largo plazo y compromiso genuino con el desarrollo. Ese es el rol que ejercemos con responsabilidad y al que buscamos aportar desde una mirada constructiva y propositiva. Generamos más del ochenta por ciento del PIB y sostenemos cuatro de cada cinco empleos formales en el país. Sin embargo, la fuerza de este aporte se ve seriamente limitada por la informalidad laboral que, en mi país, alcanza a más de doce millones de personas, quienes no acceden a protección social ni Derechos Laborales básicos. Es de vital importancia combatir la informalidad ya que ese es el sector en el que los Derechos Laborales son inexistentes y la desprotección al trabajador es absoluta. Sin embargo, la formalización no se decreta. Se construye. Y para lograrla, es clave fomentar un desarrollo económico impulsado principalmente por el empleo, para lo cual es necesario simplificar normas y brindar condiciones reales para que las empresas de todos los tamaños, pero de manera especial las micro y pequeñas, puedan crecer, acceder a mercados e incorporarse a las cadenas de valor que les permitirá ofrecer empleo estable y formal. Valoramos que la Memoria reconozca el papel de las pequeñas y medianas empresas. En países como el nuestro, representan no solo la mayoría del empleo, sino el principal canal para cerrar las brechas de acceso a servicios básicos, educación y salud. He ahí la importancia de contribuir a que permanezcan en la formalidad. En ese mismo sentido, apostamos por una transición digital y productiva que no deje a nadie atrás. Necesitamos concentrarnos en ampliar la conectividad, en invertir en habilidades tecnológicas e innovación aplicada a la realidad de nuestras empresas y nuestros países.

Al grave problema de la informalidad que ya teníamos, hoy se suma un flagelo mayor y que es una amenaza a la gobernabilidad: la expansión de las economías ilegales y de la criminalidad, que ponen en riesgo la seguridad de los Trabajadores y sus familias, afectando no solo las operaciones de nuestras empresas que son el sustento de muchos, sino que además representan una vulneración al derecho a la vida de todos los peruanos. Lo anterior encuentra facilidades cuando se debilitan las instituciones, pues estas deben tener la capacidad de brindarnos confianza y seguridad. Para generar confianza, necesitamos estabilidad en todos los ámbitos de Gobierno, sobre todo, para que las inversiones sigan permitiendo el crecimiento económico y la creación de puestos de Trabajo Decente. Es urgente entonces garantizar un ecosistema propicio para el sector privado y para el trabajo. Para ello, en el Perú apostamos por un Diálogo Social efectivo, con resultados concretos y sostenibles. Valoramos la existencia de espacios institucionales como el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, que permiten canalizar propuestas desde una perspectiva tripartita. Creemos que su fortalecimiento, hoy más que nunca, es clave para seguir construyendo confianza y acuerdos viables, conectados con la realidad del país. En ese sentido, desde CONFIEP quisiéramos reafirmar nuestro compromiso con un Diálogo Social sincero, constructivo, donde Empleadores y Trabajadores nos reconozcamos como un binomio esencial. Como sector empresarial formal, asumimos con responsabilidad nuestro rol en la construcción de un Perú más próspero, equitativo y sostenible. Lo creemos perfectamente posible pues somos hoy un país de grandes oportunidades. Muchas gracias.

Sra Christine Nkulikiyinka

Gobierno (Rwanda)

Señor Presidente, Excelentísimos Señores damas y caballeros. En nombre del Gobierno de la República de Ruanda, me permito empezar agradeciendo tanto al Director General como al Presidente del Consejo de Administración por sus Informes tan detallados que nos han presentado. Señor Presidente, La centésima decimotercera Conferencia Internacional del Trabajo se celebra en un momento decisivo para el mundo del trabajo, que exige que todos trabajemos juntos para reinventar soluciones innovadoras a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral. En este sentido, Ruanda respaldó la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Acelerador Mundial sobre Empleo y Protección Social, y participa activamente con los socios para el desarrollo en la implementación de hojas de ruta nacionales alineadas con los pilares del Acelerador. Reconocemos que el empleo y la protección social son motores complementarios de una transformación económica inclusiva. Permítanme destacar dos aspectos con respecto a nuestra Estrategia Nacional de Transformación que llamamos NST dos. Primero, Ruanda ha puesto el foco en el empleo juvenil como máxima prioridad. En consecuencia, este año lanzamos una ambiciosa Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo de Capacidades para hacer frente a los desafíos en habilidades y empleo, y aprovechar plenamente el potencial de nuestra población joven, de la cual más del sesenta por ciento tiene menos de treinta años. Dos, la estrategia tiene como objetivo la creación de un millón doscientos cincuenta mil empleos productivos y con Trabajo Decente de aquí al año dos mil veintinueve, centrándose en sectores de alto potencial como la agroindustria, la manufactura, las tecnologías de la información y comunicación, la hospitalidad y el turismo, y la economía verde. A medida que el mundo del trabajo continúa evolucionando, Ruanda considera que la gobernanza laboral mundial debe ser inclusiva, innovadora e integrada. Al respecto, reafirmamos

nuestro compromiso sin reservas con el multilateralismo, con el Mandato de la OIT, así como con sus esfuerzos en curso en el marco de la Iniciativa ONU ochenta. Estamos dispuestos a seguir trabajando con todos los Mandantes en la construcción de una transición justa, en la promoción del Trabajo Decente para todos, y en el diseño de una arquitectura laboral mundial resiliente e inclusiva. Antes de concluir, Señor Presidente, debo rechazar firmemente las acusaciones infundadas formuladas por la delegación de la República Democrática del Congo hacia Ruanda. Sus intentos de politizar esta Conferencia socavan el principio esencial del Diálogo Social que sustenta esta Organización. Que todas las delegaciones reciban este mensaje: la paz duradera en la República Democrática del Congo requiere abordar sus propios fallos internos profundamente arraigados, no desviar la culpa hacia otros en foros internacionales. La República Democrática del Congo debe poner fin a su apoyo al FLR en Kinsas, una milicia genocida sancionada por las Naciones Unidas que representa una amenaza directa y grave para la seguridad de Ruanda. Seguimos firmes en nuestro compromiso con la paz, el diálogo y los procesos regionales en curso. Les deseo a todos una Conferencia exitosa. Gracias.

Sr Gonzalo Omar Zambrana Ávila

Gobierno (Bolivia (Estado Plurinacional de))

Muchas gracias Presidente. Inicio extendiendo un saludo fraternal del Presidente del Estado Plurinacional Luis Arce a las y los representantes de los Gobierno, Trabajadores y Empleadores, al igual que a todas las personas que participan de esta Conferencia. Saludamos el Informe del Director de la OIT y por eso, quiero partir de una expresión que ha manifestado el Director en su Memoria dedicada al empleo, derechos y crecimiento. Él indica: La historia nos enseña que las brechas económicas y sociales llevan inevitablemente a una polarización política que amenaza a su vez los propios cimientos de las sociedades democráticas y la prosperidad compartida. En ese sentido es fundamental profundizar la Justicia Social como base mínima de un mundo más justo y solidario. La misma que solo puede ser impulsada por los Estados, más aún cuando existen visiones anti históricas que sostienen que la Justicia Social es una aberración socialista. El trabajo no está separado de las estructuras de poder, como lo manifestaba el Director en su Memoria. Las estructuras de poder nacional e internacional, por lo tanto, en la medida en que no se resuelva la desigualdad y la redistribución de la riqueza, no se tendrá mayor empleo y mejor atención a los Derechos de los Trabajadores y en ese marco es importante salir de las concepciones universalistas que el capitalismo en su expresión neoliberal propone y en cambio reconocer las diferentes concepciones de desarrollo económico existentes en las múltiples y variadas regiones del planeta. Es el caso de la economía boliviana, que desde hace ya casi veinte años ha prescindido completamente de los recursos y las recetas neoliberales del Fondo Monetario Internacional y bajo un modelo económico social comunitario productivo, boliviano y soberano, ha logrado los mayores índices de crecimiento económico y los más grandes impactos de la historia de Bolivia en el bienestar económico y social del conjunto de la población. La economía se ha expandido de tal manera que todos los actores económicos se han beneficiado y se han producido extraordinarios impactos en la inclusión y bienestar social. Gracias a ello, un tercio de la población ha pasado de ingresos bajos a ingresos medios, el salario de los Trabajadores se ha incrementado anualmente, la pobreza moderada se ha reducido en un cincuenta por ciento, la indigencia se ha reducido en un tercio, el derecho de los servicios de salud es gratuito y universal y por otra parte, se ha tenido un crecimiento sostenido de las empresas y sus

utilidades y el caso paradigmático es el caso de la banca privada que ha incrementado permanentemente sus utilidades incluso en el año dos mil veinticuatro que, a pesar de la escasez de dólares que hoy tenemos coyunturalmente en Bolivia, ha alcanzado su mayor nivel de utilidades histórico. Esto, lo que nos muestra es que absolutamente todos los actores, actores sociales y los actores económicos en las diferentes magnitudes de empresas, se han beneficiado de la expansión de la economía. Pero ahora, lamentablemente Bolivia, no solo está amenazada por la ultraderecha y el fascismo como ocurre en muchos lugares del mundo, sino que el expresidente Evo Morales se ha convertido en un enemigo del proceso democrático boliviano exigiendo abiertamente las denuncias del Presidente Constitucional, Luis Arce Catacora que en la elección ha ganado con el cincuenta y cinco por ciento de los votos. Es por esto que tomamos esta oportunidad para denunciar ante la comunidad internacional las acciones antidemocráticas promovidas por grupos afines a este ex vicepresidente que por un interés político personal, que además está prohibido por la Constitución Política del Estado, está llevando adelante medidas de presión violentas, inclusive con agresiones hasta a personas que están con problemas de salud que lejos de reivindicar derechos buscan provocar incertidumbre y malestar a la población boliviana. El pueblo boliviano en el año del bicentenario de su independencia, quiere paz y no convulsión y el Gobierno nacional ratifica el compromiso de respaldo a la realización de las elecciones generales previstas para el diecisiete de agosto del presente año que además es un anhelo del pueblo boliviano. Presidente, el nexo, empleo, derechos y crecimiento, no será posible si existen medidas contra los fundamentos de este nexo, me refiero a la agresión contra la soberanía de los pueblos a través de medidas unilaterales coercitivas que se atribuyen algunos Estados que consideran, son el gendarme de la humanidad. Por ello, manifestamos nuestro rechazo al bloqueo contra Cuba y las medidas entre comillas, de sanción contra Venezuela y otros países porque, en última instancia, atentan contra los Derechos Humanos y en particular, lo Derechos de los Trabajadores y los Empleadores. Finalmente, saludamos el reconocimiento de la OIT a Palestina como Estado Observador, pero consideramos que ningún derecho específico será efectivamente atendido si se mantiene el genocidio contra el pueblo palestino, por ello ratificamos nuestro apoyo al pueblo y la causa palestina y exigimos el fin del genocidio y de intervención del territorio. Muchas gracias Presidente.

Sra Emily Roper

Gobierno (Australia)

En nombre del Gobierno de Australia, es un honor dirigirme a ustedes el día de hoy. El Gobierno de Australia valora profundamente a la Organización Internacional del Trabajo, la cual desempeña un papel fundamental en la promoción del empleo, los Derechos Laborales y el crecimiento. Es un honor trabajar junto a todos los miembros tripartitos para contribuir a un cambio sostenido e inclusivo a escala global. El Gobierno de Australia pone el foco en la protección de los Trabajadores y en edificar una economía sostenible y productiva. Está comprometido con garantizar que todas las personas puedan participar, en igualdad de condiciones, en empleos seguros, estables, bien remunerados y que cuenten con las competencias necesarias para un futuro sostenible. Esto incluye tratar de lograr la igualdad de género. Nuestro Gobierno se centra en aumentar la representación de las mujeres en sectores históricamente dominados por hombres, al tiempo que refuerza los salarios y las condiciones laborales en profesiones mayoritariamente desempeñadas por mujeres. El Gobierno trata con respeto a las personas, desea que tengan opciones y acceso a recursos y resultados equitativos sin

importar su género. El año pasado, se introdujo por primera vez una estrategia nacional para alcanzar la igualdad de género, con cinco áreas prioritarias de acción: la violencia de género, los cuidados no remunerados y remunerados, la igualdad y seguridad económica, la salud, la representación y la toma de decisiones. El Gobierno de Australia también introdujo una nueva legislación que exige a determinados Empleadores establecer, comprometerse, alcanzar e informar sobre metas de igualdad de género. Estas metas incluyen la reducción de las brechas salariales de género, la mejora en la composición de género de la fuerza laboral, el apoyo a personas cuidadoras y padres, y la prevención y respuesta frente al acoso sexual en el lugar de trabajo. Nuestro Gobierno apoya a padres y cuidadores de niños pequeños para que puedan reincorporarse al mercado laboral mediante servicios específicos. También ha mejorado los derechos al permiso parental remunerado para ayudar a las familias a equilibrar y compartir las responsabilidades laborales y de cuidado. El Gobierno también se centra en garantizar el Trabajo Decente y que los salarios se mantengan al ritmo del costo de vida. Ha financiado aumentos salariales en sectores clave como el cuidado de personas mayores y la educación en la primera infancia, y continúa implementando reformas para mejorar la negociación colectiva y proteger los ingresos de los Trabajadores con menores remuneraciones en Australia y también reformas para establecer estándares mínimos para los Trabajadores de la economía de plataformas, otorgándoles nuevas protecciones frente a la desactivación injusta por parte de las plataformas digitales. Nos centramos en una fuerza laboral que sea sostenible y justa. Esto incluye brindar apoyo a las personas desfavorecidas para que desarrollen nuevas competencias. Reconocemos que la educación y formación profesional es un factor esencial para la inclusión y la igualdad económica, y estamos aumentando las inversiones para fortalecer y ampliar este sistema. Esto incluye la financiación de quinientas mil plazas gratuitas de educación y formación profesional en áreas prioritarias. El Gobierno de Australia felicita a la OIT por su papel de liderazgo en la promoción de la acción colectiva mundial en favor de los Derechos de los Trabajadores y la Justicia Social mediante un Diálogo Social inclusivo. Dando un gran valor a las voces de los Trabajadores y Empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo. Todos nos beneficiamos cuando la OIT mantiene nuestro compromiso compartido con el tripartismo. La participación de las organizaciones más representativas de Trabajadores y Empleadores permite que la OIT logre resultados que benefician a todas las partes. Nos enorgullece haber ratificado el año pasado los diez Convenios fundamentales de la OIT. Asimismo, celebra avanzar en la acción colectiva global a través de asociaciones y programas destinados a promover el Trabajo Decente a nivel mundial y regional, como la Coalición Mundial por la Justicia Social, la iniciativa EPIC y el programa Better Work. trabajaremos con todos para forjar un camino socialmente justo y sostenible para nuestro futuro. Agradezco su atención.

Sr Florencio Marin Jr

Gobierno (Belice)

Buenas tardes a todos. Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General Gilbert Hounbo, distinguidos Delegados. Es para mí un privilegio poder dirigirme a esta Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno y del pueblo de Belice. La Conferencia de este año se reúne en un momento crítico ahora que la desigualdad, informalidad, la vulnerabilidad climática y la rápida digitalización siguen formando el mundo del trabajo. Estos desafíos globales requieren un compromiso colectivo, un compromiso para con el principio de que el trabajo no es una materia

prima simplemente, sino compromiso fundamental de todos. Elogiamos a la OIT por haber establecido el nexo entre el Trabajo Decente, los Derechos Laborales y el crecimiento inclusivo. Estos elementos no se pueden separar, sino que van de la mano. Aunque Belice es un país pequeño con una población reducida, seguimos muy comprometidos con estos valores. En el año veinticuatro lanzamos nuestro Programa para el Trabajo Decente para el periodo de dos mil veinticuatro-dos mil veintinueve y desarrollamos a través de una colaboración tripartita y alineada con nuestros objetivos nacionales, un programa que se centra en mejorar el trabajo, las normas laborales, ampliar el trabajo y la protección social. El rendimiento de Belice en dos mil veinticuatro refleja este compromiso. Nuestro PIB real aumentó en un siete coma uno por ciento en el cuatro trimestre de dos mil veinticuatro y estos beneficios mejoran la vida de nuestros ciudadanos. La participación de la mano de obra está aumentando a la vez que se está reduciendo la tasa de desempleo a un nivel histórico del dos coma uno por ciento. El trabajo informal ha bajado a un treinta y cinco coma seis por ciento, cifra histórica. Tenemos también esfuerzos que estamos realizando para formalizar el trabajo, mejorar las políticas para ayudar a las pequeñas y medianas empresas y a las micro empresas. En el dos mil veintitrés, Belice aumentó los salarios mínimos en un cincuenta y dos por ciento. La pobreza multidimensional, el índice que tenemos al respecto, bajó al veintidós con uno por ciento, se redujo en un cuatro coma cuatro puntos. Para asegurar el crecimiento sostenible e inclusivo seguimos invirtiendo en iniciativas innovadoras y con el apoyo de IDB y de ICDF de Taiwán este año, hemos lanzado el programa de participación de la mano de obra para la empleabilidad para reforzar las habilidades de los jóvenes y las mujeres y de los migrantes. De acuerdo con este programa, estamos introduciendo una plataforma de intermediación para mejorar el acceso al Trabajo Decente y para apoyar, sobre todo dar participación en el mercado laboral. En el sur de nuestro país nos estamos centrando, sobre todo en la población más marginada y tenemos el programa que se llama Prosper que es una iniciativa de cuatro años, apoyado por la UE y por la OIT para promocionar el Trabajo Decente a través del desarrollo económico local, sobre todo a través de las mujeres y los jóvenes indígenas y rurales. Además, Belice también está preparando ahora una ley sobre la salud y seguridad laboral que ahora está preparada para ser sometida al Gobierno. Esto es un paso muy importante para la historia de Belice. En esta Conferencia se han destacado cuestiones apremiantes, empezando por la economía del cuidado, los peligros biológicos, las plataformas de trabajo digital, etcétera. Belice apoya la creación de unas normas globales e inclusivas para proteger a todos los Trabajadores. Tiene que ser, no simplemente una aspiración, sino que todos lo tenemos que vivir, legislar y localizar. Por eso, estamos trabajando precisamente a través del Diálogo Social, de la innovación política y de la reforma institucional. En estos momentos, cuando vemos que hay tormentas del unilateralismo, proteccionismo y de conflictos globales, es importante que aunamos fuerzas como un movimiento único, global, para forjar el futuro de los Trabajadores, para que tengan un trabajo inclusivo y digno para todos. Esta Reunión de naciones con espíritu oficial, es una señal de una reafirmación profunda de nuestro compromiso para con la estabilidad, la justicia, la paz y el bien común. Termino ya, reafirmando el apoyo inquebrantable de Belice para con la OIT. Muchísimas gracias.

Sr Kamel Moula

Empleadores (Argelia)

Señor Presidente, Señor Secretario General, Excelencias, Ministros, Embajadores, señoras y señores. Que la paz y la gracia de Dios esté con todos ustedes. Al principio,

quisiera manifestar mi gran aprecio por lo que hemos leído en la Memoria del Director General. Hemos visto allí una visión transparente y una orientación clara y saludo a todos los Delegados que han apoyado la decisión de incluir a Palestina en este gran foro y espero que esto sea un ejemplo a seguir para otras instituciones, para llevar la justicia a los Trabajadores y a los Empleadores en Palestina. Hay varios mecanismos regionales y locales que deberían garantizar los derechos internacionales, Derechos de Laborales, derecho al desarrollo, derecho a tener un salario mínimo, a una vida mínima, el derecho al agua y el derecho a la vida también, es decir, estos grandes cambios que ha visto el mundo, sobre todo vemos el gran genocidio que está viviendo en estos momentos Palestina y esto ha demostrado ahora mismo la amarga verdad, la única verdad es la verdad de los fuertes, es lo que estamos viendo en estos momentos. Por este motivo, aquellos que han forjado todas las organizaciones internacionales, también la OIT, deben realmente recibir nuestro apoyo y tenemos que observar desde otra perspectiva a estas organizaciones, a la luz de lo que están viviendo las personas hoy en día. Entre ellos, los Empleadores y los Trabajadores, vivan donde vivan. Nosotros ofrecemos trabajo y nos mostramos abiertos a inversores del mundo laboral, sin inversores no puede haber crecimiento, no puede haber creación de empleo y no puede haber tampoco, una distribución justa de la riqueza, ni poder adquisitivo ni nada, es decir, los empresarios son los que asumen todos los riesgos financieros, son los que invierten en desarrollar instituciones y ofrecen empleo decente, pero no tenemos que olvidar que los Trabajadores, hombres o mujeres, son los verdaderos socios en este proyecto. En Argelia estamos colaborando, en tanto que empresarios y Trabajadores para conseguir un crecimiento económico fuerte y sólido y para tener una política nacional fuerte que realmente pueda llevar adelante una sociedad justa y amplia. Los contratos sociales, los convenios colectivos son fundamentales y tenemos que tener en cuenta las necesidades de todas las instituciones y, a la vez de todo ello, también tenemos que estar a la altura de las aspiraciones, de las necesidades de los Trabajadores. Sus necesidades han cambiado, quiere ahora tener la necesidad de manifestar su opinión, de desarrollarse para que haya un equilibrio entre su vida personal y su trabajo. Tenemos que darle nuevas libertades y nuevas responsabilidades a los Trabajadores, tenemos que apartarnos ya por fin de este conflicto eterno entre los Trabajadores y los empresarios y tenemos que aunar fuerzas, colaborar para afrontar los grandes desafíos que tenemos ante nosotros hoy y para terminar, quisiera decir que este nuevo contrato tiene que permitir que nos replanteemos la cooperación entre el gran norte, el gran sur, para que haya una Justicia Social más amplia. No deberíamos utilizar las normas existentes como un pretexto para ocultarnos y para seguir dándole prioridad al dinero y al beneficio, eso por encima de los intereses reales de los ciudadanos y por fin, también representando a los Empleadores argelinos, invito a todos a que colaboren con los Gobiernos y con los Trabajadores para que pueda haber un futuro que se ajuste más a las expectativas de los ciudadanos y los Trabajadores. Muchísimas gracias.

Sr Narek Mkrtchyan

Gobierno (Armenia)

Estimados Delegados, señoras y señores. Es para mí un gran honor y un privilegio representar a la República de Armenia en esta sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Permítanme empezar, agradeciendo a la Secretaría de la OIT por la excelente organización de este encuentro. Estas sesiones proporcionan una plataforma para hacer avanzar nuestro compromiso común para promover los Derechos Laborales, conseguir el Trabajo Decente y también, la Justicia Social. Estimados colegas, el

Gobierno de Armenia se suma a los principios y los valores de la OIT. Nuestras políticas dan prioridad al Trabajo Decente para ampliar el empleo sostenible y las oportunidades en el mercado. La estrategia del empleo dos mil veinticinco al dos mil treinta y uno, es un instrumento importantísimo en nuestro país, hemos puesto el acento en la creación de empleo productivo y nos referimos sobre todo también a los grupos vulnerables como, por ejemplo, las mujeres, las personas que cobran asistencia social, los jóvenes, etcétera. En este caso aspiramos a reducir la pobreza y a impulsar el crecimiento. En dos mil veintitrés Armenia se junto a la Coalición para la Justicia Social y también asumió el compromiso de acelerar el Objetivo de Trabajo Decente de Naciones Unidas y desde entonces, en comparación con el Director General, el Señor Gilbert Houngbo, se han organizado distintos eventos nacionales e internacionales para promocionar la Justicia Social. Estos encuentros juntan a líderes globales, empresarios, políticos, sindicalistas, actores de la sociedad civil y otros. Este año, por tercera vez, vamos a acoger la Conferencia Internacional que lleva el título, Unidos para la Justicia Social. Durante este encuentro firmaremos un acuerdo colectivo republicano, lo cual será un hito. Y persiguiendo esos objetivos, hemos dado pasos importantes, en junio, Armenia va a introducir un nuevo sistema digital para los contratos laborales para reforzar los Derechos de los Trabajadores. Esta herramienta va a reforzar las capacidades de la inspección laboral para asegurar que las empresas realmente cumplan las normas. Armenia hoy también ha avanzado un nuevo sistema de evaluación diseñado para identificar mejor y ayudar a aquellos que necesitan asistencia. Armenia sigue impulsando la igualdad de género en el empleo. Este año hemos adoptado nuestra estrategia de equidad de género que incluye también medidas concretas para luchar contra la violencia y el acoso. En este contexto nos enorgullece poder decir que el proceso de ratificación del Convenio ciento noventa de la OIT está ahora mismo en marcha. Estos esfuerzos muestran que estamos avanzando. El ranking de Armenia, el índice global de la brecha de género ha mejorado, hemos pasado del puesto noventa y ocho en dos mil veinte, al puesto sesenta y cuatro en el dos mil veinticuatro. Esto refleja que nuestros esfuerzos están dando sus frutos. Además, Armenia está trabajando para introducir mecanismos extra judiciales para resolver las disputas laborales, actualizar la legislación para que las asociaciones de Empleadores y los sindicatos puedan proveer mejor, unas alianzas sociales y también queremos buscar una mayor productividad. El Gobierno de Armenia está también abordando las necesidades complejas que se derivan del desplazamiento de más de ciento quince mil armenios étnicos de Nagorno Karabaj. Nuestra respuesta va más allá de ofrecer simplemente servicios de protección, también incluye, por ejemplo, servicios en relación con el empleo, la vivienda, etcétera y estamos atendiendo las necesidades socioeconómicas de estas familias desplazadas. Excelencias, Armenia sigue muy comprometida con la promoción del Trabajo Decente y la Justicia Social para todos. Creemos que solo a través del Diálogo Social, de la cooperación internacional y de las políticas basadas en derechos, podemos crear un futuro que tenga su cimiento en la dignidad, oportunidad y solidaridad. Muchísimas gracias.

Sr Juan Francisco Mendoza Estrada

Trabajadores (Guatemala)

Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General, todas y todos. Reciban fraternos saludos de los Trabajadores de Guatemala. Saludamos al Director General por la Memoria, “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”. Dejamos constancia de nuestro reconocimiento a la OIT por su acompañamiento, cooperación, asistencia

técnica que durante todo este tiempo hemos recibido en Guatemala. Esperando que sigan en este esfuerzo para que haya más y mejores condiciones de vida y de trabajo en nuestro país. Consideramos que el incremento de la pobreza y el hambre es consecuencia de la falta de oportunidades en condiciones de Trabajo Decente. Esta situación en el mundo se mantiene especialmente para nuestros, ya deficitarios países, por lo que debemos luchar todos y todas juntos y unidos por la democracia efectiva y participativa para lograr la Justicia Social con ello, la paz y fraternidad en el mundo. Efectivamente, tal como lo menciona en el prefacio de su Memoria, lo cual compartimos, se reafirma que la Justicia Social depende del fortalecimiento de la relación entre empleo, los derechos y el crecimiento. El Diálogo Social permite que las personas expresen sus opiniones sobre las cuestiones que importan. En el capítulo tercero, número ochenta y seis refiere que el empoderamiento de los sindicatos se cita a menudo como una condición esencial para revitalizar las dinámicas interconectadas del empleo, los Derechos de los Trabajadores y el crecimiento económico. Los Gobiernos desempeñan una función fundamental en la promoción de un entorno en el que los sindicatos puedan representar eficazmente a los Trabajadores y participar en cada una de las etapas de los procesos de formulación de las políticas públicas, incluidas las políticas económicas, no solo las políticas laborales o de empleo. En Guatemala, como en otros países, se agudizan los problemas sociales históricos, sobreviven miles de afectados por las injusticias por los efectos negativos socio laborales y políticos provocados por el mismo sistema y contexto real. Más agravados por los efectos del cambio climático que siguen castigando a los de siempre. La mayoría de los pueblos originarios y los campesinos, particularmente las niñas y niños, mujeres y las personas de la tercera edad. Son miles de Trabajadores que siguen sin empleo y en precariedad y cada día aumenta la economía informal. Peor situación quienes ante esto se ven obligados a emigrar, incluso en condiciones precarias, poniendo en riesgo su integridad y la de sus familias. Muchas personas que ahora son reprimidos, criminalizados y obligados al retorno por el simple hecho de procurar el sueño americano. El país mantiene déficit de un verdadero Trabajo Decente y aún más, el acceso a un salario digno. Incluso en aquellos que tienen la suerte y privilegio de tener un empleo formal. Preocupante analizar los datos de organismos internacionales sobre que Guatemala es el país que sigue manteniendo las peores condiciones de trabajo y desigualdades en la región. En los órganos de control de la OIT se amplían las denuncias por la falta de una verdadera libertad sindical y la negociación colectiva. Continúan los ataques y violencia contra los sindicatos y los sindicalistas. Se descalifica y ataca a la negociación colectiva, solo en el año dos mil veinticuatro se documentaron nueve nuevos casos de asesinatos de sindicalistas. Creemos que estos problemas estructurales se deben solucionar de manera civilizada, de ahí que por principio para los sindicatos es fundamental el Diálogo Social tripartito, buscando siempre la solución, mejorar las condiciones laborales y el respeto a la libertad sindical en el país. Esperamos que nuestras contrapartes igualmente, estén dispuestas a respetar estos espacios sensibles y democráticos. De ahí, la plena vigencia y el respaldo a la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical. Debemos seguir exigiendo el estricto cumplimiento de los compromisos e indicadores de la hoja de ruta. Insistimos que el Estado debe ser el garante en función del bien común y no de un grupo en particular, los mismos que gozan de privilegios. Señor Presidente, en Guatemala rechazamos los trabajos precarios, inestables, mal pagados y diferenciados. Seguiremos luchando por los trabajos y salarios dignos, se deben impulsar acciones para generar Trabajo Decente para una vida digna. Sin sindicatos no hay democracia ni Justicia Social. Se debe respetar y promover la organización sindical y la negociación colectiva como una vía para procurar la paz social. Es urgente que los Trabajadores de los sectores públicos,

educación, salud, municipal, la agricultura, sector privado, se les respeten sus Derechos Laborales y el libre ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva. Exigimos al Estado que cese las acciones de violencia anti sindical y se castigue a los responsables. Se deben impulsar acciones concretas para descontaminar y proteger los mantos acuíferos de nuestro país, evitar la deforestación de bosques, así como, el tratamiento de basura y plásticos, con lo cual se reducirían sustancialmente las enfermedades y muertes neonatales. Se debe garantizar la seguridad alimentaria de nuestros pueblos, demandamos la inmediata ratificación de los Convenios ciento ochenta y nueve y ciento noventa de la OIT. Se debe promover la atracción de inversiones responsables, respetuosas de los pueblos originarios y de su cosmovisión. Las leyes laborales, el medio ambiente y la responsabilidad social empresarial. Muchas gracias Señor Presidente.

Sr David Clarinval

Gobierno (Bélgica)

Gracias Señor Presidente, estimados Delegados, es para mí un honor poder dirigirme a ustedes con ocasión de esta Conferencia Internacional del Trabajo. Bélgica es un país fundador de la OIT y mantenemos una larga historia de cooperación con esta Organización, una historia que se basa en valores compartidos. Le dedicamos especial importancia a la estructura tripartita de la OIT, un ejemplo único del diálogo y de la cooperación entre Gobiernos, Empleadores y Trabajadores a nivel mundial. En nuestro país, el Diálogo Social y la negociación colectiva están en el centro mismo de la democracia. Bélgica sigue firmemente comprometida con las normas de la OIT y con su sistema de control. Es un honor oír hablar sobre la ratificación de dos Convenios importantes, el ciento ochenta y ocho sobre la pesca y el Convenio ciento treinta y uno sobre salarios mínimos. Las normas internacionales aspiran a garantizar un Trabajo Decente para todos y contribuye a restablecer las reglas del juego equitativas, favoreciendo una competencia adecuada entre los países y como subraya la constitución de la OIT, la no adaptación por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente inhumano, obstaculiza los esfuerzos de otras naciones. Tenemos también que tener en cuenta los desafíos de la transición digital. Tenemos que garantizar en este ámbito también, los Derechos de los Trabajadores, crear un marco que sea propicio a la innovación y al surgimiento de nuevas formas de trabajo. Gracias al Director General por su Informe, "Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo", subraya de hecho, de forma muy pertinente, la crisis de confianza que erosiona la cohesión y la Justicia Social. El Mandato de la OIT, más que nunca es esencial para superar los desafíos que tenemos ante nosotros. Estamos ante unas profundas transformaciones del mundo laboral. Esto se puede aprovechar también para buscar más productividad de las empresas en el marco de un crecimiento duradero, por ejemplo, cómo podemos conseguir que el crecimiento económico cree más empleo de calidad y que también fortalezca el Derecho de los Trabajadores. La acción multilateral es esencial para buscar respuestas coordinadas y eficaces. En este contexto, Bélgica apoya con convencimiento, la Coalición Mundial para la Justicia Social y está estudiando, de forma activa, cómo contribuir. Le dedicamos especial atención también a la cumbre mundial sobre el desarrollo social de Naciones Unidas para reforzar esta coherencia. La facilitadora belga de esta cumbre, está haciendo todo lo que está a su alcance para, de acuerdo con su mandato, llevar adelante estos trabajos. Y para conseguir los objetivos que nos hemos planteado, la erradicación de la pobreza, el pleno empleo, el empleo productivo y el Trabajo Decente para todos. Estas exigencias son coherentes y el Gobierno belga es muy consciente de la necesidad de tener en cuenta todos los talentos

y reforzarlos y en este sentido nos comprometemos a modernizar nuestro mercado laboral. Alentamos la innovación, la formación y reforzamos también las inversiones y los incentivos para que el trabajo valga la pena, nuestro objetivo es ambicioso, queremos alcanzar un índice de empleo del ochenta por ciento de aquí al dos mil treinta. Compartimos los valores y también los desafíos, ahora más que nunca, es necesario tener un diálogo constructivo para afrontar estas dificultades. Quisiera saludar el compromiso de todas las Delegaciones que están en esta Conferencia y también quisiera manifestar mi profundo reconocimiento a todos los colaboradores de la OIT sin cuyo trabajo no podríamos organizar esta Conferencia. Muchísimas gracias.

Sr Besar Durmishi

Gobierno (Macedonia del Norte)

Distinguido Presidente, Señores Delegados, damas y caballeros. Es un gran honor dirigirme a la Centésimo Decimotercera Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre y en representación de la República de Macedonia del Norte. Empiezo, expresando nuestro profundo agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo por incluir el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas en su agenda. Este tema no solo es oportuno, es esencial. El mundo del trabajo está cambiando ante nuestros ojos, y debemos responder con claridad, compromiso y con compasión. En Macedonia del Norte, observamos el crecimiento incipiente pero rápido de la economía de plataformas. Para muchos de nuestros ciudadanos, especialmente los jóvenes, las plataformas digitales son el punto de entrada en el mercado laboral, proporcionando ingresos donde los empleos tradicionales pueden ser escasos. Estudiantes, Trabajadores independientes, repartidores, creadores de contenido, todos ellos forman parte de esta emergente fuerza laboral digital. Sin embargo, esta nueva realidad plantea una serie de interrogantes complejos. Con demasiada frecuencia, quienes participan en trabajos de plataformas se encuentran sin una relación laboral formal, sin seguro médico, sin cotizaciones a pensiones y sin los Derechos básicos que definen el Trabajo Decente. No siempre son reconocidos, no siempre están protegidos y no siempre son escuchados. Como Gobierno, reconocemos la importancia de adoptar el cambio tecnológico, asegurando al mismo tiempo que los valores de equidad y dignidad permanezcan en el centro de nuestras políticas laborales. Por ello, hemos iniciado un Diálogo amplio e inclusivo con nuestros interlocutores sociales, expertos y representantes de los propios Trabajadores de plataformas. El objetivo es comprender mejor la naturaleza evolutiva de este tipo de trabajo y encontrar soluciones legales y de políticas públicas que ofrezcan protección sin limitar la innovación. Con ello, vamos a revisar nuestra legislación laboral con una intención clara: extender los Derechos y protecciones a los Trabajadores que actualmente quedan fuera de los marcos tradicionales. Al mismo tiempo, estamos explorando modelos para una tributación y contribuciones sociales justas, de modo que los Trabajadores de plataformas tengan acceso a las mismas redes de protección que cualquier otro Trabajador. La alfabetización digital y el desarrollo de competencias también se han convertido en una prioridad nacional, especialmente para los grupos vulnerables que corren el riesgo de quedarse atrás en esta transición. Lo más importante es que estamos comprometidos con la preservación de los Derechos fundamentales de todos los Trabajadores, incluyendo el derecho a condiciones laborales justas, el derecho a organizarse y el derecho a la negociación colectiva, independientemente de si el trabajo se realiza en la calle, en una oficina o en línea. Macedonia del Norte apoya sin reservas los esfuerzos de la OIT para proporcionar orientación y normas internacionales sobre estos temas

urgentes. Creemos que el Trabajo Decente debe ser la base de cualquier futuro del trabajo, ya sea físico o digital. Por ello, aunemos esfuerzos para garantizar que ningún Trabajador sea invisible, que ningún empleo carezca de dignidad y que ningún futuro se construya sin Justicia. Muchas gracias.

Sra Bas Bärbel

Gobierno (Alemania)

Señor Presidente, Excelencias, estimados Señores Ministros y Ministras, estimados representantes de los Empleadores y de los Trabajadores. Este es mi primer compromiso en el extranjero en tanto que nueva Ministra de Trabajo y he elegido deliberadamente, precisamente, esta Conferencia Internacional del Trabajo. Para el Gobierno Alemán, la OIT es una aliada fundamental. Juntos, nos esforzamos para conseguir buenos salarios, un entorno laboral seguro y saludable y también para un buen Diálogo Social. Nos esforzamos por conseguir dignidad e igualdad en el mundo del trabajo. Estoy pensando ahora en las nuevas normas de las que se están negociando ahora en la OIT, la economía de las plataformas y los peligros biológicos en el entorno laboral, temas muy importantes y también pienso en los hitos de los últimos años, por ejemplo, en el Convenio número ciento cincuenta y cinco, la semana que viene, de hecho, allanamos ya el camino para que se pueda ratificar este Convenio. Ello es una señal para la importancia fundamental de las normas laborales fundamentales. Valoro muy particularmente también, el Convenio ciento noventa sobre la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo. Uno de cada cuatro Trabajadores en Alemania ya ha experimentado una vez acoso sexual en el puesto de trabajo, lo cual nos muestra claramente que debemos seguir poniendo la mirada siempre en estas actuaciones. Señoras y señores, al pensar en las grandes crisis de este mundo, las cuestiones sociales son fundamentales porque la paz universal y permanente solo puede basarse en la Justicia Social. La Constitución de la OIT lo manifiesta de forma inequívoca. No podremos repetir lo suficiente este compromiso. Estimado Señor Director General. Su Memoria describe de forma muy pertinente la situación del mundo, indica claramente que la democracia y los derechos sociales van de la mano y que la democracia solo se puede conseguir si la justicia es algo que está al alcance de todos. En Alemania, por eso, ahora estamos allanando el camino para conseguir salarios más elevados, estamos hablando del salario mínimo y también de los salarios regulados por convenio. Además, estabilizamos y reforzamos el sistema de pensiones y reducimos la barreras para personas con discapacidad. Estos son solo unos cuantos de los muchos proyectos del Gobierno Alemán. Señoras y señores, las organizaciones internacionales se ven presionadas en este momento. Los Estados, los Gobiernos, dan la espalda a las organizaciones, suprimen fondos y arremeten públicamente contra foros como este. Desde perspectiva alemana y europea lo único que puedo decir es que se trata de un error, es temerario y es nefasto, sobre todo en tiempos como estos, en tiempos de guerras y de conflictos comerciales y también en tiempos de transformación digital y ecológica que nos afecta a todos. Lo que necesitamos ahora es un sí contundente, un sí para el multilateralismo, no un sí pero, ni tampoco un no y nunca. Por eso, el Gobierno Alemán, para la OIT seguirá siendo siempre un socio fiable y respondo personalmente por ello. Muchísimas gracias.

Sr Kristiaan De Meester

Trabajadores (Bélgica)

Estado de la situación del mundo. Estimados colegas. Este año marca mi vigésima quinta participación en la OIT. No hace falta decir que valoro profundamente esta institución. Tiene un lugar especial en mi corazón. Hace diez conferencias, mi intervención en este plenario giraba en torno a las encrucijadas. Encrucijadas para la humanidad y para la OIT, con procesos de reforma estructurales, metodológicos y de política especialmente desafiantes. Insistí en la necesidad de eliminar los compartimentos estancos, de alinearnos con la realidad, en la necesidad de un respaldo tripartito pleno de los tres Mandantes de la OIT y en la urgencia de que los análisis sólidos, basados en evidencia, sean el punto de partida, y no las aspiraciones, así como en la necesidad de cumplir con los resultados. Un premio Nobel belga dijo una vez: “en cada encrucijada del camino que lleva al futuro, la tradición ha colocado a diez mil hombres para custodiar el pasado”. Mi evaluación hoy, y eso realmente me duele, es que la OIT parece haber tomado el giro equivocado en esa encrucijada. Una institución y conferencia tripartita única que no logra encontrar una posición común sobre temas de género en el mundo del trabajo representa un fracaso. El hecho de que este asunto ponga en peligro el presupuesto es un fracaso aún mayor. Y permítanme ser honesto, el grupo de Empleadores también está dividido sobre ese tema. La falta o escasez de resultados tangibles en la transición del trabajo informal hacia la formalidad puede ser el mayor fracaso. En la discusión de este año pareció que habíamos olvidado todo lo aprendido en la discusión del año dos mil quince que dio lugar a la Recomendación doscientos cuatro. Me deja atónito y confundido. Como OIT logramos un lugar en la mesa junto con otras instituciones de las Naciones Unidas. Excelente, pero ese lugar no es eterno, a menos que cumplamos. Y se espera que la OIT genere avances significativos en la transición de las economías informales. Ese es el Mandato central de la OIT y se esperan resultados. En la Comisión de Aplicación de Normas observo una tendencia de algunos Gobiernos a aplicar una política de ausencia, privando así a nuestro tribunal laboral de ejercer presión moral. También resulta impactante saber que algunos Gobiernos ratifican convenios y recomendaciones sin adaptar ni una sola palabra en su marco normativo o políticas, y mucho menos lograr alguna mejora en la práctica. A esto se suma que el fallo de la Corte Internacional de Justicia sobre el derecho de huelga se cierne ante nosotros. Todos estos son elementos que pueden acercar un paso más a la OIT al borde del abismo. La Comisión sobre riesgos biológicos logró consenso y adoptó un convenio y una recomendación. Aplausos. Pero esperen... ¿es realmente tan bueno el resultado? ¿Mejorarán significativamente estos instrumentos la situación de los Trabajadores expuestos a riesgos biológicos en todo el mundo? La preocupación por la salud y seguridad ocupacional de los Trabajadores está profundamente arraigada en mis actividades profesionales. Desde mi evaluación, parece que ambos instrumentos están llenos de obstáculos y barreras para quienes quieren adherirse, y repletos de buenas excusas y argumentos para aquellos Gobiernos que no desean ratificar los convenios de la OIT. Mil razones para no ratificar. El año pasado dije que la incoherencia, la inconsistencia y la sobrecarga son las notas de la sinfonía de la destrucción. Este año por lo visto así ha sido. El texto está contaminado por partes que no pertenecen a una discusión sobre riesgos biológicos. Creo que podríamos haber incluido no sé, recoger cerezas como una de las ocupaciones de alto riesgo. Cuando las Delegaciones participan en debates sin perspectiva internacional alguna, se convierten en el riesgo mismo. En la discusión sobre el trabajo en plataformas, parece que no hay correspondencia entre la oferta y la demanda de ideas dentro y entre los distintos grupos de esta casa. La credibilidad de la OIT está en juego aquí. El conocimiento sobre el tema parece insuficiente. Sé que alcanzar la madurez es un precio elevado que se paga al crecer. Pero este tema no es maduro y puede resultar potencialmente disruptivo para la OIT. En general, las normas y los instrumentos no deben ser un fin en sí mismos, sino solo el

punto de partida para transformar el mundo del trabajo para mejor. El liderazgo de la OIT en el mundo del trabajo no se trata de una posición, del número de normas ni de las tasas de ratificación. El liderazgo se trata de acción, de resultados en el mundo real. Necesitamos más acción, acción, no palabras. Necesitamos políticas, herramientas y orientaciones concretas, significativas, eficaces y eficientes que tengan un impacto en el mundo real. Las empresas sostenibles, las agencias privadas de empleo, las cadenas de suministro, las plataformas, la ciencia, la evidencia, no son el enemigo. Un nuevo y directo soplo de aire fresco debe llegar aquí para sacarnos de ese universo paralelo en el que con demasiada frecuencia hablamos y trabajamos. Lo siento, no puedo contenerme. Si tan solo hubiera más mentes afines y cooperación real, podríamos realmente empezar a influir en el futuro para crear un mundo del trabajo mejor y los amo a todos sinceramente.

Sr Venuste Muyabaga

Gobierno (Burundi)

Presidente, distinguidos Delegados. En nombre de la Delegación tripartita de Burundi y en nombre del Gobierno de la República de Burundi que represento aquí en este momento, en esta gran Asamblea, aprovecho la ocasión para decir que esta Organización nos ha dado una acogida calidad y nos permite escuchar nuestra idea sobre la Memoria del Señor Director General de la OIT que pone el acento sobre todo, sobre las realizaciones a lo largo de nuestro país para así aceptar la Justicia Social y el Trabajo Decente para todos. Distinguidos Delegados, al hilo de las prioridades del Gobierno de Burundi que se traducen en nuestros grandes documentos estratégicos como es el Plan Nacional Estratégico de Desarrollo revisado para el periodo dos mil dieciocho, veintisiete y también la visión del país de un Burundi que emergerá en dos mil cuarenta y que aspira a un mundo del trabajo tranquilo, estable y la Justicia Social para todos. El Mandato tripartito de Burundi se ha convertido en prioridad en el nuevo Programa de País, Trabajo Decente y que durará cuatro años, del veinticinco al veintiocho. Nos ajustamos a las nuevas orientaciones del país. Todas las políticas sectoriales también las estamos examinando para ajustarlas a las nuevas orientaciones del Gobierno de Burundi y sobre todo, para hacer frente a los desafíos del momento. Sobre todo, lo que tiene que ver con el cambio climático y las consecuencias negativas que tiene para el mundo laboral, sin olvidar los efectos de la crisis financiera mundial que afecta y mucho, sobre todo a los países en desarrollo. Bajo la egida del Excelentísimo Señor Évariste Ndayishimiye, Presidente de la República de Burundi, Burundi trata de aprovechar la paz social que hemos ganado tras decenios y proyectos de inversión, de gran envergadura para logra el desarrollo duradero. Hoy, más que ayer, necesitamos apoyo técnico, sobre todo para el diseño y concepción de programas y proyectos que nos ayuden a hacer frente al cambio climático y así lograr la transición justa y realista de la economía informal hacia la economía formal a la vez que desarrollamos proyectos que generen puestos de Trabajo Decente y una protección social para todos. Constatamos que es necesario llevar a cabo actividades de promoción para ratificar los Convenios ciento cincuenta y cinco y ciento ochenta y siete sobre salud y seguridad en el entorno laboral que hay que organizar a gran escala en todo el país, dirigido a todos los sectores clave y otros como diputados, senadores, interlocutores sociales y otros actores, sobre todo los que participan en la prevención, como los magistrados, la policía y la sociedad civil. Nuestro país se regocija porque antes de que celebremos el Día Internacional de la Lucha contra el Trabajo Infantil en dos de junio, nuestros Mandantes y otros interlocutores claves, hoy por hoy tienen un plan nacional

para luchar contra el trabajo infantil y sus diferentes formas en el periodo del veinticuatro al veintisiete. Es un plan de acción que aún no se ha aplicado totalmente y que merece el apoyo de los diferentes socios en el desarrollo. En lo que se refiere a las normas y la legislación laboral nuestro Gobierno reitera su compromiso de colaborar con los Mandantes sociales para proteger a todos los Trabajadores y, sobre todo, tratando de velar por que se respeten los principios fundamentales del trabajo, el respeto del contrato laboral poniendo el énfasis en la contratación pública y el caso de grandes proyectos. No podemos concluir la participación sin felicitarle por la buena atmosfera de entendimiento y cooperación que hay con nuestro país en la Organización Internacional del Trabajo y seguir pidiendo pues que se nos dé su colaboración para la aplicación de los programas y proyectos de nuestro Gobierno, sobre todo lo que consta en nuestro programa nacional, Trabajo Decente en Burundi. Por fin, viva la Justicia Social para todos, viva la OIT y que Dios los bendiga todos. Muchas gracias.

Sr Annie Michelle Mouanga

Gobierno (República Centroafricana)

Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la OIT, distinguidas personalidades presentes en esta Centésimo Décimo Tercera Conferencia. Distinguidos Delegados. Me enorgullece hacer uso de la palabra, en nombre del Gobierno de la República Centroafricana, con motivo de esta Conferencia. Quiero felicitar al Presidente por su elección como titular de nuestra Conferencia, cosa que determinará el compromiso de los Mandantes tripartitos para continuar con los objetivos del Trabajo Decente, centrado en las personas. Hemos examinado con interés el Informe del Director General de la OIT, que establece un vínculo estrecho entre el empleo, el derecho y el crecimiento. Sus escritos demuestran también que ese nexo se mantiene gracias a los valores y las instituciones democráticas que, a su vez, garantizan el respeto del principio de rendición de cuentas, la participación, la equidad y particularmente la participación democrática. El Director General habla de perspectivas prometedoras cuya realización conducirá hacia la Justicia Social y la inclusión social. Para lograrlo, el presupuesto-programa que hemos adoptado se apoya en un enfoque prudente y una visión ambiciosa: hacer de la OIT una institución capaz de transformar el mundo del trabajo en beneficio de las poblaciones, en particular de las mujeres y los jóvenes, teniendo en cuenta los desafíos actuales, especialmente los retos de seguridad, el cambio climático y los relacionados con la cooperación internacional. Gracias por todo ello. Señor Director General, Reafirmamos el compromiso de la República Centroafricana con la Justicia Social, el respeto de los principios y Derechos Laborales fundamentales, así como el apego al fortalecimiento del tripartismo, que estuvo en el origen de la creación de la Organización Internacional del Trabajo. Las cuestiones inscritas en el orden del día revisten gran importancia. Queremos citar, por ejemplo, la continuación de los debates sobre los peligros biológicos, los Trabajadores de la economía de plataformas, discusiones que deberían conducir a una decisión y adopción de normas relacionadas. Esto nos permitirá disponer de herramientas pertinentes para proteger los empleos y garantizar el Trabajo Decente en el sector digital y de la inteligencia artificial. Nuestra presencia aquí traduce nuestra constante búsqueda de un ideal social basado en la convivencia. Se trata de marcar una pausa, de hacer un balance social, y económico, con el fin de prever perspectivas de acción a favor de un desarrollo económico y social inclusivo. La República Centroafricana, bajo la dirección de Su Excelencia, Profesor Faustin Archange Touadéra, Presidente de la República, Jefe de Estado, ya ha trazado el camino a seguir para lograr la Justicia Social durante la Cumbre

sobre el mundo laboral que se celebró en el marco de la Centésimo Undécima Conferencia Internacional del Trabajo y cuyo tema era la Justicia Social para todos. Con ello, quiero decir que tenemos la mismísima ambición de edificar una Justicia Social garantía del Trabajo Decente y cuya complementariedad y solidaridad nos llevará a transformar el mundo del trabajo para que se convierta en un lugar seguro, saludable y de gran beneficio para todos. Para poder cristalizar ese compromiso que es lo que ha indicado el Director General en su Memoria de este año, ha lanzado varios proyectos y también ha concretado ciertas medidas. En primer lugar, el Gobierno se ha dado un Plan Nacional de Desarrollo dos mil veinticuatro veintiocho, cuyo uno de los ejes estratégicos se apoya en el desarrollo social y el capital humano. Así pues, para vincular el progreso social y el crecimiento económico, hemos establecido, de manera tripartita, un pacto nacional para la estabilidad social y la recuperación económica, marco ideal de Diálogo Social en torno a cuestiones de interés común relacionadas con el trabajo, el empleo, la protección social y la formación profesional. Con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, la República Centroafricana se ha adherido al proceso de la Alianza ocho punto siete y hoy forma parte de los países pioneros en la lucha contra la trata de personas, el trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil y tenemos un derrotero claro, que es una hoja de ruta coherente que estamos aplicando. Los Mandantes nacionales también se han podido reforzar gracias al apoyo de especialistas y expertos del Departamento de Normas de la OIT en materia de presentación de informes, normas de trabajo, Diálogo Social y representatividad sindical. Es un trabajo que han llevado a establecer por primerísima vez en la República Centroafricana el aspecto de la representatividad sindical y para poder hacer frente a la mutación del mundo laboral y todo lo que ello entraña y acompañar así a todos los que allí trabajan, la Asamblea Nacional acaba de adoptar el quince de mayo de dos mil veinticinco un nuevo anteproyecto del código laboral que va, creo yo, a ayudar a mejorar el clima de trabajo de las empresas y a mejorar también la gobernanza del mercado laboral. Y para acompañar el quehacer del Gobierno que quiere crear más puestos de Trabajo Decente para jóvenes y mujeres, en septiembre de dos mil veinticuatro y por primera vez también en la historia del país, redactamos el primer documento marco de política nacional de protección social. Y luego, en enero de dos mil veinticinco, adoptamos una política nacional de empleo y de formación profesional, la segunda generación, y en el marco del PNB ese plan nacional, hemos hecho validado el plan nacional para responder a las aspiraciones de Justicia Social de nuestra población. Igualmente, en lo que se refiere a la aplicación del régimen social único el RCU que nos dará visibilidad a todas las acciones que se hagan en favor de las personas que necesiten protección social. Señor Director General, distinguidos Delegados. Yo por mi parte en el Ministerio de Empleo y Trabajo, de la Protección Social y de la Formación Profesional, que es mi competencia, desde el veintidós, hemos decidido que todo el mes de mayo será el mes del trabajo. El mes del trabajo pone de manifiesto las diferencias pilares del Trabajo Decente y los resultados obtenidos por los Mandantes tripartitos. Todos hemos de tratar de lograr la Justicia Social propulsados por el Director General y nuestro Jefe de Estado, poniendo el acento en particular en todo lo que pueda contribuir al mejorar el marco de vida y el bienestar de nuestras poblaciones. Muchísimas gracias.

Sr Joseph Farrugia

Empleadores (Malta)

Distinguido Presidente, invitados. El Informe del Director General se da en un momento de gran descontento en el mundo, donde la distinción entre crisis y

normalidad ya no existe. Ante este panorama sombrío, pero realista, manda un mensaje de resiliencia y esperanza y promueve la idea de un contrato social que hace que los puestos de empleo y los derechos sean la esencia de las políticas financieras y económicas. La preocupación válida de los interlocutores sociales, la manera como el mundo se está viendo transformado por la inteligencia artificial lo que afecta a todas las empresas, las cadenas de suministro, la comercialización y el trabajo. En su organización ya se dice que el veinticinco por ciento de los puestos de empleo en el mundo económico ya sufren la incidencia de la Inteligencia Artificial. Y eso recalca la importancia de tener que volver a formar a los empleados para que sean capaces de encontrar otro empleo en estas actividades económicas. Dada las circunstancias, nos sorprende que este año se trate de la transformación que ocurre en muchas las economías del mundo. La transformación digital crea nuevas formas de trabajo y por ello, la ampliación de la economía de las plataformas de trabajo. El trabajo plataformas se debe considerar como un antónimo al Trabajo Decente. El diálogo que se lleva a cabo en esta Conferencia debe velar, porque las oportunidades del trabajo en plataformas también puedan ser beneficiosas para Trabajadores y empresas, si se aplicasen los parámetros correctos que permitan a las empresas flexibilidad para ser productivas y competitivas a la vez que se protejan los empleados contra prácticas abusivas. La transformación, se considerará como medio de movilizar los recursos humanos para que tengan empleos de alta calidad y gracias al Diálogo Social los interlocutores sociales pueden tener logros positivos. Malta ya tiene estructura de Diálogo Social arraigada desde hace tiempo y aquí hay una diversidad de sindicatos, órganos de Empleadores y organizaciones de sociedad civil. En los últimos meses ellos han llegado a un consenso sobre la legislación para regular el quehacer de las agencias de contratación, y también ha habido discusiones constructivas sobre las políticas de migración laboral, cosa que todavía está en curso. Debates que reflejan la demográfica o la demografía tan rápido del mercado laboral de Malta en el último decenio. Una gran parte de los Trabajadores de Malta vienen de otros países y la ampliación de la población de manera general, además de una tasa de fertilidad que baja, son grandes problemas respecto del futuro de nuestro país. Tenemos poca tierra y recursos naturales y los cambios demográficos tienen un efecto en la densidad de la población, en la sostenibilidad elemental y las presiones que hay sobre la infraestructura generales. Esto requiere de una planificación de larga duración y los Empleadores colaboran con otras partes interesadas para concebir la visión dos mil cincuenta, es decir, iniciativa nacional de resiliencia para Malta. Nuestra economía, registro de positivo, sobre todo en el sector privado que predominantemente se compone de pymes. A la vez siempre hay una mayor sensibilización de que el crecimiento del PIB de manera automática no se traduce a una mejor calidad de vida para sus ciudadanos y como dijo acertadamente el Director General en su Memoria, el empleo, los derechos y el crecimiento son tres pilares del trabajo y si la política y el acompañamiento adecuado de las instituciones, recursos y política, lograrán salir adelante. Los derechos de manera obligatoria implican obligaciones y mejorar los Derechos de los Trabajadores, las condiciones de trabajo deben ir de la mano con una productividad mejorada junto con un entorno propicio para las empresas sostenibles. La gobernanza y la transparencia, también desempeñan su papel para apoyar esos pilares que descrito, fortalecer las estructuras de observancia, algo que los Empleadores de Malta siempre han apoyado. Es el medio para promover un campo de igualdad para las empresas y alienta la observación Incluso en las prácticas de empleo. Ahora los Empleadores esperan que el Gobierno sienta la pauta. Desafortunadamente esto no es así, la contratación pública más bien se dirige a órdenes directas para eludir un proceso de licitación, como debe ser el caso. Se suprime derechos de los ciudadanos para llevar a cabo investigaciones y esto está erosionando la confianza pública en las instituciones

y esta confianza que se desvanece también se ve a nivel internacional, como ha dicho la Memoria del Director General y esa es una de las prioridades del Diálogo Social, el fomentar de nuevo reconstituir la confianza sobre todo entre los jóvenes que tal vez han perdido las ilusiones y están desesperados con la incertidumbre y la inestabilidad que los rodea. Los diecisiete principios de los objetivos del Desarrollo Sostenible arrojan el mundo puede convertirse en mejor lugar para todos. Las relaciones internacionales no pueden degenerar y convertirse en el fundamento proteccionista y depredador. Gracias a los esfuerzos de colaboración de todos los países, los desafíos mundiales se podrán dejar atrás. La OIT como Institución de su mandato y el diálogo tiene un papel importante que desempeñar en ese respecto y como lo dice el Director General, tenemos una responsabilidad institucional de poder hacer frente a la situación. Muchas gracias

Sra Yolanda Díaz Pérez

Gobierno (España)

Gracias Buenas tardes, es para mí un honor intervenir en la Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo y hacerlo en un momento tan crucial como este. Permítanme comenzar agradeciendo al Director General, mi querido Gilbert, y a todo el equipo de la OIT por su incansable labor. Me gustaría aprovechar y recordar lo que la OIT supone para las Trabajadoras y los Trabajadores del mundo y lo que supone para la paz mundial. Cuando hablamos de que el trabajo no es una mercancía y nos afirmamos en el denominado “espíritu de Filadelfia” no solo mostramos un compromiso firme con los valores y derechos fundamentales en el trabajo, con el Trabajo Decente, en definitiva, sino que ponemos de manifiesto algo que hoy algunos creen olvidar que los derechos de las personas Trabajadoras y la Justicia Social constituyen, como dijo la OIT, una condición para la paz. Les recuerdo, queridas y queridos colegas, que esta institución que hoy nos acoge tiene su origen ni más ni menos que en el Tratado de Versalles que pone fin a la primera Guerra Mundial. Hoy, en estos tiempos sombríos y bélicos, conviene recordar que solo podremos vivir en paz si garantizamos la Justicia Social y la OIT es la principal institución al servicio de esta misión por lo que, una vez más se halla en una encrucijada histórica. Que el trabajo de las delegaciones en estos días previos se haya dedicado a la adopción de un Convenio sobre el trabajo en plataformas digitales es un ejemplo de esta encrucijada. La innovación tecnológica y digital no puede ser la excusa para derrumbar décadas de avance en los Derechos Laborales. Si permitimos que los algoritmos o la Inteligencia Artificial eludan las exigencias del Trabajo Decente, estamos renunciando a seguir garantizando la ciudadanía en el trabajo. Lo que el neoliberalismo intentó, pero no logró, no puede hacerlo ahora el avance tecnológico. No estamos ante un Convenio más, es un Convenio indispensable para renovar nuestro compromiso con el Trabajo Decente tal y como hemos hecho en España con la ley Rider. En España, éramos muy conscientes de que un joven en una bicicleta no era un emprendedor. Lo hemos hecho más tarde en Europa con la directiva de plataformas y ahora en la OIT que puede contar con el firme compromiso de mi país para garantizar los Derechos Laborales ante las nuevas formas de empleo. Esta Conferencia es también histórica porque no permanece impasible ante el genocidio que se está perpetrando en Gaza. Es extremadamente relevante que la Conferencia haya reconocido a Palestina como Estado observador, no miembro de la OIT. Este paso encierra un profundo significado político y simbólico. España continuará apoyando al pueblo palestino en su legítimo derecho a construir un futuro de paz, justicia y dignidad, un futuro cimentado en el respeto al derecho internacional y a la

Carta Universal de los Derechos Humanos. Reafirmamos que el reconocimiento del Estado palestino es un primer paso indispensable para avanzar hacia la libertad y la autodeterminación de su pueblo. Agradezco a la OIT y a su Director General la cooperación desplegada en los Territorios Árabes Ocupados dirigida a la promoción del empleo y la recuperación de las empresas, y financiada por mi país. Termino ya, hoy más que nunca es necesario renovar nuestro compromiso con la OIT y con la Justicia Social en el mundo. Así como nuestra firme defensa de la diversidad de los derechos de las personas LGTBIQ+. La respuesta no es cerrar las fronteras, abrir frentes arancelarios, luchar cada uno por su cuenta, la respuesta es más Derechos Laborales universales tal y como sostiene España en su impulso a la Carta Global de Derechos Laborales. Querido Director General, con todo el cariño, tenemos que avanzar en esta línea. Y, déjenme que me dirija a la bancada de los y las Trabajadoras, la esperanza está en la organización del sindicalismo en el ámbito global. Necesitamos más sindicalismo que nunca, un sindicalismo fuerte, que sea expresión de los valores de la OIT, incluido el derecho a la huelga, que puede garantizar la democracia y la Justicia Social que necesitamos frente a la oscuridad que nos rodea. Os envío ánimo, compañeras y compañeros, podéis contar con España para avanzar en Derechos Laborales, en la paz y en la Justicia Social en el mundo.

Sr Etienne Mintsu Mi Essono

Trabajadores (Gabón)

Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, distinguidos Delegados, señoras, señores. Me dirijo a todos. Quisiera en primer lugar felicitarle Señor Presidente por su brillante elección a la presidencia de nuestros trabajos. Presento también mis sinceras felicitaciones a los demás miembros de la Oficina. En nombre de los Trabajadores de Gabón, quisiera saludar a la Conferencia y a todos sus participantes. Señor Presidente, la Ciento Trece Conferencia Internacional del Trabajo, se celebra en un momento en el que mi país, Gabón, se encuentra en pleno proceso de restauración de las instituciones de la República. Se ha celebrado una elección presidencial, se ha elegido a un nuevo Presidente democráticamente en persona del Señor Brice Clotaire Oligui Nguema, su elección será seguida los próximos meses de una renovación de las dos cámaras de nuestro parlamento. Todo ello, solo ha sido posible gracias a la voluntad política, a la madurez y a la determinación del pueblo gabonés y sobre todo, gracias a la bendición de Dios Todopoderoso que sigue acompañándonos. Señor Director General. Los Trabajadores de Gabón, quisieran manifestar su más profunda gratitud por la ayuda de distintos tipos de las que se ha podido beneficiar mi país durante este periodo de transición. Sin mencionar a todos, quisiera mencionar la elección de Gabón como Miembro del Consejo de Administración de la OIT. La visita del Director General de la OIT a Libreville. Varias visitas de la representante de la Oficina Regional de Kinsasa y un largo etcétera. A pesar de todo eso, el grupo de Trabajadores desea seguir contando con el acompañamiento de la OIT. En este proceso, la Organización de las primeras elecciones profesionales tendrá lugar en Gabón. El refuerzo de la capacidad de los inspectores de trabajo, la formación de actores del Diálogo Social, la puesta en práctica del Consejo Nacional del Diálogo Social. En un momento en el que nuestro país entra en la quinta República, el Estado del Diálogo Social tripartito ha de ser reforzado, no solo para conseguir los objetivos o los aspectos que se planteen en la Ciento Trece Sesión de la CIT, sino también para que realmente por fin, esta nueva era beneficie también a los numerosos Trabajadores y trabajadoras de Gabón. Señor Director General, en su

Informe que lleva el título, “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”, usted con mucha pertinencia dice que la creación de la OIT en mil novecientos diecinueve se cimentaba en la condición inscrita en su Constitución de que cuando existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas, injusticia, miseria y privaciones lo que se genera en estas circunstancias es el descontento y ahí donde la paz y la gloria universal se pone en peligro, pues eso también sucede. Es urgente mejorar las condiciones. Fin de cita. En el mismo Informe se afirma que la Justicia Social para por un fortalecimiento del nexo entre el empleo, los derechos y el crecimiento, demuestra que este nexo es alimentado por los valores y por las instituciones democráticas que como tales garantizan el respeto del principio de la responsabilidad, de la equidad y, sobre todo, de la participación democrática. Ante lo que precede, los Trabajadores de Gabón quisieran manifestar su esperanza que se basa en el contexto muy democrático en el que se ha elegido al nuevo Presidente de la República. Las elecciones presidenciales democráticas implican también el establecimiento de instituciones democráticas, un Diálogo Social y también una gobernanza transparente. Señor Presidente de la Conferencia, con estas palabras llenas de esperanza, los Trabajadores de Gabón me piden que les desee a todos, un feliz regreso a sus respectivos países. Muchísimas gracias por su atención.

Sr Hassan Fakh

Trabajadores (Líbano)

(foreign 03:32:50) Una política injusta que perjudica a los Trabajadores que no tienen elección alguna. En el Informe del Director General leemos con mucha claridad que la rehabilitación justa no puede realizarse sin que hay Justicia Social y no hay Justicia Social sin respeto a las libertades sindicales y sin que haya un verdadero Diálogo Social. Sin embargo, el Gobierno de Líbano que se ha constituido después del último alto el fuego, sigue en estos momentos un planteamiento que ha exacerbado aún más la crisis, en vez de alejarla. En tanto que Trabajadores, nosotros hemos depositado grandes esperanzas en este Gobierno, ¿Cuál es entonces ahora esta reforma que parece que se está diseñando entre bastidores sin que puedan intervenir los Trabajadores? ¿Cómo podemos superar el salario mínimo y cómo, si es que es posible, se está haciendo ahora para marginar a las fuerzas sindicales ignorando sus reivindicaciones y sin garantizar su participación en un verdadero Diálogo Social? Es cierto, Israel sigue violando la soberanía del Líbano y sigue con su ocupación y con sus actuaciones en contra de nuestros pueblos. Queman, incendian esculturas, amenazan a los ciudadanos día tras día y amenazan también nuestra capital, Beirut. De hecho, Israel está aumentando aún más el desempleo y el desplazamiento. Lo que no entendemos es porque nuestro Gobierno, en vez de reforzar el frente interior, sigue socavando la seguridad social, la estructura social y sigue, además, poniendo la responsabilidad en los Trabajadores en vez de reconstruir las ciudades, las aldeas destruidas y las instituciones. Nosotros en mi país, no tenemos ningún plan nacional global ni económico para intentar abordar estas cuestiones. Es un fracaso económico, no existe en mi país una voluntad seria. En mi país, en vez de lanzar un plan de reconstrucción, lo que haremos es que las reformas no son productivas y también podemos percibir que la realidad, en realidad lo que está haciendo es poner en peligro y socavar el trabajo de los sindicatos. Solo podremos avanzar si colaboramos a nivel nacional y local. Es lo que necesitamos para garantizar el Trabajo Decente y para llevar adelante el Diálogo Social. Los Trabajadores tienen que estar siempre en el centro de este proceso y en ese sentido, no podemos, sino saludar la resolución histórica de esta Conferencia que dedica a Palestina el estatuto de Estado

Observador. Es, desde luego, una decisión histórica, una decisión moral que constituye un paso fundamental para reconocer las miserias que vive en estos momentos el pueblo palestino y para hacer justicia. Todo ello, refleja las aspiraciones, el movimiento de los Trabajadores, movimiento mundial que siempre ha defendido la causa de los palestinos y desde esta plataforma decimos que el crecimiento no puede pasar por la austeridad y por la marginación de los socios y reivindicamos la participación de los sindicatos a la hora de establecer las políticas, porque si no todos los planes no serán más que letra muerta. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que deje de utilizar instrumentos que minan, que socavan nuestros esfuerzos de nuestro trabajo y todo eso con el pretexto de estar realizando una reforma económica. En nombre de todas las fuerzas sindicales en el Líbano y en nombre de todos los Trabajadores de nuestro país, reivindicamos también que es necesario poner freno a las intervenciones israelíes en el territorio libanés y condenamos además también las incursiones y la violación de nuestro territorio, pedimos que se ponga en práctica la resolución doscientos sesenta y uno y que garanticemos la vuelta de los Trabajadores libaneses a sus tierras y que protejamos al pueblo libanés. Segundo, hacemos un llamamiento para que tenga lugar un Diálogo Social real y no solo simbólico. Un Diálogo Social que refleje o que acoja a todas las clases de Trabajadores, también a los desplazados y a los migrantes. Tercero, hacemos un llamamiento para que puedan volver los refugiados sirios a Siria. Cuarto, hacemos un llamamiento también a que haya salarios equitativos y justos para que se pueda garantizar una vida digno y eso, independientemente de las estadísticas y de los cálculos mezquinos. Hacemos un llamamiento para que se respete el Convenio ciento treinta y uno, con respecto al salario mínimo y que se ha puesto en práctica de acuerdo con el saber técnico de la OIT. Quinto punto, es necesario que revisemos las leyes nacionales para que estas se puedan alinear con las normas internacionales, esto constituye una parte integrante de todas las reformas reales, genuinas y Señor Presidente, no estamos pidiendo un milagro, pero sí que pedimos que se respeten los principios de la OIT, la libertad, la justicia, la colaboración y la responsabilidad. Esperamos que esta Organización se convierta o que sea más bien, una plataforma para alcanzar estos objetivos. Vivan los Trabajadores, viva el movimiento sindical, viva la OIT. Gracias.

Sr José Manuel Díaz

Trabajadores (Chile)

Estimados, quisiera saludar al Vicepresidente de la Conferencia, al Secretario General de la OIT y compartir su Memoria como, a la vez, saludar al Ministro de Trabajo de Chile el Señor Giorgio Boccardo, al Delegado de los Empresarios Señor Pablo Bobich, a la Señora Embajadora Claudia Fuentes, a los Senadores Antuan Saavedra y la Senadora Carvajal y por cierto, a mi querido compañero que me acompaña como Delegado Sindical. El Diálogo Social no es una concesión. Es un derecho democrático esencial y una herramienta legítima para avanzar en justicia y equidad social. Nuestra participación en los espacios de decisión, estos reflejos de no tener representatividad y de la fuerza de la clase trabajadora organizada. LACUT es y seguirá siendo parte legítima del Diálogo Social porque representamos la voz organizada de miles de Trabajadores en Chile. Llamamos al Estado de Chile a garantizar la plena garantía de los derechos de representación y organización y negociación colectiva en el sector público. Aprovechamos este espacio para manifestar nuestra preocupación por los atropellos que han sufrido nuestros compañeros y compañeras Trabajadores del Estado Chileno al movilizarse legítimamente por el no cumplimiento de acuerdos previos de los

recientes dictámenes de la Consejería General de la República que amenazan el derecho a la libertad sindical que está ratificado en el Convenio quinientos uno. Es fundamental defender el empleo ante escenarios que se nos presentan donde las y los Trabajadores quedemos rezagados ante los nuevos modelos laborales. De ahí que manifestamos que la negociación ramal, la cual fue eliminada en dictadura, se ha convertido en una demanda histórica de LACUT, porque establece estándares mínimos para cada industria y reduce la brecha entre Trabajadores de un mismo sector. El Presidente Borich se comprometió a presentar un proyecto que la restituya durante este año. Llamamos a los empresarios a creer en el diálogo y a no negarse a debatir esta reforma. Si eres miembro de la OCDE y sus países asociados, tienen diferentes modelos de negociación ramal. En los últimos años hemos avanzado en el salario mínimo de trescientos cincuenta mil a quinientos treinta y nueve mil pesos. Eso fue posible gracias al Diálogo Social de LACUT con su contraparte, sin embargo, aún es insuficiente para cubrir las necesidades básicas. En Chile no existe una política salarial permanente y se necesita construir una que vincule el costo de la vida con los salarios garantizando un salario vital para todos y todas. Estamos escuchando discursos autoritarios y proyectos que amenazan derechos fundamentales, criminalizan la protesta y buscan debilitar a los sindicatos, de la derecha política y económica. La historia demuestra que se fortalece la democracia con la movilización social. Repudiamos toda retórica que pretenda excluir o reprimir a quienes luchan por justicia y equidad social. En tiempos en los que se pretende debilitar la democracia desde las derechas autoritarias a nivel mundial, reafirmamos que el Diálogo Social es paz social, es el elemento central de toda democracia sana. Fruto de ello son las ratificaciones de los Convenios ciento noventa, ciento setenta y seis y este año el depósito del Convenio ciento cincuenta y cinco. Esperamos que sea una herramienta que contribuya a la implementación de medidas de redención y reparación de la salud de las y los Trabajadores en la zona de sacrificio. Exigimos seguir la tramitación de los Convenios ciento cuarenta y nueve y ciento dos como fue acordado en la negociación del salario mínimo en nuestro país. Defender el Diálogo Social es defender la democracia misma y es el único camino hacia un país más justo, cohesionado y solidario en donde la justa riqueza generada por todos sea mejor distribuida. El gran problema de Chile es la desigualdad. En Chile, las y los Trabajadores y el sindicalismo conocen muy bien lo que es la persecución la tortura y el genocidio. La historia ha marcado a LACUT, por eso repudiamos desde los más sentido, la ofensiva del Gobierno de Israel contra la población palestina. Esta matanza contraviene el derecho internacional y los valores humanitarios. Expresamos nuestra solidaridad con el pueblo palestino y condenamos las violaciones de los Derechos Humanos. Subrayamos que nuestra crítica es al Gobierno de Israel y no al pueblo judío. Frente a estos desafíos y nuestras múltiples demandas, LACUT de Chile reafirma el compromiso con el Diálogo Social, con el Trabajo Decente, la libertad sindical, la Justicia Social, la negociación colectiva en todos sus niveles, un salario justo vital y un Estado más fuerte que garantice los derechos plenos a todos los ciudadanos. Una democracia plena, un espacio común para todo le hace bien a Chile. Muchas gracias.

Sr Francis Jean Jac Evouna

Empleadores (Gabón)

Señor Presidente de la Conferencia, Señor Director General de la OIT, señoras y señores Delegados, consejeros técnicos, señoras y señores. Permítanme que, en nombre de la Delegación de los Empleadores de Gabón, OMEAMPA, intervenga ahora para darles algunas pistas de reflexión que se recoge además en esta Conferencia

número ciento trece. Aprovecho también para saludar a los Miembros de la Oficina de la Conferencia, a los Miembros de las distintas comisiones técnicas, a los Delegados y a los Consejeros Técnicos y a todos los países. También saludo la deliberación en el Consejo de Administración sobre la puesta en práctica de un programa común para reformar el sistema de Naciones Unidas en aras del desarrollo, medidas que ha adoptado la Oficina para promocionar el espíritu de la OIT en el marco de la acción multilateral mundial, sobre todo de apoyar la participación de los Mandantes tripartitos en el marco de operación de Naciones Unidas para el desarrollo duradero y para el análisis distinto de los países. Esto se produce en un momento crucial de la vida de nuestra institución internacional, un momento importante donde las empresas trabajan en el marco del Diálogo Social tripartito para reforzar la relación entre empleo, derechos y crecimiento. En un mercado laboral que se enfrenta a múltiples desafíos. En Gabón, desde el treinta de agosto de dos mil veintitrés, las empresas se han asociado al Plan Nacional de Desarrollo para la Transición PMDT dos mil veinticuatro-dos mil veintiséis. Esta nueva era está marcada por la llegada al poder del Comité de transición para la restauración de las instituciones, así que, los desafíos están en restaurar la confianza y la dignidad del pueblo gabonés. Nos orientamos por los principios que guían las acciones del Gobierno, restauración de la confianza, reformas institucionales y legislativas, diálogo nacional y las consultas públicas, la lucha contra la corrupción, el Desarrollo Sostenible, el fomento de la educación y de la sensibilización. Hay que decir que Gabón ha observado sus compromisos internacionales, sobre todo, aquellos para con la OIT. Nos esforzamos para conciliar el nexo entre el empleo, los derechos y el crecimiento, a pesar de la existencia de un gran sector informal y siempre intentamos cumplir el Mandato de la OIT. Vemos ahora que las normas se están violando cada vez más. Señor Presidente, las empresas de mi país se ajustan a la legislación nacional en vigor y también a los derechos fundamentales. Nos complace recibir el apoyo técnico de la OIT para la elaboración de los marcos jurídicos, sin embargo, la negociación colectiva y el Diálogo Social están bien implantados en el entorno profesional. Hoy en día, Gabón acaba de entrar en la quinta república con la elección a la magistratura de Su Excelencia Brice Clotaire Oligui Nguema, Presidente de la República, Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y eso el doce de abril de dos mil veinticinco. Ello representa una exigencia colectiva de los temas principales, la salud, la educación, el acceso al agua potable, la vivienda, la lucha contra la miseria, la seguridad de las personas, la reducción de la precariedad de los empleos y también la acogida de todos los inversores, la inserción profesional y la empleabilidad de los jóvenes. La lucha contra la impunidad, la lucha contra la corrupción, todo ello se inscribe en la voluntad de reforzar estas alianzas internacionales y para ello, el Gobierno de mi país sigue fiel a la línea de su predecesor y plantea seguir adelante con los distintos programas como, por ejemplo el Programa de Trabajo Decente dos mil veinticuatro-dos mil veintiséis, las organizaciones de Empleadores han participado en la ceremonia de firma del PTT y en el marco tripartito, la participación de la Señora Directora de la OIT en Kinsasa el veintitrés de mayo. Así que, estamos convencidos de que el PPTB constituye una herramienta pertinente para reforzar la cooperación de las organizaciones de Empleadores con las agencias de Naciones Unidas, con los inversores privados y con otros socios y todos ello, para promover la economía sostenible, el empleo productivo y el trabajo. Señor presidente, existe una gran variedad de instrumentos que evolucionan en distintas dimensiones en aras del Trabajo Decente, por ejemplo, en lo que se refiere a los ingresos, a los salarios vitales la discriminación basada en el Género, la salud y la seguridad en el trabajo y también la economía de rendimiento, etcétera. La OIT ha realizado tantas cosas y ha conseguido ya tanto a lo largo de su rica historia que todos nos deberíamos sentir muy orgullosos por el papel que ha desempeñado la OIT en la elaboración de las normas

internacionales del trabajo que han contribuido a reforzar las economías y las sociedades y hacerlas más inclusivas y todo ello mediante el Diálogo Social y por fin, estoy aquí también para felicitarles por el éxito de esta ciento trece Conferencia Internacional del Trabajo, les felicito también por los Informes que se han elaborado, por ejemplo, uno que tiene que ver con los productos químicos y queremos alentar a la OIT a seguir trabajando para que vuelva la paz en los territorios ocupados de la República Democrática del Congo, Miembro de la comunidad de estados de África Central. Allí las empresas se enfrentan a grandes desafíos. Muchísimas gracias.

Sr Antoine Robinson

Trabajadores (Seychelles)

Presidente de la Conferencia, Vicepresidente, Director General de la OIT, jefes de Delegación aquí presentes, distinguidos todos, damas y caballeros, muy buenas tardes a todos. Es para mi organización, un honor participar en la Centésimo Décimo Tercera Reunión de la CIT. Damos una cálida enhorabuena al Director General por su Memoria y por su preámbulo que describe la vivencia de primera mano de los Trabajadores por doquier, que se sienten desprotegidos, no escuchados y desvinculados de la toma de decisiones que conciernen a su vida. Esa es la dura realidad en Seychelles. Somos un sindicato independiente y como tal, nuestra Federación lidia para encontrar su lugar en un sistema de desigualdades económicas, justicia histórica, de manera que nuestros Trabajadores se enfrentan a esas mismas incógnitas. ¿Voy a poder llegar a fin de mes? ¿Voy a poder tener voz y voto en lo que sucede en nuestro país? Es una crisis de confianza, como ha dicho usted. A nuestro juicio, la OIT, gracias a su liderazgo, tiene una responsabilidad y puede invertir esa tendencia. Nuestra Federación ha vivido una transformación radical. Somos una unión que ahora no está politizada y no tiene ninguna filiación política. Nos caracteriza la representación de los Trabajadores independiente de la libertad sindical. Esta unión tiene que representar a todos los Trabajadores de nuestro país. Independientemente de su signo político. Pero no ha sido un camino de rosas. Somos un Estado caracterizado por un único partido político, por lo que el pluralismo no era la realidad. Ahora se han creado nuevos cauces democráticos y ahí esperamos un camino que podía llevar al pluralismo. Sin embargo, a pocos sindicatos que se benefician de apoyo administrativo y financiero permanente. Vemos con buenos ojos lo dicho por el Director General, a saber; que empoderar a los sindicatos suele ser una condición sine qua non para impulsar la dinámica de creación de empleo y hacer valer los Derechos de los Trabajadores además de promover el derecho de desarrollo económico. Esto es fundamental y hay que invertir también en el Diálogo Social. Esto refleja la cruda realidad con que nos topamos en Seychelles sin apoyo institucional, sindicatos pequeños como el nuestro tendrán un margen limitado para participar en narrativa pública, sobre todo en la toma de decisiones que afectan a nuestros miembros. Reconocemos conforme se subraya en la Memoria que el ritmo de cambio de estrategias del movimiento sindical por doquier también tiene que ganar importancia para tener una mayor incidencia. Tenemos que forjar políticas en torno a la digitalización y la automatización que sean conformes con objetivos como la igualdad económica la Justicia Social. También hay que representar a sectores emergentes y contar con la participación de los jóvenes, las mujeres y otros segmentos de la población infra representados. Necesitamos para ello, apoyo. además, la dinámica laboral de nuestro país también está en constante evolución. Pero por desgracia no tenemos infraestructuras institucionales básicas, por ejemplo, miembros de personal y recursos para estar a la altura de estas circunstancias. El Director General nos ha recordado que,

entre todos los cauces de participación, también se puede mantener el Diálogo Social con las asociaciones de Trabajadores y los sindicatos. Se promueven así estrategias de larga duración para entablar relaciones de cooperación. Un ejemplo muy claro es nuestro país, ahora tenemos que impulsar el Diálogo Social de manera que nuestro sindicato tiene pendientes, no solo estén escuchados, sino que se les dote de recursos. Los interlocutores sociales tienen que poder participar en este discurso público. Por eso, Director General, nos hacemos cargo de su llamado a la acción, no solo hay que reconocer la brecha que media entre la expectativa y la realidad. Tenemos que salvarla. Los Estados Miembros de la OIT tienen que reconocer las vulnerabilidades de los pequeños sindicatos independientes y es importante que recibamos apoyo para garantizar una estabilidad a largo plazo. Las promesas de democratización se tienen que ver acompañadas de apoyo. para concluir, el propósito fundacional de la OIT es merecedor de nuestra atención. Hay que promover la Justicia Social. Tenemos recursos y el Mandato, además, de los conocimientos necesarios. Lo que nos falta es determinación colectiva para invertir en Diálogo Social y en dotar de recursos a esta Organización que sigue siendo pertinente en relación con el mundo del trabajo. Celebramos su perspectiva. Hay que cumplir los principios de la dignidad y de la inclusión en el mercado de trabajo. Estamos dispuestos a participar para forjar este futuro. Nuestra Federación manifiesta su apoyo a la causa del pueblo palestino, Myanmar y Líbano. Muchísimas gracias y que Dios los bendiga.

Sr Beezaicoomar Baamy

Trabajadores (Mauricio)

Estimado Presidente, distinguidos invitados, damas y caballeros, distinguidos colegas, muy buenas tardes. Es un honor y una gran responsabilidad, intervenir ante ustedes en calidad de representante de la Conferencia de Trabajadores de Mauricio. Doy las Gracias de todo corazón a la OIT por habernos brindado esta tribuna de diálogo y para promover la causa de los Trabajadores. Confío en que mi alocución sirva para promover la discusión en curso y también para mostrar el sentido de compromiso de todos los presentes. Señalo a su atención varias cuestiones acuciantes contemporáneas que podrían afectar mucho a los Trabajadores y los Derechos Humanos tanto a escala internacional como en nuestro país. Primero, la integración creciente de la inteligencia artificial en las economías mundiales. Es un fenómeno que merece toda nuestra atención. La IA presenta oportunidades de innovación y para mejorar la productividad, pero también plantea graves dificultades para la estabilidad laboral y en muchos casos también profundiza en las desigualdades. Sobre todo para los Trabajadores que tienen poca cualificación. Para nosotros es importante dotar de recursos a nuestros Trabajadores haciendo inversiones estratégicas para que puedan seguir una formación profesional y garantizar su empleabilidad a largo plazo. Por otro lado, la innovación tiene que materializarse en oportunidades y en inclusión. Es imperativo pues, garantizar que nuestros Trabajadores sigan siendo resilientes y estén dispuestos para hacer frente a esta innovación tecnológica. La explotación sigue siendo una grave preocupación para nosotros. Contamos con un marco para fortalecer el cumplimiento de la normativa vigente y luchar contra el trabajo infantil, pero sigue habiendo trabajos peligrosos en nuestro país por desgracia y se sigue explotando a los niños. Reafirmamos nuestra determinación a mejorar las capacidades institucionales de nuestro país y fortalecer también el cumplimiento normativo de manera que se erradique la violación de los derechos de los niños. También nos preocupa otra cuestión, a saber; la inseguridad alimentaria que se ve agravada por el cambio climático, la perturbación climática y otros

fenómenos. Hay una carestía de productos en nuestro país que sobre todo afecta a los productos alimentarios. Esto plantea graves problemas para las familias de renta media y baja. ¿Y cómo hemos respondido? Promoviendo nuestra autonomía a través de la agricultura nacional, con subsidios y con otras políticas regionales relacionadas con la cadena de abastecimiento. Las circunstancias mundiales afectan mucho a los Trabajadores en todo el mundo. Los Trabajadores migrantes en nuestro país, contribuyen y mucho al desarrollo nacional en sectores como la manufactura y la construcción. No obstante, ha habido reformas legislativas y de políticas recientes que han suscitado un debate necesario sobre la protección de los Trabajadores y las prácticas vigentes. Estamos dialogando activamente con las partes interesadas para promover condiciones de trabajo más transparentes y también procesos de contratación más éticos, de manera que todos los Trabajadores independientemente de su origen, sean tratados con justicia y humanidad. Por último, en cuanto a las obligaciones asumidas por Seychelles a escala internacional, seguimos respetando nuestro compromiso para con los Derechos Humanos y las normas internacionales del trabajo. Hemos ratificado Convenios para proteger a los niños, a los Trabajadores y los Trabajadores migrantes, pero queda tela por cortar, lo reconocemos. Nuestro marco legislativo debe plasmar tanto nuestros valores constitucionales como nuestras responsabilidades a escala internacional. Solo a través de una responsabilidad colectiva y medidas conjuntas podremos superar estos desafíos y forjar un futuro inclusivo para todos. Sigamos colaborando para hacer progresos significativos. Para concluir, me gustaría señalar a la atención de la Presidencia lo siguiente: recientemente nuestro Gobierno ha despedido a más de mil setecientos funcionarios varones y mujeres de la administración pública alegando que su contratación había sido ilícita, antes de las elecciones generales que tuvieron lugar en noviembre de dos mil veinticuatro. Además, el Presidente de la Asociación de Tripulantes de Cabina de Air Mauricius también fue despedido por actividades sindicales y no se le ha restablecido su puesto de trabajo. Nos gustaría hacer un llamado a la OIT para que tuviera en cuenta estos casos. Ya de hecho hemos interpuesto una denuncia para que se trate este caso ante la Secretaría de la OIT. Gracias.

Sra Esther Lynch

Confederación Europea de Sindicatos

Presidente, distinguidas Delegaciones. La negociación colectiva es la piedra angular de una sociedad justa, sin ella los Trabajadores quedan desprotegidos a merced de los mercados sin un auténtico poder. El Convenio noventa y ocho es claro. los Gobiernos deben promover activamente la negociación colectiva, pero como señala el índice mundial de la CSI hay una erosión grave de la cobertura de negociación colectiva en Europa, en muchos países menos de la mitad de los Trabajadores están cubiertos. Tenemos que adoptar medidas positivas creando marcos legislativos, superando los obstáculos y promoviendo las condiciones para que haya auténtico diálogo y negociación colectiva, si no lo hacen los Gobiernos, abandonan una relación fundamental para garantizar que los Trabajadores tengan su perspectiva que manifestar. Cuando dan la negativa a las reivindicaciones de los sindicatos también abandonan sus obligaciones. Cuando los Estados Miembros dicen que “no hacer nada es neutral”, en estas relaciones industriales, lo que están haciendo en realidad es favorecer a las empresas no sindicalizadas porque tienen una ventaja ilícita ya que sus Trabajadores están menos protegidos y además, suelen recibir contratos de licitaciones públicas. Los Estados Miembros pueden superar los obstáculos de manera

determinada, por ejemplo, las normas de licitación pública podrán promover una coalición colectiva, acabar con la explotación y garantizar una competencia leal para que las empresas, regidas por acuerdos no sufran desmedro. La promoción de la negociación colectiva es la piedra angular de la directiva de la Unión Europea sobre los salarios mínimos vitales. Pero ahora se la está impugnando ante el tribunal europeo de justicia. Ese tribunal también debe respetar los convenios de la OIT al aplicar la legislación europea en lugar de cuestionar libertades y esto significa que los tribunales deben invertir su tendencia y reconocer como se dispone en los Convenios de la OIT que la negociación colectiva no puede ser un obstáculo ilícito al comercio o una traba ilícita a la competencia. Las instituciones de la UE, han dicho que está determinadas para con el Trabajo Decente y ahora su instancia más alta está cuestionándolo. Seamos claros, la obligación fundamental de esta promoción incumbe a los Estados Miembros. Son ellos, quienes deben brindar apoyo institucional y acabar con este declive. En la UE, esto significa trabajar con los interlocutores sociales para establecer planes de acción y cumplir con el objetivo de que el ochenta por ciento de los Trabajadores queden cubiertos por acuerdos colectivos. La negociación colectiva transforma la vulnerabilidad individual en fortaleza colectiva a través de la solidaridad. Es la materialización de la perspectiva de la OIT, unidad de los Trabajadores a escala internacional independientemente de nuestras diferencias. Cuando hay unidad, con dignidad y apoyo mutuo, surge el Trabajo Decente. Los Estados que cumplen sus obligaciones de promoción del Trabajo Decente tendrán sociedades más exitosas y economías más cohesivas. La hoja de ruta de la UE, sobre trabajos de calidad también deben consagrar este principio. No puede haber puestos de trabajo dignos si se deniega el derecho de los Trabajadores a la negociación colectiva. Estamos en una época turbulenta y hay desigualdades que persisten. Por eso necesitamos instituciones que den voz real a los Trabajadores. Así se dice en la Memoria del Director General, si no se hace, las democracias se verán erosionadas y los Trabajadores quedarán en situación vulnerable. Ha llegado la hora de promover la negociación colectiva, no cabe duda, gracias.

Sra June Elizabeth Barrett

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

Distinguidas Delegaciones de la presente Reunión de la CIT, saludos en nombre de nuestra Federación. Es la única federación sindical mundial liderada por mujeres que representa a más de setecientas trabajadoras domésticas sindicalizadas en noventa y tres sindicatos en setenta países del mundo. Tanto en África como en Asia, América Latina, Caribe, Europa, América del Norte y Oriente Medio. Los Trabajadores domésticos son piedra angular de la economía del cuidado. Representa un veinticinco por ciento de todos los Trabajadores asistenciales. A nivel mundial, setenta y cinco coma seis millones de Trabajadores domésticos tienen al menos quince años. Vemos con buenos ojos que en estas discusiones se hayan tenido en cuenta enfoques innovadores para luchar contra la informalidad y la situación sobre los Trabajadores en la economía de plataformas. En el marco de ambas discusiones nuestra Federación destaca que el trabajo doméstico es un trabajo fundamental que brinda medios de sustento y también es fundamental para la economía. Está caracterizada por una relación de empleo de su gobernación entre un Empleador y un trabajador y tiene lugar en entorno doméstico, pero a pesar de su importancia y de tal caracterización, hay un gran nivel de informalidad. Ocho de cada diez Trabajadores domésticos, esto es el ochenta y un por ciento, no cuentan con medidas de protección legal ni acceso a la seguridad social. ¿Porque hay tanta informalidad en el trabajo doméstico? Primero, porque no se incluye

este trabajo en la legislación en materia de seguridad social y en el código del trabajo, además, hay resquicios legislativos que traban y que no garantizan la aplicación efectiva de las leyes que brindan cobertura y protección a nuestros Trabajadores y por otro lado tampoco se cumple la legislación vigente ni se da el reconocimiento debido a los Trabajadores domésticos. Esta falta de formalización tiene consecuencias dañinas y tangibles para los Trabajadores domésticos, por ejemplo, la situación permanente de pobreza en la que viven, los abusos permanentes que sufren, el hecho de que acusan mayor riesgo de sufrir abusos y de tener condiciones de trabajo precarias, especialmente para aquellos que se encuentran en una situación migratoria irregular. Las nuevas plataformas digitales de trabajo exponen a los Trabajadores domésticos a mayores niveles de informalidad y aún más a casos de violencia de género y acoso. Nosotros proponemos los siguientes elementos a cuyo respecto habría que adaptar medidas eficaces en pos de la formalización. Primero, reconocer el Convenio ciento ochenta y nueve de la OIT como piedra angular de las políticas destinadas a promover la transición a la formalidad. Reconocer, así mismo que los Trabajadores domésticos son Trabajadores y que en algunos casos pueden ser Empleadores, los cabezas de familia y el entorno doméstico es su lugar de trabajo. Hay que garantizar, así mismo, que los Trabajadores domésticos queden cubiertos por los códigos nacionales del trabajo y los sistemas de seguridad social en igualdad de condiciones con los demás Trabajadores. Además, establecer cauces con miras a la formalización de estos Trabajadores y garantizar el acceso a formación, de manera que puedan obtener puestos de trabajo formales y que se les remunere de manera justa por sus competencias. Además de que se les del reconocimiento debido. Hay que aprobar políticas y planes en materia de inmigración arraigados en las normas del Convenio ciento ochenta y nueve que garanticen una migración basada en derechos y en condiciones seguras para los Trabajadores migrantes. El trabajo doméstico es trabajo y como tal hay que reconocerlo. Los derechos fundamentales, la libertad sindical y el derecho al Trabajo Decente, están sufriendo ataques graves, por eso instamos a la Oficina Internacional del Trabajo a que cumpla sus principios fundacionales y a que siga defendiendo la esencia de esta entidad, a saber: la protección de los Derechos Laborales y el Trabajo Decente que solo podrá nacer cuando se materialicen en la práctica la democracia y el Diálogo Social. Saben bien, los Trabajadores domésticos que el poder de la unidad y de la solidaridad internacional son los principales garantes de la paz y la democracia. Por eso celebramos que se haya aprobado el artículo treinta y tres sobre Myanmar y que se haya incluido a Palestina como Estado No Miembro de la OIT. Vaya nuestra solidaridad con Myanmar y con Palestina. Gracias.

Sra Christine Isturiz

Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos

Señor Presidente, Señor Director General, Delegados. Intervengo en calidad de Copresidenta del Movimiento Mundial de Trabajadores Cristianos que agrupa hoy a más de cincuenta organizaciones en cuatro continentes. Nos alegramos por la claridad y el compromiso que se ha manifestado en el Informe del Director General y compartimos su diagnóstico, el vínculo entre empleo, derechos y crecimiento se debilita y el contexto es de descontento, inseguridad y desigualdad. Lo constatamos en nuestras comunidades, entre los Trabajadores empobrecidos, precarizados, sin acceso a la protección social a una participación efectiva. La afirmación conforme a la cual el Trabajo es una cuestión de respeto de la dignidad de cada persona, está en sintonía con nuestra perspectiva cristiana del trabajo, que es un medio de realización personal, un

servicio en pos del bien común y de fraternidad entre los pueblos. quisiera ahora citar algunos ejemplos que, por supuesto, no son exhaustivos. En primer lugar, es urgente colocar en el centro el Trabajo Decente. No cualquier empleo, sino el que respeta los derechos, proporciona condiciones dignas y permite una vida llena de sentido. En Europa existe una nueva directiva con objeto de proteger mejor a los repartidores de las plataformas, los nuevos esclavos del cliente rey. En segundo lugar, está la importancia de vigorizar el Diálogo Social, la democracia en el trabajo y en su organización es una condición sine qua non para que las sociedades sean justas y avanzadas. Necesitamos una participación efectiva de los Trabajadores, en especial los más excluidos y quienes sufren más. En nuestro movimiento trabajamos para formar en todo lo vinculado con la conciencia obrera y la importancia de organizarse para que se escuchen todas las voces, por ejemplo, en Mali, las trabajadoras de los hoteles han creado un sindicato propio, las camareras de piso, en República Centroafricana, cuatro empleados han muerto y otros muchos han sido heridos cuando una turbina explotó en una planta de aceite de palma. Desde entonces los Trabajadores se han movilizado y se ha instalado un equipo de alarma mejor. En tercer lugar, compartimos la necesidad de un nuevo pacto social que proteja el trabajo formal o informal, que también proteja al planeta. Por ello, velamos en el marco de nuestro plan cuatrienal titulado, “la Justicia Social en una economía por la vida”. Ningún trabajador sin derechos, ninguna familia sin techo, ninguna persona sin dignidad, como decía el Papa Francisco. En Madagascar, por ejemplo, un grupo de madres solteras decidió cultivar colectivamente un terreno para alimentar a sus hijos, en Japón, los equipos del Movimiento apoyan a los Trabajadores migrantes para defender sus derechos. Cuidar del trabajo, exige primero que se cuide de las personas que trabajan. Esa es una dimensión esencial que no puede dejarse de lado en las políticas laborales ni en las decisiones económicas. Compartimos la preocupación de Monseñor Ballesteros en cuanto al valor que reviste el trabajo de los cuidados que a menudo es invisible y no remunerado cuando representa un vínculo esencial en la relación ente las personas. Efectuado principalmente por las mujeres, representa la vía de la solidaridad y de la inclusión y persiste una grave preocupación puesto que en muchos países nuestros militantes padecen represión y son silenciados. El último ejemplo de este tipo que hemos registrado es el de Nicaragua. Como movimiento de inspiración cristiana aspiramos a que la OIT y sus Mandantes fortalezcan su relación con la Santa Sede durante este pontificado para avanzar juntos hacia una mundialización de la justicia y de la dignidad, donde el Trabajo Decente sea una realidad para todos y por doquier. Gracias a la experiencia de lucha y de solidaridad de millares de Trabajadores cristianos en el mundo y con esperanza, firmamos nuestro compromiso en esta jornada hacia la Justicia Social y la paz duradera. Gracias por haberme escuchado.

Sr Rodrigo Whitelaw

Unión Internacional Cristiana de Dirigentes de Empresa

Celebramos esta Ciento Trece Sesión del Congreso de la OIT para tratar importantes asuntos del mundo del trabajo como las nuevas normas internacionales sobre la protección de los Trabajadores contra los riesgos biológicos en el entorno de trabajo, el Trabajo Decente en la economía de plataforma y los enfoques innovadores para promover las transiciones de la economía informal a la economía formal. También celebramos la importancia del diálogo entre Trabajadores, Empleadores y Gobierno para mejorar la participación, la confianza y la Justicia Social en un proceso continuo de

escucha atenta de diálogo y disposición al Bien Común. En esta Sesión hemos escuchado muchos retos, como el cambio climático, la inteligencia artificial que sustituye al trabajo humano, la recesión económica, muy poco crecimiento y sobre todo cómo mantener la competitividad en este mundo que cambia aceleradamente. Cuestiones emergentes como los conflictos comerciales, la alteración del clima, los riesgos económicos, los desplazamientos tecnológicos y la migración y explotación laboral nos ponen a todos en una situación extremadamente desafiante. Todos nos enfrentamos a estos retos y sólo juntos podremos superarlos. Así mismo, reconocemos el posicionamiento Grupo Mayor de ONGs en donde establece que a pesar de los compromisos mundiales, ningún país ha alcanzado plenamente el Objetivo de Desarrollo Sostenible número ocho. El crecimiento económico continúa en muchas regiones, pero a menudo está desvinculado de la protección de los Derechos Laborales. Los Gobiernos han fracasado en gran medida a la hora de integrar el Objetivos ocho en políticas nacionales coherentes o de alinear la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo. Entre las cuestiones clave se incluyen el desempleo y subempleo, la informalidad, la disparidad de género y edad, la explotación y condiciones inseguras de trabajo, la crisis del empleo juvenil, la seguridad laboral, Trabajadores migrantes y de plataformas ¿Qué es la Justicia Social y cómo abordamos y dignificamos esta noble vocación del emprendimiento en tantos países? Nuestra organización, UNIAPAC, nació en Bélgica en mil novecientos treinta y uno y actualmente agrupa a Asociaciones Cristianas de Líderes Empresariales de cuarenta y cinco países de Europa, Latinoamérica, África y Asia. UNIAPAC aboga por una economía basada en el respeto a la dignidad de la persona y el sentido del Bien Común, así como por la promoción de los negocios como una vocación noble y esta se logra a través de buenos bienes: atender las necesidades humanas genuinas mediante la creación, el desarrollo y la producción de bienes y servicios; un buen trabajo: organizar el trabajo bueno y productivo y una buena riqueza: utilizar los recursos para crear y compartir la riqueza y la prosperidad de forma sostenible. El valor de la red UNIAPAC reside en esta capacidad única de movilizar a los dirigentes de empresa cristianos de todo el mundo, en un esfuerzo común por la transformación de la empresa en una noble vocación y en el principal objetivo de esta vocación noble, que es la persona. El objetivo final de la gestión de empresas es beneficiar a las personas para que se desarrollen de forma integral y alcancen la felicidad. La finalidad de cualquier empresa es crear riqueza, pero sólo alcanza su objetivo final cuando esta riqueza se distribuye de forma en que todos los involucrados reciban lo suficiente para tener una vida digna. Para poder hablar de Trabajo Decente y de los negocios como una noble vocación, distinguimos las siguientes recomendaciones; Un enfoque económico inclusivo y basado en los derechos, la alineación política y legal, políticas económicas transformadoras y un crecimiento sostenible e inclusivo. Para UNIAPAC, la base estructural debe ser dirigida por Gobiernos, Trabajadores y Empleadores, quienes juntos deben enfatizar firmemente, la dignidad de la persona humana, el Bien Común, la subsidiariedad, la solidaridad y el Destino Universal de los Bienes. UNIAPAC reafirma su compromiso con la OIT, trabajando en alianza con organismos de la ONU, Gobiernos y la sociedad civil para construir estándares éticos que promuevan el Trabajo Decente, la Justicia Social y la unidad. Ser un apoyo para los líderes dispuestos a transformar sus iniciativas empresariales en una vocación noble. Reafirmamos nuestro compromiso con una economía al servicio de la humanidad, la dignidad de la persona humana y el Bien Común. Gracias.

► Actas

3A

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 9 de junio de 2025

Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto para 2026-2027 y otras cuestiones

Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras

Índice

	Página
1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027	3
2. Solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT	23
3. Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros	23
4. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027	23
5. Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024	23
6. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros	24
7. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)	25
8. Otras cuestiones	25
Resoluciones sometidas a la Conferencia	26
Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros	26
Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027	26
Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024	26

Página

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).....	27

Anexos

I. Escala de prorrateo de las contribuciones para 2026	28
II. Escala de prorrateo de las contribuciones para 2027	34
III. Presupuesto de gastos para 2026-2027 desglosado por partidas.....	40
Resumen del presupuesto de gastos e ingresos para 2026-2027	41
IV. Presupuesto de ingresos para 2026-2027: Escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2026	42

1. La Comisión de Cuestiones Financieras se reúne los días 3, 4 y 6 de junio de 2025. La Sra. Nella Tavita-Levy (Samoa) es elegida Presidenta y Ponente. El Sr. Tormod Endresen (Noruega) es elegido Vicepresidente. La Presidenta da la bienvenida a la reunión al Sr. Dimitrov y al Sr. Matthey, que participan, en calidad de observadores, en representación del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración, respectivamente.

1. Propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027

2. La Comisión examina las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 presentadas por el Director General ([GB.353/PFA/1](#)), la información adicional en respuesta a las cuestiones planteadas durante la discusión del 10 de marzo de 2025 ([GB.353/PFA/1 \(Add. 1\) \(Rev. 1\)](#)) y los ajustes propuestos por el Director General ([GB.353/PFA/1/1](#)), que previamente examinó el Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025). Asimismo, examina el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y otras cuestiones* ([ILC.113/Informe II](#)), que contiene enlaces a las actas sobre las discusiones mantenidas por el Consejo de Administración acerca de las propuestas iniciales ([GB.353/PFA/PV](#)).
3. Como es habitual, se invitó a los representantes del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores del Consejo de Administración a pronunciar un discurso ante la Comisión.
4. **El Sr. Dimitrov, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores**, dice que el Programa y Presupuesto es la piedra angular de la capacidad de la OIT para funcionar de manera eficaz, tanto en Ginebra como en el resto del mundo; y aporta la estructura, los recursos y la claridad que permiten a la Organización cumplir sus mandatos fundamentales, incluidas la promoción de la justicia social y la protección de los derechos de los trabajadores en todas partes. El Programa y Presupuesto refleja la amplitud y la complejidad de los problemas que afectan al mercado de trabajo a nivel mundial, sin imponer obligaciones a los distintos Gobiernos. Las partidas presupuestarias revelan las esferas en las que la OIT trabaja activamente y en las que los Estados Miembros pueden solicitar asistencia técnica para cumplir sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT y las normas internacionales del trabajo.
5. En un contexto de perturbaciones mundiales y amenazas al Estado de derecho, el mandato de la OIT de promover la justicia social a través de instituciones laborales sólidas y el diálogo social es más importante que nunca. El multilateralismo y la diplomacia serán esenciales en un bienio que se prevé complicado. La OIT desempeña un papel crucial para fomentar la estabilidad fortaleciendo las relaciones laborales y apoyando a los trabajadores y a los empleadores mediante un diálogo social y una cooperación eficaces. El Grupo de los Trabajadores, que apoyó firmemente la adopción del Programa y Presupuesto en marzo de 2025 y fue, junto al Grupo de los Empleadores, la fuerza motriz que permitió alcanzar una solución de consenso, mantiene su compromiso de apoyar un presupuesto que refleje fielmente los mandatos y los valores de la OIT.
6. El orador recuerda que la Comisión de Cuestiones Financieras no es un foro político tripartito. La clara separación entre las cuestiones financieras y políticas debería brindar a todos los Gobiernos las garantías necesarias para adoptar el presupuesto. Además, recuerda que ningún Gobierno ha cuestionado el mandato de la OIT de combatir la discriminación en todas sus formas y que la mayoría de los mandantes han reafirmado la necesidad de que la Organización se centre en su mandato principal, entre cuyos pilares fundamentales se cuentan la igualdad y la no discriminación.
7. Las reformas destinadas a aumentar la eficacia y promover la eficiencia de la Organización deberían llevarse a cabo tras un proceso de diálogo social con el Sindicato del Personal de la

OIT. El orador señala que, si bien comprende las dificultades financieras que enfrentan los países, descuidar el mandato de la OIT podría provocar problemas sociales importantes, particularmente en tiempos de crisis. En ese sentido, llama la atención sobre la «Carta conjunta de Business Africa y CSI-África a los Gobiernos africanos con respecto al Programa y Presupuesto de la OIT para 2026-2027 que debe adoptarse en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo», en la que se insta a los Gobiernos de dicho continente a que hagan todo lo posible para que se adopte el presupuesto y África pueda beneficiarse de los recursos financieros y de otro tipo de la OIT. Como siempre, el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a colaborar con todos los interlocutores para alcanzar el objetivo común de lograr el trabajo decente y la justicia social para todos.

8. **El Sr. Matthey, hablando en nombre del Grupo de los Empleadores**, recuerda que las intensas discusiones mantenidas entre los interlocutores sociales han dado lugar a un presupuesto de crecimiento nominal cero. Si bien el Grupo de los Empleadores ha expresado su preocupación por el nivel de apoyo relativamente bajo prestado a las organizaciones de empleadores, no ha presentado ninguna objeción al Programa y Presupuesto propuesto. A pesar de los esfuerzos y de las propuestas constructivas de los interlocutores sociales, no se ha podido alcanzar un consenso sobre la formulación relativa a la orientación sexual y la identidad de género, y se ha adoptado por votación la decisión contenida en la resolución recomendada. El orador recuerda a todos los miembros de la Comisión que la adopción del presupuesto es esencial para evitar la interrupción de las actividades de la OIT a principios de 2026 y no debería ser rehén de una disputa semántica que ha de abordarse en otro foro. Al igual que otras instituciones, la OIT vive tiempos difíciles. El Director General ha presentado públicamente varias propuestas de medidas de reducción de costos, que se examinarán separadamente del presupuesto. Si no se logra adoptar el presupuesto, se socavaría aún más el sistema multilateral en su conjunto y resultaría sumamente perjudicial para todos los mandantes tanto a corto como a largo plazo.
9. **Hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica (OCI)**, un representante del Gobierno del Pakistán dice que apoya plenamente la orientación estratégica y las prioridades establecidas en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027; y considera que el presupuesto propuesto se ajusta al mandato histórico de la OIT y permitirá que la Organización mantenga su pertinencia ante la evolución del mundo del trabajo. También apoya la labor fundamental que la OIT lleva a cabo para combatir la discriminación y coincide en que los cambios sociales, políticos y tecnológicos exigen replantearse constantemente cuál es el mejor modo de abordar esta cuestión. Los objetivos del programa solo pueden alcanzarse con el pleno apoyo político de los Miembros.
10. Sin embargo, el orador expresa su preocupación por la asignación de 45,4 millones de dólares de los Estados Unidos a labores de prevención de la discriminación, incluido por motivo de orientación sexual e identidad de género, en el marco del resultado 5 en materia de políticas. Si bien el monto es relativamente pequeño, considera que podría tener repercusiones normativas a largo plazo y recuerda que no hay consenso político sobre los términos «orientación sexual» e «identidad de género», ni siquiera entre los Estados Miembros que han abogado por su inclusión. Dado que muchos Estados han expresado sistemáticamente sus serias reservas sobre la utilización de esos términos en los documentos de la OIT, le resulta sorprendente y decepcionante que se hayan mantenido a pesar de esas reservas. Además, no existen motivos jurídicos sólidos para emplear esos términos, ya que no están reconocidos en ningún instrumento internacional vinculante ni en ninguna norma internacional aceptada universalmente. La introducción de esa terminología podría socavar los procesos establecidos y aprobados para determinar nuevas formas de discriminación y abrir la puerta a la inclusión

o la omisión arbitrarias de otros motivos que no gozan de reconocimiento universal, lo que puede generar más incoherencia y politización.

11. El uso de terminología relativa a la orientación sexual y la identidad de género no obedece a una necesidad operativa. Cualquier Estado Miembro con consenso tripartito puede solicitar asistencia técnica de la OIT para combatir la discriminación por esos motivos en virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Por último, intentar universalizar los conceptos de orientación sexual e identidad de género, que carecen de consenso social, jurídico y cultural, solo profundizaría la división y disminuiría la eficacia de la labor de la OIT.
12. El orador insta encarecidamente a la Oficina y los Estados Miembros a adoptar un enfoque orientado a la búsqueda de soluciones, tal como ha propuesto el Director General, y a reanudar el diálogo con miras a encontrar una formulación consensuada, inclusiva y respetuosa de la diversidad jurídica y cultural de los Miembros. Teniendo esto presente, la OCI, con la excepción de Albania, ha redactado una propuesta de enmienda al proyecto de resolución relativo a la adopción del Programa y Presupuesto, que somete a la consideración de los demás Estados Miembros. El texto adicional que se propone para dicho proyecto de resolución (subrayado) es el siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Reconoce la falta de acuerdo en la 353.ª reunión del Consejo de Administración respecto de la inclusión de referencias a la «orientación sexual e identidad de género» en el Programa y Presupuesto para 2026-2027;

Afirma que la asistencia técnica brindada por la Oficina a los países se proporciona a solicitud de un Estado Miembro y se prestará de conformidad con la legislación nacional correspondiente;

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 80.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2027, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ... francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

13. **Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, un representante del Gobierno de Arabia Saudita agradece los esfuerzos y la flexibilidad del Director General y de su equipo al preparar las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027, pero expresa su preocupación por las referencias a la orientación sexual y la identidad de género, en particular en el marco del resultado 5 en materia de políticas. El orador denuncia el intento de introducir una terminología no acordada en los debates internacionales; y considera que la insistencia en adoptar este enfoque sembrará la división en la OIT y tendrá un impacto negativo en su función de ayudar a los países en desarrollo mediante la asistencia técnica y el fortalecimiento de las capacidades. No existe un consenso internacional ni fundamentos jurídicos respecto de los conceptos de orientación sexual e identidad de género, y no es necesario ya que los mecanismos e instrumentos de la OIT, como el Convenio núm. 111, permiten facilitar asistencia técnica a los países de acuerdo con sus prioridades nacionales. Por último, el hecho de que los conceptos no sean aceptados culturalmente en muchos Estados podría socavar los principios de consenso y respeto de la diversidad cultural y social. Por consiguiente, su grupo apoya la enmienda propuesta por la OCI y el grupo de África.
14. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger dice que, dado que el Grupo de los Trabajadores ha hecho una alusión particular y fuera de lugar a la

oposición del grupo de África a la inclusión de referencias a la orientación sexual y la identidad de género, desea destacar que muchos Miembros de otras regiones se han opuesto al empleo de dicha terminología, la cual carece de base jurídica en la OIT. La norma pertinente, a saber, el Convenio núm. 111, no contiene ninguna referencia a la orientación sexual o la identidad de género. El Consejo de Administración no tiene ningún mandato para adoptar un documento en el que se hace referencia a categorías de personas que no se mencionan específicamente en normas preexistentes, y ha utilizado indebidamente sus reglas de procedimiento para adoptar una decisión de forma ilegítima. La oposición a la utilización de terminología relativa a la orientación sexual y la identidad de género no menoscaba el mandato de la OIT de proteger a los trabajadores.

15. El grupo de África apoya la enmienda presentada por el Pakistán en nombre de la OCI, pero desea proponer su propia enmienda para pedir a la Oficina que se abstenga de utilizar terminología controvertida que carece de consenso político y jurídico en el ámbito internacional en futuras propuestas de Programa y Presupuesto. Asimismo, quiere inscribir un punto en el orden del día de la 114.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para examinar el principio de no discriminación en el mundo del trabajo sobre la base de los debates a este respecto que se celebrarán en la 355.^a reunión del Consejo de Administración. El texto adicional que se propone añadir al proyecto de resolución (subrayado) tiene el siguiente tenor:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Solicita a la Oficina que adopte una formulación general e inclusiva que abarque todas las formas de discriminación, sin referencias específicas o preferenciales, en futuros documentos de Programa y Presupuesto;

Decide inscribir un punto en el orden del día de su 114.^a reunión para examinar el principio de no discriminación en el mundo del trabajo sobre la base de los debates relativos a «la identificación de los retos que se presentan para la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo» que se celebrarán en la 355.^a reunión del Consejo de Administración;

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 80.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2027, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ... francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

16. El orador considera que su grupo presenta una propuesta constructiva e insta a los Miembros a expresar sus opiniones y alcanzar un consenso de común acuerdo.
17. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Polonia recuerda que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 presentadas por el Director General se examinaron exhaustivamente en tres partes en la reunión del Consejo de Administración celebrada en marzo de 2025. Sobre la base de esas discusiones, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de su reunión de noviembre de 2025 un punto para discusión relativo a la identificación de los retos que se presentan a la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo, incluidas las opiniones divergentes, y la forma de abordarlos. Asimismo, decidió recomendar a la Conferencia Internacional del Trabajo que, en su 113.^a reunión (junio de 2025), adopte una resolución relativa a la aprobación del presupuesto de gastos e ingresos para 2026-2027. Dicha decisión fue adoptada legítimamente con arreglo a los procedimientos existentes y refleja los compromisos y las concesiones de todas las partes. En la práctica, el contenido del documento

de Programa y Presupuesto es, en última instancia, responsabilidad del Director General y debe establecerse una distinción entre la función del Consejo de Administración y la del Director General.

18. Si bien toma nota de las preocupaciones expresadas por los representantes del grupo de África, del grupo de los Estados Árabes y de la OCI, el orador subraya que la Comisión de Cuestiones Financieras no tiene el mandato de examinar los aspectos programáticos del documento de Programa y Presupuesto. Conforme a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 11 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, solo compete a la Comisión examinar las cuestiones presupuestarias y administrativas. Además, la Comisión debería evitar entablar discusiones sobre las cuestiones de fondo, ya que los interlocutores sociales no están incluidos en su composición. El Consejo de Administración recordó, en su decisión, la obligación y el compromiso de la OIT de luchar contra toda forma de discriminación y exclusión por cualquier motivo, y afirmó a ese respecto que la Oficina presta asistencia técnica a los países cuando se le solicita y teniendo debidamente en cuenta las condiciones y las circunstancias nacionales. También reconoció las divergencias de opinión respecto del empleo de los términos «orientación sexual» e «identidad de género». La elaboración del Programa y Presupuesto es competencia de la Oficina y debe reflejar la labor que llevará a cabo la OIT para luchar contra todas las formas de discriminación y asegurar la observancia de las normas internacionales del trabajo. Por su naturaleza, el texto de las propuestas de Programa y Presupuesto no se somete a negociaciones minuciosas ni a enmiendas por parte de los mandantes.
19. Teniendo esto presente, es importante asegurar la adopción sin contratiempos de las previsiones presupuestarias en la reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras y, de este modo, evitar generar mayor incertidumbre en un momento en el que la OIT se enfrenta a una serie de retos y restricciones. La Unión Europea está dispuesta a seguir participando en discusiones sobre políticas relativas al principio de no discriminación en el mundo del trabajo, a fin de determinar si es necesario adoptar medidas adicionales.
20. **Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte dice que su grupo acoge con satisfacción los esfuerzos desplegados para preparar un presupuesto de crecimiento nominal cero, lo que reviste especial importancia en un momento en el que los Estados Miembros afrontan limitaciones financieras. Las propuestas de Programa y Presupuesto reflejan los compromisos y las opiniones divergentes que siguen existiendo. El mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras, como órgano integrado únicamente por Gobiernos, se limita a cuestiones presupuestarias. Es fundamental preservar y cumplir este mandato claro. Su grupo espera que la Oficina aplique el Programa y Presupuesto de manera eficaz en función de los costos y aguarda con interés seguir participando en el examen interno que está llevando a cabo para determinar medidas adicionales de incremento de la eficiencia y de ahorro. El PIEM apoya la aprobación del Programa y Presupuesto tal como fue acordado por el Consejo de Administración.
21. **Una representante del Gobierno del Brasil** dice que, desde su creación, la OIT se ha basado en la creencia de que una paz duradera solo puede basarse en la justicia social. Con el tiempo, ha quedado claro que algunos grupos de la fuerza de trabajo experimentan mayores niveles de exclusión y discriminación que otros. El mandato de la OIT se ha ampliado progresivamente para abordar los derechos de aquellos que se enfrentan a una vulnerabilidad exacerbada, una evolución que ha conducido a la adopción de convenios y recomendaciones específicos. Los principios de dignidad, igualdad e inclusión se aplican también a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales, asexuales y de otras identidades (LGBTQIA+) en

el lugar de trabajo. Estas personas se han enfrentado históricamente a barreras importantes para acceder al mercado de trabajo, lo que las ha privado de acceder a oportunidades económicas y, por extensión, de la participación plena en la sociedad. La discriminación en la contratación, el acoso en el trabajo y la falta de protección jurídica han empujado a muchas personas al empleo precario o al desempleo, perpetuando así los ciclos de pobreza y marginación. Las personas LGBTQIA+ tienen derecho a gozar de los mismos derechos humanos que el resto de las personas; uno de los derechos más básicos es el derecho al trabajo decente. Por consiguiente, el debate actual no se limita a la terminología; también se trata de garantizar los derechos humanos fundamentales para todas las personas. El Gobierno del Brasil no apoya ninguna de las dos enmiendas propuestas.

22. **Un representante del Gobierno de Colombia** dice que las propuestas de Programa y Presupuesto no son jurídicamente vinculantes para los Estados Miembros y deberían considerarse como un instrumento de gobernanza clave destinado a orientar la labor institucional. Su elaboración debe seguir siendo competencia de la Oficina. Colombia apoya la referencia a la orientación sexual y la identidad de género contenida en las propuestas. La utilización de estos términos brinda la oportunidad de construir un futuro más justo e inclusivo. La OIT tiene el claro mandato de promover la igualdad de género y de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo. Los retos que plantea la aplicación del principio de no discriminación deberían ser examinados por el Consejo de Administración, en el marco de la Sección de Formulación de Políticas, y no por la Comisión de Cuestiones Financieras, que se dedica exclusivamente al examen de cuestiones financieras. El presupuesto fue aprobado democráticamente por el Consejo de Administración. La lucha contra toda forma de discriminación laboral es una piedra angular de la justicia social y está en consonancia con los esfuerzos destinados a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. El orador desea concluir poniendo de relieve el valor del apoyo técnico prestado por la OIT a los países, en particular para la formulación de políticas laborales inclusivas. Ese apoyo es fundamental para el fortalecimiento de las iniciativas nacionales destinadas a garantizar el trabajo decente para todas las personas, sin excepción.
23. **Una representante del Gobierno de El Salvador** acoge con satisfacción las propuestas de Programa y Presupuesto, y dice que su adopción es esencial para asegurar la continuidad operacional de la OIT en un momento particularmente difícil para la Organización y para el sistema multilateral en su conjunto. Su Gobierno es favorable a una asignación estratégica de los recursos que otorgue prioridad a la formalización del empleo, la protección social, el fortalecimiento del diálogo social y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. A corto y mediano plazo, el presupuesto debería ayudar a fortalecer las capacidades de los países de ingresos medianos, que se enfrentan a diversos desafíos relacionados con la evolución del mundo del trabajo, el cambio climático y la digitalización. La inclusión en las propuestas de términos que no figuran en los instrumentos internacionales del trabajo podría crear divisiones que coarten el apoyo al presupuesto. Por consiguiente, insta a mantener un diálogo constructivo que respete la diversidad de opiniones y se centre en asegurar la continuidad operacional de la OIT.
24. **Una representante del Gobierno de Indonesia** dice que su país sigue comprometido con la lucha contra todas las formas de discriminación. Al mismo tiempo, la terminología que se utiliza en los documentos oficiales de la OIT debería ser inclusiva y respetuosa y estar consensuada por todos los Estados Miembros. Una formulación que se perciba como controvertida o ideológicamente prescriptiva entraña el riesgo de socavar la unidad colectiva y la aceptación común de los resultados de la OIT. Los marcos jurídicos y de políticas de Indonesia definen que el concepto de género se corresponde con los dos sexos biológicos,

esto es, masculino y femenino. La formulación empleada en las propuestas de Programa y Presupuesto debería observar el principio de no discriminación sin centrar la atención en grupos concretos ni darles prioridad de una manera que no sea universalmente aceptable. Los esfuerzos por lograr el progreso social deben respetar los diversos puntos de vista y basarse en la aceptación del hecho de que no existe una solución válida para todos.

25. En cuanto al presupuesto, Indonesia reconoce las dificultades presupuestarias a las que se enfrenta la Organización y apoya un enfoque de crecimiento nominal cero. En ese sentido, alienta a la OIT a que siga optimizando los recursos existentes y a que aproveche la innovación digital para aumentar su eficiencia e impacto.
26. **Una representante del Gobierno del Paraguay** dice que los principios e ideales que encarna la Organización deben generar consenso y permitir una verdadera cooperación orientada a alcanzar acuerdos que reconozcan y respeten la pluralidad de las visiones y realidades nacionales. Por consiguiente, es importante que los documentos elaborados por la Oficina contengan una formulación equilibrada y universalmente aceptada que no suscite divisiones ni se pueda percibir como excluyente o tendenciosa. Las referencias que entran en contradicción con la legislación nacional son incompatibles con las normas culturales y sociales profundamente arraigadas que se han adoptado de manera democrática. Habida cuenta de la clara divergencia de opiniones en cuanto a la terminología, el Paraguay no puede apoyar el texto en su forma actual. No obstante, mantiene su compromiso de aprobar el Programa y Presupuesto para garantizar la continuidad de la labor de la OIT.
27. **Una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América** dice que su país apoya el enfoque de crecimiento nominal cero, el cual promueve la disciplina presupuestaria, y alienta a la Organización a que establezca un orden de prioridad eficaz con respecto a los recursos dentro de los niveles presupuestarios existentes. La oradora destaca la necesidad de transparencia y rendición de cuentas en la utilización de los recursos, sobre todo porque las limitaciones presupuestarias siguen afectando a todos los Estados Miembros. Por último, recuerda que la postura de su país sobre la cuestión de la terminología quedó claramente expresada durante la discusión de las propuestas de Programa y Presupuesto en la 353.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2025).
28. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** dice que su país suscribe plenamente la postura expresada por el grupo de África, el grupo de los Estados Árabes y la OCI. Es necesario respetar estrictamente el principio fundamental de la adopción de decisiones consensuadas. Por lo tanto, es inaceptable incluir en las propuestas de Programa y Presupuesto referencias al controvertido concepto de «orientación sexual e identidad de género», para el que no existe una definición universal en el derecho internacional. El orador insta a todas las delegaciones a que consideren las dos enmiendas propuestas, que no pretenden bloquear la adopción del Programa y Presupuesto, sino solo dejar constancia del hecho de que no existe consenso respecto a la inclusión de esas referencias. Su país no tiene nada que objetar a los aspectos financieros, presupuestarios y administrativos del Programa y Presupuesto que se han presentado.
29. **Una representante del Gobierno de México** expresa su apoyo a las declaraciones formuladas por el Grupo de los Trabajadores, el Grupo de los Empleadores, el Brasil, Colombia y la Unión Europea y sus Estados miembros. Tras recordar que la cuestión de la terminología lleva varios años siendo objeto de discusión y que el Consejo de Administración ha inscrito en el orden del día de la Sección de Formulación de Políticas de su 355.^a reunión (noviembre de 2025) un punto relativo a la identificación de los retos que se presentan a la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo, dice que esta cuestión incide en la vida y el desarrollo

de las personas y exige un examen exhaustivo en un foro apropiado. Por ello, apoya la decisión del Consejo de Administración de separar esta cuestión de la aprobación del Programa y Presupuesto de la OIT.

30. **Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** dice que su país apoya todos los aspectos técnicos de las propuestas de Programa y Presupuesto y está comprometido con la eliminación de todas las formas de discriminación laboral. Ahora bien, sigue teniendo reservas sobre la inclusión en esas propuestas de referencias a la orientación sexual y la identidad de género, cuestión que había planteado problemas de procedimiento durante la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y que difiere de sus valores nacionales, su patrimonio cultural, sus principios religiosos y su marco jurídico. Existe el peligro de sentar precedentes que pueden desestabilizar el equilibrio entre la cooperación internacional y el respeto de la soberanía nacional a la hora de determinar las políticas sociales y culturales nacionales. La OIT debería seguir concentrándose en su mandato fundamental y los documentos presupuestarios deberían mantener un carácter técnico y reflejar las prioridades que unen a los Estados Miembros. Asimismo, deberían estudiarse enfoques alternativos a la inclusión de referencias a la orientación sexual y la identidad de género en las propuestas de Programa y Presupuesto. Teniendo esto en cuenta, su país apoya firmemente las dos enmiendas propuestas.
31. **Un representante del Gobierno de Sudáfrica** dice que su país acoge con satisfacción las propuestas de Programa y Presupuesto, que son exhaustivas y están orientadas hacia el futuro. Sudáfrica agradece, en particular, el énfasis puesto en esferas temáticas que están en gran sintonía con las prioridades nacionales y regionales, y aprecia los continuos esfuerzos de la Oficina por mejorar la ejecución de su programa en los países mediante una presencia reforzada sobre el terreno, una mejor gestión basada en los resultados y una mayor armonización con el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. Las asignaciones presupuestarias propuestas logran un sabio equilibrio entre ambición y realismo. La OIT debería intensificar sus esfuerzos para movilizar recursos adicionales a través de alianzas y modalidades de cooperación para el desarrollo que se sigan basando en las prioridades de los mandantes.
32. Es triste ver que se señala específicamente al grupo de África en relación con el problema terminológico, que sigue generando controversia. Dicho esto, Sudáfrica aún no ha respaldado la enmienda propuesta por el grupo. El orador reafirma el férreo compromiso de su país con la labor de la OIT y apoya plenamente la adopción del Programa y Presupuesto.
33. **Un representante del Gobierno del Perú** dice que su país apoya firmemente la inclusión explícita del concepto de «orientación sexual e identidad de género» en las propuestas de Programa y Presupuesto como un paso necesario y urgente para lograr la justicia social y el trabajo decente para todos. Hay sobradas pruebas de que las personas LGBTQIA+ siguen sufriendo discriminación, acoso e importantes obstáculos para acceder al mundo del trabajo, permanecer en él y progresar. La OIT no puede quedarse de brazos cruzados. La inclusión de este concepto no solo visibilizará la exclusión estructural de esas personas, sino que también ayudará a elaborar herramientas, legislación y políticas que promuevan entornos de trabajo inclusivos y seguros. El Perú se opone a toda enmienda que reabra el debate sobre este asunto, que ya está previsto que se aborde en la 355.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2025).
34. **Un representante del Gobierno de Argelia** se suma a las declaraciones formuladas en nombre del grupo de África, el grupo de los Estados Árabes y la OCI y dice que, si bien los aspectos financieros del presupuesto son aceptables, la referencia a la orientación sexual y la

identidad de género, para la que no existe base jurídica en los instrumentos de la OIT, va en contra de los valores y culturas de su país. A falta de consenso, esa referencia debería suprimirse. También solicita una explicación sobre los gastos imprevistos, denominación opaca que debería aclararse. Los Gobiernos tienen derecho a saber cómo se utilizan los fondos presupuestarios.

35. **Una representante del Gobierno de Honduras** dice que es crucial garantizar la continuidad de la labor de la Organización mediante la adopción de las propuestas de Programa y Presupuesto. Por consiguiente, su país apoya dicha adopción sin perjuicio de la continuación del diálogo en curso de forma inclusiva y respetuosa con las diferentes opiniones.
36. **Hablando en nombre de la OCI**, un representante del Gobierno del Pakistán recuerda que, en el párrafo 1 del artículo 25 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, se prevé la aprobación del proyecto de Programa y Presupuesto por la Comisión de Cuestiones Financieras en su conjunto y no por elementos separados, y expresa su apoyo a la enmienda propuesta por el grupo de África.
37. **Un representante del Gobierno de Kiribati** dice que su país no desea pronunciarse sobre la cuestión de la terminología, pero quisiera felicitar a la Embajadora de Samoa, en cuanto representante de los países insulares del Pacífico, por su elección como Presidenta de la Comisión.
38. **Un representante del Gobierno de Zimbabwe** agradece los esfuerzos por aumentar la financiación destinada a África, lo que contribuirá a la creación de empleo y al desarrollo de competencias, en particular entre los jóvenes y las mujeres. Aunque reconoce el compromiso de la OIT de promover la no discriminación en el mundo del trabajo, Zimbabwe no apoya la inclusión de una referencia a la orientación sexual y la identidad de género en las propuestas de Programa y Presupuesto. Esa formulación no es congruente con sus leyes y valores culturales. Es necesario alcanzar un equilibrio entre los derechos laborales universales y el respeto de los diferentes contextos nacionales. La OIT debería velar por que las políticas destinadas a combatir la discriminación respeten los marcos jurídicos y culturales de todos los Estados Miembros. El Consejo de Administración no es un órgano normativo de la OIT. Por consiguiente, la inclusión de principios que no han sido acordados universalmente constituye una desviación de su función. Además, la Comisión de Cuestiones Financieras no debería utilizarse como vía para integrar cuestiones que no han sido adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo a través de un proceso normativo reconocido. Zimbabwe apoya las dos enmiendas propuestas.
39. **Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas), en respuesta a la solicitud de aclaraciones del representante de Argelia, explica que los gastos imprevistos, que forman parte habitual del presupuesto y están previstos en el artículo 3 del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada, están sujetos a la aprobación del Consejo de Administración y en el pasado se han destinado, entre otras cosas, a comisiones de encuesta y a reuniones especiales.
40. **Una representante del Gobierno de Cabo Verde** expresa su firme apoyo a la aprobación del Programa y Presupuesto para 2026-2027. La OIT desempeña un papel esencial en la promoción del trabajo decente, la protección de los derechos de los trabajadores y la construcción de sociedades más justas e inclusivas. En un mundo que se enfrenta a numerosos desafíos, en particular desigualdades persistentes y crisis geopolíticas, la justicia social debería seguir ocupando un lugar central en las políticas públicas y las relaciones laborales. La OIT lleva a cabo una labor indispensable en la promoción del diálogo social, la inclusión productiva y el desarrollo sostenible. La aprobación del presupuesto es fundamental para asegurar que

la Organización tenga los recursos necesarios para cumplir su objetivo de prestar apoyo a los Estados Miembros y responder a los desafíos emergentes en el mundo del trabajo. La oradora reitera el compromiso de su país con los principios fundacionales y la Constitución de la OIT, así como con la construcción de un futuro del trabajo más justo y centrado en las personas.

41. **Un representante del Gobierno de Irlanda** dice que no apoya las enmiendas presentadas por la OCI y el grupo de África. El mandato de la Comisión se limita a las cuestiones presupuestarias y administrativas y la Oficina ha reconocido la divergencia de opiniones en el seno del Consejo de Administración. La redacción del Programa y Presupuesto es competencia de la Oficina, que debería seguir combatiendo todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Dado que no se ha alcanzado un consenso sobre esta cuestión, sería inapropiado seguir adelante con el punto del orden del día.
42. **Hablando en nombre de un grupo de países con posturas afines**¹, un representante del Gobierno de Colombia apoya el presupuesto presentado por la Oficina. La Comisión debería centrarse únicamente en el presupuesto, dado que no es el foro adecuado para entablar un debate sobre políticas. En la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2025, se alcanzó un acuerdo, basado en una propuesta presentada por uno de los interlocutores sociales, que establece claramente que se mantendrá una discusión sobre políticas en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2025. En un mundo que se enfrenta a múltiples crisis, crecientes desigualdades y rápidos cambios en el mundo del trabajo, el apoyo tripartito al mandato y programa de trabajo de la OIT es más importante que nunca. El orador reitera el firme apoyo del grupo de países a la labor que realiza la OIT para combatir la discriminación en el mundo del trabajo, especialmente contra las personas LGBTQIA+, quienes, al igual que otros grupos vulnerables, sufren de forma desproporcionada violencia, acoso, discriminación y exclusión a lo largo de su vida laboral. Por consiguiente, rechaza las enmiendas propuestas por la OCI y la gran mayoría del grupo de África.
43. **Una representante del Gobierno de México** apoya las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y pide a la Comisión que las apruebe lo antes posible. Asimismo, rechaza las dos enmiendas propuestas y solicita a los miembros de la Comisión que respeten la decisión adoptada en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2025, según la cual la terminología relativa a la orientación sexual y la identidad de género se debatirá en la próxima reunión del Consejo de Administración.
44. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Polonia reitera su postura de que no deberían discutirse cuestiones sobre políticas en la Comisión de Cuestiones Financieras y subraya la importancia de aprobar el Programa y Presupuesto.
45. **Un representante del Gobierno del Brasil** suscribe las declaraciones formuladas por el representante de Colombia en nombre del grupo de países con posturas afines, la representante de México y el representante de Polonia en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Esta cuestión no es meramente terminológica, sino que entraña también la reafirmación del mandato de la Organización de promover los derechos humanos de los trabajadores. El Consejo de Administración —y no la Comisión de Cuestiones Financieras— es el foro indicado para discutir las posturas divergentes sobre el uso de la expresión «orientación

¹ El grupo de países con posturas afines está compuesto por Alemania, Australia, Austria, Bélgica, el Brasil, el Canadá, Chile, Chipre, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Luxemburgo, Malta, México, Noruega, Nueva Zelandia, los Países Bajos, Polonia, Portugal, el Reino Unido, Suecia, Suiza y el Uruguay.

sexual e identidad de género». La decisión del Consejo de Administración se adoptó después de mantener un debate amplio en el que todas las partes hicieron concesiones en un intento, finalmente infructuoso, de alcanzar un consenso. El Brasil no puede apoyar las enmiendas propuestas por la OCI y el grupo de África.

- 46. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger dice que no desea entablar una discusión sobre políticas en el seno de la Comisión de Cuestiones Financieras, sino proponer enmiendas al proyecto de resolución, en plena consonancia con las reglas de procedimiento. La Comisión también puede examinar el fondo de las propuestas de Programa y Presupuesto en virtud del artículo 25 del Reglamento de la Conferencia. En aras de la flexibilidad y con miras a alcanzar un consenso, su grupo propone la siguiente nueva enmienda, que, según confirmó luego el orador, reemplaza la enmienda presentada anteriormente por su grupo:

Reconoce la falta de acuerdo en la 353.ª reunión del Consejo de Administración respecto de la inclusión de referencias a la «orientación sexual e identidad de género» en el Programa y Presupuesto para 2026-2027;

Recuerda la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 353.ª reunión de aplazar el examen de la cuestión indicada anteriormente a su reunión de noviembre de 2025, y solicita a la Oficina que adopte una formulación general e inclusiva que abarque todas las formas de discriminación.

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 80.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2027, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ... francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

- 47. Una representante del Gobierno del Reino Unido** apoya las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 presentadas por el Director General y suscribe la declaración formulada por el representante de Colombia en nombre del grupo de países con posturas afines. La oradora agradece los esfuerzos de la Oficina para atender las solicitudes de los mandantes, que han dado lugar a unas propuestas presupuestarias con crecimiento nominal cero. El mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras se limita al examen y la aprobación de las medidas presupuestarias; los elementos programáticos relacionados con las políticas deberían discutirse en foros tripartitos. En marzo de 2025, el Consejo de Administración decidió examinar los retos relativos a la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo, incluidas las opiniones divergentes, en su reunión de noviembre de 2025. La oradora señala que no apoya las enmiendas presentadas por la OCI y el grupo de África y necesita más tiempo para examinar la nueva enmienda presentada por el Níger en nombre del grupo de África.
- 48. Una representante del Gobierno de Australia** destaca la importancia de adoptar un enfoque pragmático para la aprobación del Programa y Presupuesto, centrado en la futura ejecución de programas que apoyen el trabajo decente a escala mundial. En la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2025, se ofrecerá la oportunidad de celebrar un debate tripartito sobre las políticas en cuestión, a fin de no impedir la aprobación del presupuesto. La oradora señala que no apoya ninguna de las dos enmiendas propuestas y necesita más tiempo para examinar la nueva enmienda presentada por el grupo de África.

- 49. Un representante del Gobierno de Dinamarca**, hablando también en nombre de Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, expresa su apoyo y disposición a aprobar el Programa y Presupuesto en la versión propuesta inicialmente, incluida la formulación sobre la orientación sexual y la identidad de género. Asimismo, señala que no apoya las enmiendas al proyecto de resolución propuestas por la OCI y la mayoría del grupo de África y necesita más tiempo para analizar la nueva enmienda propuesta. Las cuestiones en materia de políticas deberían examinarse en presencia de los interlocutores sociales y, por lo tanto, no en la Comisión de Cuestiones Financieras, cuyo mandato se limita a las cuestiones presupuestarias y administrativas. El orador reafirma el firme compromiso de los países nórdicos con el respeto, la protección y el ejercicio pleno y equitativo de los derechos humanos y laborales para todos. La OIT tiene que seguir combatiendo la desigualdad, la violencia, el acoso y todas las formas de discriminación, también contra las personas LGBTQIA+, en el mundo del trabajo. El derecho a la no discriminación en el empleo y la ocupación es un principio y derecho fundamental en el trabajo y un derecho humano universal inherente a la justicia social y el trabajo decente. La OIT desempeña una labor crucial para combatir la discriminación y debe asumir un papel de liderazgo a ese respecto.
- 50. Una representante del Gobierno de Indonesia** agradece las opiniones de los demás Estados Miembros. Todos los Miembros de la OIT tienen la responsabilidad de seguir colaborando activamente en la formulación del Programa y Presupuesto y no deberían ceder enteramente esa responsabilidad a la Oficina. La oradora reitera su compromiso de mantener un debate constructivo, profundo y serio sobre este asunto. La Conferencia Internacional del Trabajo constituye el máximo órgano decisorio de la OIT. Por consiguiente, no comparte la opinión de que la Comisión de Cuestiones Financieras, en tanto que componente formal de la Conferencia, deba considerarse subordinada a ningún otro órgano de la estructura de la OIT. Ninguna de las enmiendas presentadas por la OCI o por la mayoría del grupo de África limitan o impiden en modo alguno una discusión de las cuestiones relacionadas con la discriminación en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2025.
- 51. Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger destaca que la Comisión de Cuestiones Financieras tiene el mandato de celebrar discusiones sustantivas sobre las enmiendas. El presupuesto sirve para ejecutar el programa y ambos están intrínsecamente relacionados. El Director General es el responsable de preparar el presupuesto, pero la responsabilidad última recae en la Conferencia. El Programa y Presupuesto se examina y adopta en el Consejo de Administración y luego se somete al examen de la Conferencia como órgano supremo. Siguiendo esa lógica institucional, la discusión sobre el Programa y Presupuesto —y no solo el presupuesto— entra dentro de las competencias de la Comisión de Cuestiones Financieras.
- 52. Una representante del Gobierno de Malawi** dice que tanto ella como los representantes de todos los demás países del grupo de África quieren aprobar el presupuesto. En las propuestas de Programa y Presupuesto se reconocen las prioridades de África, sobre la base de la Declaración de Abiyán. Sin embargo, expresa su objeción al uso de una formulación no consensuada y prefiere emplear la terminología recogida en las normas internacionales del trabajo sobre la lucha contra la discriminación. Su Gobierno se ha comprometido a ratificar los convenios que garantizan la igualdad y la no discriminación en el empleo; y no tolera ninguna forma de discriminación. Pese a la divergencia de puntos de vista, los representantes de todos los países han reafirmado el principio de no discriminación, y es importante que se respete el principio de consenso. La oradora espera sinceramente que el debate que se celebrará en la reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2025 resuelva de una vez por todas esta cuestión terminológica. También espera que la Comisión acepte la nueva enmienda

propuesta por el grupo de África, que tiene en cuenta los diversos puntos de vista expresados con el fin de alcanzar un consenso. La oradora está dispuesta a colaborar con la Oficina, los interlocutores sociales y todos los grupos para asegurar que la justicia social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo siempre prevalezcan.

53. **Un representante del Gobierno de Alemania** dice que suscribe las declaraciones formuladas por los representantes del Brasil, Colombia, el Reino Unido y Australia. Los derechos humanos son universales e inalienables. Es importante aprobar el presupuesto con rapidez para que la OIT pueda proseguir su importante labor en defensa de los intereses de las personas trabajadoras en todo el mundo, especialmente en tiempos difíciles. La atención debería centrarse en el bienestar de las personas necesitadas y no en los intereses de determinados Gobiernos. El orador da las gracias al Director General y a la Oficina por haberse esforzado una vez más por utilizar un lenguaje inclusivo en general que engloba todas las formas de discriminación. Su Gobierno se opone a las enmiendas propuestas, puesto que la Comisión no es el lugar adecuado para debatir estos asuntos y prefiere la formulación original del proyecto de resolución.
54. **Un representante del Gobierno de Kiribati** advierte del riesgo de formar agrupaciones opacas y excluyentes, como los grupos de países con posturas afines, que siembran profundas divisiones entre los Estados Miembros, incluso entre aquellos que comparten un mismo grupo regional. Esta práctica divisiva ha excluido efectivamente, en ocasiones anteriores, a naciones insulares del Pacífico, como Kiribati, de los debates del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG), que tiene una gran diversidad cultural.
55. **Una representante del Gobierno de Chile** aboga por la adopción de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 presentadas por el Director General y el proyecto de resolución tal como ha recomendado el Consejo de Administración. Estas propuestas son esenciales para que la OIT pueda cumplir su mandato tripartito. La oradora expresa su pleno apoyo a la inclusión de una referencia a la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género, que se ajusta al mandato de la OIT de promover la igualdad de género y de oportunidades y luchar contra la discriminación en el mundo del trabajo. Asimismo, se opone a las enmiendas al proyecto de resolución que han sido propuestas y reitera que la discriminación en el mundo del trabajo, incluida la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, es una cuestión que debería debatirse en la Sección de Formulación de Políticas de la reunión del Consejo de Administración en noviembre de 2025.
56. **Un representante del Gobierno de Sudáfrica** dice que, en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023, la Comisión de Cuestiones Financieras examinó varias propuestas de enmienda al proyecto de resolución relativo a la adopción de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025. Por lo tanto, no se está sentando ningún precedente al presentar propuestas de enmienda en esta reunión. El orador agradecería que se aclare si el Programa y Presupuesto debería tratarse en su integridad o por separado. Algunos Miembros han pedido que se realice por separado, pero parece lógico que el presupuesto refleje los programas que han de llevarse a cabo.
57. **Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que su país apoya las dos enmiendas propuestas, que son admisibles y no deberían prejuzgarse. La Comisión de Cuestiones Financieras, como órgano integrante de la Conferencia Internacional del Trabajo, está facultada para debatir las propuestas de Programa y Presupuesto.
58. **Un representante del Gobierno de Zambia** dice que las prioridades del programa y las estimaciones financieras son intrínsecamente interdependientes. No es factible ni aconsejable debatirlas por separado. Además, las propuestas de Programa y Presupuesto no son una

prerrogativa de la Oficina, sino que se elaboran bajo la dirección y la supervisión de los Estados Miembros. Si bien la Oficina desempeña un importante papel técnico y de coordinación, la responsabilidad de dar forma a las prioridades y la estructura del Programa y Presupuesto recae en los Estados Miembros, de conformidad con los principios de tripartismo y gobernanza democrática en los que se basa la OIT. El grupo de África no está pidiendo un debate sobre el Programa y Presupuesto, sobre el que ya existe consenso. Simplemente está intentando introducir ajustes razonables para reflejar la diversidad de valores nacionales y culturales que existen dentro de la Organización. Someter a votación la adopción del Programa y Presupuesto dejaría en mal lugar a un foro de diálogo social como es la OIT.

- 59. Un representante del Gobierno de Egipto** suscribe las declaraciones formuladas en nombre del grupo de África y de la OCI, y declara que la Comisión de Cuestiones Financieras, al igual que cualquier otra comisión de la Conferencia Internacional del Trabajo, está facultada para enmendar los proyectos de resolución que se le someten. En 2023, la Comisión examinó propuestas de enmienda similares. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 25 del Reglamento de la Conferencia, el Programa y Presupuesto ha de ser aprobado en su conjunto por la Comisión de Cuestiones Financieras.
- 60. Una representante del Director General** (Consejera Jurídica) señala que se ha formulado una petición de asesoramiento jurídico sobre la admisibilidad de las dos propuestas de enmienda. Desde el punto de vista del procedimiento, no existe impedimento alguno para que la Comisión de Cuestiones Financieras examine las propuestas de enmienda y enmiende los proyectos de resolución. No hay un límite de tiempo para la presentación de propuestas de enmienda, ni tampoco hay criterios específicos para su admisibilidad.
- 61.** Con respecto a la potestad de la Comisión de Cuestiones Financieras en relación con el Programa y Presupuesto, la oradora señala a la atención de los presentes lo dispuesto en el inciso c) del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución de la OIT; los párrafos 2, 5 y 8 del artículo 6 del Reglamento Financiero, y el párrafo 2 del artículo 11 y el párrafo 1 del artículo 25 del Reglamento de la Conferencia. El término «programa y presupuesto» se utiliza una sola vez en el Reglamento Financiero, a saber, en el párrafo 1 del artículo 2. Tanto en 1991 como en 2023, el Consejero Jurídico señaló que, en el inciso c) del párrafo 2 del artículo 13 de la Constitución, se institucionalizaba la coexistencia de dos principios opuestos: por una parte, la supremacía de la Conferencia, que es un órgano tripartito, y, por otra, el papel preeminente de los Gobiernos en las cuestiones relacionadas con el presupuesto.
- 62.** La división de funciones entre la Conferencia, en su conjunto, y la Comisión de Cuestiones Financieras, en particular, se aclara en el párrafo 3 del artículo 6 del Reglamento Financiero y en el párrafo 2 del artículo 25 del Reglamento de la Conferencia. En esta última disposición se reconoce la legitimidad de una discusión tripartita durante el examen del presupuesto por la Conferencia a fin de que todos los delegados —ya sea gubernamentales, empleadores o trabajadores— puedan expresar su opinión sobre la política general de la Organización que el presupuesto propuesto está destinado a apoyar. Existe una distinción clara entre la potestad, por un lado, de la Comisión de Cuestiones Financieras, que está integrada exclusivamente por Gobiernos y examina las cuestiones presupuestarias, y, por otro, de la plenaria tripartita o de una comisión tripartita, que puede examinar las políticas y programas de la Organización en relación con las estimaciones presupuestarias. En 2023, el Consejero Jurídico proporcionó el siguiente asesoramiento a la Comisión:

A la luz de estas consideraciones, convendría que la Comisión actúe con la máxima cautela al discutir enmiendas que puedan alterar el delicado equilibrio con respecto a las cuestiones presupuestarias al que se ha hecho referencia. Asimismo, el orador advierte del peligro que puede entrañar que la Comisión de Finanzas decida reivindicar la autoridad de reanudar discusiones —especialmente si

han sido difíciles— que ya han sido zanjadas a nivel tripartito en el Consejo de Administración, o que la Comisión de Finanzas imponga condiciones para la aprobación del presupuesto que el propio Consejo de Administración no está en condiciones de adoptar, o formular determinaciones o declaraciones generales que normalmente deberían requerir la aprobación tripartita. Actuar de este modo en un marco de carácter no tripartito formaría parte del riesgo institucional.

63. En una opinión precedente de 1995, el Consejero Jurídico indicó que la Comisión era consciente de que, si ignoraba el equilibrio tripartito recogido en la propuesta de presupuesto, podía dar lugar a una reacción en la plenaria de la propia Conferencia cuando llegara el momento de proceder a la votación del presupuesto, y que las modificaciones realizadas por la Comisión podían, en teoría, volver a remitirse a esta para un examen más a fondo en caso de que la Conferencia las considerara inaceptables.
64. **Un representante del Gobierno de la Arabia Saudita** destaca la necesidad de aunar fuerzas y alcanzar un consenso a fin de abordar los numerosos déficits existentes en el mundo del trabajo. Las propuestas de Programa y Presupuesto están en consonancia con las prioridades de las regiones, los países y los interlocutores sociales. Es importante mantener y fortalecer el papel central que desempeña la OIT a la hora de responder a los contextos y prioridades regionales y nacionales, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y la diversidad cultural de los Estados Miembros. El Gobierno de la Arabia Saudita apoya las dos propuestas de enmienda.
65. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Polonia dice que, según la información proporcionada por la Consejera Jurídica, parece evidente que la Comisión de Cuestiones Financieras podría examinar el presupuesto, pero no el programa. Por consiguiente, agradecería que se aclarara por qué la Comisión debería seguir examinando las dos propuestas de enmienda.
66. **Una representante del Director General** (Consejera Jurídica) dice que las propuestas de enmienda son admisibles y que, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 19 del Reglamento de la Conferencia, se decidirá primero acerca de las enmiendas y, después, acerca del texto propuesto al que se refieran.
67. **Un representante del Gobierno de Colombia** considera que la nueva enmienda presentada por el grupo de África no es sustancialmente distinta de las dos propuestas de enmienda anteriores que ya hay sobre la mesa y que las dos partes antagónicas en el debate terminológico han hecho constar claramente sus posiciones. Por consiguiente, carece de sentido dedicar más tiempo y recursos a este asunto, especialmente en un contexto marcado por un presupuesto de crecimiento nominal cero. El siguiente paso lógico sería que la Oficina proponga una forma de avanzar aceptable para todas las partes.
68. **Un representante del Gobierno de Dinamarca**, hablando también en nombre de Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia, suscribe la opinión de la Unión Europea y sus Estados miembros de que el mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras se limita a examinar el presupuesto, así como la opinión de Colombia de que sería preferible no dedicar más tiempo a debatir propuestas de enmienda que su grupo no puede apoyar.
69. En la sesión reanudada el 4 de junio de 2025, **la Presidenta** dice que ha presentado una propuesta a la Comisión para apoyar los esfuerzos encaminados a adoptar una decisión por consenso, que fue distribuida la víspera por la secretaría a todos los miembros gubernamentales para su consideración. La propuesta se basa en la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 353.^a reunión en marzo de 2025 y representa un compromiso entre todas las posiciones expresadas hasta ahora por los miembros de la Comisión. El texto adicional que se propone para dicho proyecto de resolución (subrayado) es el siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Recuerda la obligación y el compromiso de la OIT de luchar contra toda forma de discriminación y exclusión por cualquier motivo;

Reconoce las divergencias de opinión que prevalecieron en el Consejo de Administración respecto del empleo de los términos «orientación sexual» e «identidad de género»;

Reconoce la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 353.ª reunión (marzo de 2025) de inscribir en el orden del día de su 355.ª reunión (noviembre de 2025), en el marco de la Sección de Formulación de Políticas, un punto para discusión relativo a la identificación de los retos que se presentan a la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo, incluidas las opiniones divergentes, y la forma de abordarlos;

Afirma que la Oficina presta asistencia técnica a los países cuando se le solicita y teniendo debidamente en cuenta las condiciones y las circunstancias nacionales;

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 80.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2027, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a ... dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de ... francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a ... francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

- 70. Un representante del Gobierno de Kiribati** dice que apoya plenamente la enmienda propuesta por la Presidenta y espera que ayude a lograr el consenso y una solución duradera para evitar celebrar debates sobre la misma cuestión cada dos años.
- 71. Un representante del Gobierno de la Argentina** felicita a la Presidenta por su liderazgo y sus esfuerzos por hacer avanzar a la Comisión hacia el consenso, el cual apoya. Reafirma el compromiso de su país con la protección de los derechos humanos para todas las personas, sin distinción, con arreglo a sus obligaciones en virtud de los tratados internacionales en los que es parte. Aunque la Argentina ha observado de buena fe la Agenda 2030, entiende que se trata de aspiraciones no vinculantes y que los países tienen derecho a interpretarla y aplicarla libremente, en el ejercicio de su soberanía nacional. Teniendo esto en cuenta, la Argentina se ha desvinculado del Pacto para el Futuro.
- 72.** Respecto del cambio climático, destaca la importancia de adoptar políticas basadas en datos científicos y de evitar aplicar un enfoque dogmático o centrado en una sola causa. Todas las personas en la Argentina tienen el derecho a un entorno saludable y el deber de preservarlo para las generaciones futuras. En lo que concierne a la terminología relativa al género, la Argentina sostiene la definición de los dos sexos contenida en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. La igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres prevista en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en la Constitución de la Argentina es un principio esencial. Sin embargo, enfoques como la perspectiva de género o la interseccionalidad pueden crear nuevas formas de desigualdad. En lugar de ello, propone un planteamiento más inclusivo y flexible de la vulnerabilidad. Reafirma el compromiso de la Argentina con la dignidad de todas las personas, incluidas aquellas que son objeto de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. El fortalecimiento de la función social de la familia sin mercantilizarla es fundamental para proteger su valor moral, legal y emocional.
- 73. Un representante del Gobierno de Sudáfrica**, haciendo hincapié en la necesidad de unidad y consenso, expresa su apoyo a la enmienda propuesta por la Presidenta.

74. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger da las gracias a la Presidenta por su liderazgo y reafirma el compromiso de su grupo con el mandato de la OIT. Aunque su grupo se opone firmemente desde 2023 a la utilización de terminología relacionada con la orientación sexual y la identidad de género en el Programa y Presupuesto, se ha mantenido abierto al diálogo para tratar de encontrar un término medio y lograr el consenso. Desea conocer las posiciones de otros grupos y delegaciones respecto de la enmienda propuesta por la Presidenta.
75. **Un representante del Gobierno de México** pregunta si existen precedentes de casos en los que se haya enmendado un proyecto de resolución sobre la base de un punto específico del Programa y Presupuesto.
76. **Una representante del Director General** (Consejera Jurídica) dice que no es la primera vez que la Comisión de Cuestiones Financieras enmienda un proyecto de resolución presentado por el Consejo de Administración, pero puede que sea la primera vez que se añada texto para reflejar una decisión del Consejo de Administración. Que siente precedente o no dependerá de las posiciones de las diferentes delegaciones, las cuales se consignarán en el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras y se presentarán posteriormente a la sesión plenaria.
77. **Un representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania** dice que está dispuesto a apoyar la enmienda propuesta por la Presidenta porque reconoce las distintas perspectivas existentes en la Comisión respecto del uso de terminología relacionada con la orientación sexual y la identidad de género. Al abordar desafíos relacionados con la discriminación es importante emplear una terminología equilibrada, al tiempo que se respetan las sensibilidades culturales y los contextos nacionales. Por consiguiente, las deliberaciones deberían llevarse a cabo en un espíritu de colaboración y entendimiento, y convendría lograr un equilibrio delicado entre la defensa de los principios de no discriminación y el respeto de las costumbres culturales de cada país. Insta a todos los Estados Miembros a participar en un diálogo constructivo basado en el respeto mutuo.
78. **Un representante del Gobierno de Colombia** dice que desea escuchar las opiniones del grupo de África, el grupo de los Estados Árabes y la OCI acerca de la enmienda propuesta por la Presidenta, ya que se mostraron en desacuerdo con el proyecto de resolución original al principio.
79. **Un representante del Gobierno del Brasil** pregunta si el grupo de África, el grupo de los Estados Árabes y la OCI estarían dispuestos a retirar sus enmiendas propuestas para alcanzar el consenso respecto de la enmienda propuesta por la Presidenta.
80. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger dice que las enmiendas propuestas inicialmente por el grupo de África y la OCI han sido rechazadas por distintas delegaciones. Desea escuchar sus opiniones respecto de la enmienda propuesta por la Presidenta y la segunda enmienda propuesta por el grupo de África, que se redactaron tras la celebración de consultas con distintas delegaciones.
81. **Un representante del Gobierno del Sudán** dice que su Gobierno ha manifestado, desde 2023, su oposición al uso de terminología relacionada con la orientación sexual y la identidad de género. Sin embargo, desea encontrar una solución consensuada. La enmienda propuesta por el grupo de África reflejaba los objetivos de la Organización y el principio de respeto de normas culturales diferentes y se le debería prestar la debida consideración como posible solución de compromiso.
82. **Una representante del Gobierno de El Salvador** agradece el intento de la Presidenta de lograr un consenso. Se pregunta si podrían mantenerse en paralelo conversaciones

exploratorias sobre el asunto en cuestión, como se hizo durante la reunión de la Comisión en 2023, para que la labor de la Comisión pueda avanzar.

83. **Hablando en nombre de la OCI**, un representante del Gobierno del Pakistán señala que una propuesta similar a la presentada por la Presidenta no logró generar consenso en el Consejo de Administración. En aras de aprobar el presupuesto y alcanzar un consenso, está dispuesto a respaldar la enmienda propuesta por la Presidenta, cuyos esfuerzos agradece.
84. **Una representante del Gobierno de Namibia**, agradeciendo los esfuerzos de la Presidenta, dice que aceptaría el texto propuesto en un espíritu de buena fe y diálogo social, en el entendimiento de que la controvertida cuestión de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género seguirá debatiéndose en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2025 con el fin de encontrar una solución duradera.
85. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger dice que, en aras de la flexibilidad y la búsqueda del consenso, está dispuesto a aceptar la enmienda propuesta por la Presidenta si otros grupos están dispuestos a hacer lo mismo.
86. **Un representante del Gobierno de Egipto** dice que podrían seguir manteniéndose discusiones constructivas sobre la base de la propuesta de la Presidenta.
87. **Un representante del Gobierno de Marruecos** dice que es partidario de aprobar un presupuesto que utilice una terminología consensuada en consonancia con la legislación nacional de todos los países. Los miembros de todas las organizaciones internacionales tienen que hacer concesiones en un esfuerzo por alcanzar un consenso. Habida cuenta de la considerable proporción de trabajadores en la economía informal, la OIT debería concentrar todos sus esfuerzos en asegurar que todos los países apliquen y respeten las normas del trabajo. El orador respalda plenamente la enmienda propuesta por la Presidenta.
88. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, un representante del Gobierno de Polonia dice que estaba satisfecho con el proyecto de resolución original recomendado por el Consejo de Administración. Sin embargo, está dispuesto a sumarse al consenso sobre la cuestión, a condición de que no se propongan nuevas enmiendas al texto de la Presidenta.
89. **Un representante del Gobierno de Eswatini** dice que la enmienda propuesta por la Presidenta ofrece una base sólida para adoptar por consenso el Programa y Presupuesto para 2026-2027. A la Comisión le interesa no dejar que lo perfecto sea enemigo de lo bueno. Por lo tanto, el orador acepta la enmienda propuesta.
90. **Un representante del Gobierno de Uganda**, expresando su agradecimiento por los esfuerzos de la Presidenta por lograr un consenso y encontrar una forma de avanzar, dice que está comprometido a apoyar el mandato de la OIT de luchar contra la discriminación en el lugar de trabajo. Por consiguiente, la Comisión debería abordar su labor con espíritu de consenso y seguir siendo sensible a los distintos contextos culturales de sus Miembros.
91. **Hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes**, una representante del Gobierno de la Arabia Saudita da las gracias a la Presidenta por su propuesta constructiva y expresa la disposición del grupo de los Estados Árabes a entablar un diálogo constructivo con otros grupos a fin de alcanzar un consenso.
92. **Una representante del Gobierno del Gabón** da las gracias a la Presidenta por su propuesta constructiva que reconoce las opiniones divergentes de los Estados Miembros sobre el asunto en cuestión. Espera que la cuestión se resuelva definitivamente en la 355.ª reunión del Consejo de Administración para que no retrase la aprobación del presupuesto de la OIT en el futuro.

93. **Un representante del Gobierno de Colombia** dice que está dispuesto a aceptar la enmienda propuesta por la Presidenta, pero primero desearía que se confirme que la propuesta no va a ser objeto de nuevas enmiendas.
94. **Un representante del Gobierno de la República Democrática del Congo** dice que apoya la enmienda consensuada propuesta por la Presidenta, y elogia a esta última por sacar a la Comisión del punto muerto que ha entorpecido dos veces la aprobación del presupuesto.
95. **Una representante del Gobierno del Senegal**, dando las gracias a la Presidenta por sus esfuerzos por encontrar una solución de compromiso, expresa su apoyo a la enmienda propuesta.
96. **Un representante del Gobierno de Zimbabwe** da las gracias a la Presidenta y manifiesta su apoyo a la enmienda propuesta, que ha acercado a la Comisión a un consenso.
97. **Una representante del Gobierno de Burkina Faso** dice que su país coincide con la posición expresada por el representante del Gobierno del Níger en nombre del grupo de África.
98. **Una representante del Gobierno de Chile** dice que su país respalda la enmienda propuesta por la Presidenta, que es equilibrada y refleja las distintas opiniones expuestas por los Estados Miembros. Chile mantiene su compromiso de adoptar medidas en el mundo del trabajo para proteger contra la incitación al odio, la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
99. **Un representante del Gobierno de México** solicita que el grupo de África confirme que está de acuerdo en retirar la enmienda propuesta y que está en posición de aceptar la propuesta presentada por la Presidenta sin nuevos cambios.
100. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger dice que el representante del Gobierno de México ha entendido bien.
101. **Una representante del Gobierno de Túnez** se suma a las declaraciones formuladas en nombre del grupo de África y el grupo de los Estados Árabes y pide a la secretaría que se abstenga de utilizar terminología no consensuada en el futuro a fin de evitar que se repitan las divisiones desafortunadas que han enturbiado la discusión actual.
102. **Una representante del Gobierno de Etiopía** dice que su país coincide con la posición expresada por el representante del Gobierno del Níger en nombre del grupo de África.
103. **Un representante del Gobierno de Zambia** acoge con satisfacción la solución de **compromiso** propuesta por la Presidenta.
104. **Un representante del Gobierno del Uruguay** dice que, como miembro titular del Consejo de Administración, su país se adhiere a las decisiones adoptadas por este último y, por lo tanto, estaba satisfecho con las propuestas de Programa y Presupuesto originalmente presentadas. Sin embargo, acoge con beneplácito los esfuerzos del grupo de África por alcanzar un consenso y respalda la solución de compromiso propuesta por la Presidenta.
105. **Una representante del Gobierno de Indonesia** dice que su país está dispuesto a comprometerse constructivamente con la enmienda propuesta por la Presidenta como base para seguir debatiendo, pero cree que el consenso no debería lograrse mediante la presión, sino creando espacios en los que todas las partes se sientan cómodas y respetadas.
106. **Un representante del Gobierno del Brasil** dice que su país también respeta las decisiones del Consejo de Administración, pero que puede apoyar la propuesta de la Presidenta a condición de que no esté sujeta a enmienda.

107. **Una representante del Gobierno de Malawi** dice que su país suscribe la postura expresada por el representante del Gobierno del Níger en nombre del grupo de África. La flexibilidad demostrada por el grupo deja clara su voluntad de que se apruebe el presupuesto.
108. **Un representante del Gobierno de Bangladesh** dice que su país apoya la solución de compromiso propuesta por la Presidenta y acoge con satisfacción la comprensión y la cooperación mutuas mostradas por los Estados Miembros.
109. **Un representante del Gobierno de Qatar** se suma a las declaraciones formuladas en nombre del grupo de África, el grupo de los Estados Árabes y la OCI y expresa su apoyo a la solución de compromiso propuesta por la Presidenta.
110. **Una representante del Gobierno de los Estados Unidos** dice que su país puede apoyar la propuesta de la Presidenta, que aúna a los Estados Miembros al tiempo que reconoce sus diferencias.
111. **Una representante del Gobierno de Santa Lucía** apoya la propuesta de la Presidenta.
112. **Un representante del Gobierno del Sudán** dice que su país suscribe la postura expresada por el representante del Gobierno del Níger en nombre del grupo de África. Cabe confiar en que la cuestión de la terminología no consensuada se resuelva en futuras discusiones.
113. **Un representante del Gobierno de Colombia** dice que, habiendo recibido la confirmación deseada del grupo de África, su país puede apoyar la propuesta de la Presidenta.
114. **Un representante del Gobierno de México** agradece al representante del Gobierno del Níger las garantías que ha brindado.
115. **Una representante del Gobierno de Granada** apoya la propuesta de la Presidenta.
116. **Una representante del Gobierno de El Salvador** dice que su país agradece a la Presidenta sus esfuerzos por encontrar una solución de compromiso, la cual apoya.
117. **Una representante del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos** dice que su país suscribe las posturas expresadas en nombre del grupo de África y de la OCI y puede, en aras del consenso, apoyar la propuesta de la Presidenta.
118. **La Presidenta** concluye que, en consonancia con las opiniones expresadas por los miembros durante la discusión, la Comisión aprueba las previsiones presupuestarias y el texto del proyecto de resolución que figura en el párrafo 69 *supra*.
119. De conformidad con la práctica habitual y sobre la base de las conclusiones recién alcanzadas por la Comisión, la secretaría ejecutará las operaciones de compra a plazo y preparará un documento (CF/D.4) en el que se indicará el tipo de cambio real franco suizo/dólar de los Estados Unidos, así como los totales del presupuesto final en ambas monedas, para que la Comisión lo examine con arreglo al punto 6 de su orden del día.
120. **La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas.**
121. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger dice que el consenso se caracteriza por dejar a todas las partes insatisfechas. Su grupo siempre ha mantenido un enfoque abierto y flexible. A pesar de sus diferencias, los Estados Miembros han alcanzado un consenso a través de un diálogo social eficaz.
122. **Hablando en nombre de la OCI**, un representante del Gobierno del Pakistán dice que, en aras de la cooperación, su grupo puede aceptar la propuesta de la Presidenta, aunque no resuelva por completo las preocupaciones que se han formulado.

- 123. Un representante del Gobierno de Egipto** dice que su país suscribe la postura expresada en nombre del grupo de los Estados Árabes y la OCI. Egipto sigue comprometido con la lucha contra la discriminación y convencido de la necesidad de tener en cuenta la legislación y las circunstancias nacionales en la prestación de todas las formas de apoyo técnico.
- 124. Una representante del Gobierno de México** dice que el consenso alcanzado refleja la pluralidad de visiones de los Estados Miembros, pero también permitirá a la OIT seguir promoviendo un trabajo decente, formal y libre de discriminación.
- 125. Una representante del Gobierno de Malawi** acoge con satisfacción la flexibilidad que han mostrado todas las partes para aprobar el presupuesto, lo que permitirá a la OIT seguir cumpliendo su mandato en África y otras regiones.

2. Solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT

(No se presenta ningún documento en relación con este punto del orden del día).

3. Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros

- 126.** La Comisión examina el documento CF/D.2 relativo al ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros a fecha de 30 de abril de 2025.
- 127. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) informa que, del 1 de mayo de 2023 al 3 de junio de 2025², se han recibido de 13 Estados Miembros contribuciones adicionales correspondientes al ejercicio de 2025 y de años anteriores por un monto total de 35 982 705 francos suizos, cuyos detalles figuran en un [documento de sala](#) referente a este punto.

4. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027

- 128.** La Comisión pasa a examinar el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y otras cuestiones* (ILC.113/Informe II), en cuyo párrafo 14 se incluye la propuesta presentada por el Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025), contenida en el documento [GB.353/PFA/4](#), con respecto a la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2026 y 2027, tal como figura en la columna 3 del anexo I y en las columnas 2 y 3 del anexo II, respectivamente, de dicho documento y que se reproduce en los anexos I y II de estas Actas.
- 129. La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas.**

5. Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024

- 130.** La Comisión examina el documento titulado *Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024 e Informe del Auditor Externo* (ILC.113/FIN); el documento [CF/D.3](#), que contiene la propuesta presentada por el Consejo de Administración sobre este punto en su 353.^a bis reunión (2 de junio de 2025), y el

² Recibidas hasta las 9 horas (CET), el 3 de junio de 2025.

Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y otras cuestiones* (ILC.113/Informe II), cuyos párrafos 12 y 13 tratan sobre este punto.

- 131. Una representante de los Estados Unidos** dice que su país aprecia la publicación de una opinión de auditoría sin reservas y felicita a la OIT por su compromiso continuo con la transparencia y la rendición de cuentas. Toma nota del superávit de 2024 y apoya la aplicación del artículo 18.2 del Reglamento Financiero, según el cual cualquier superávit restante al final del bienio se acreditará a las contribuciones de los Estados Miembros para el segundo año del bienio siguiente. El elevado nivel de reservas acumuladas brinda una estabilidad financiera importante. Los Estados Unidos reconocen el saldo pendiente de sus contribuciones prorrateadas y reafirman su compromiso de cumplir sus obligaciones a ese respecto, a reserva del resultado, en un plazo de 180 días, de la evaluación que se está llevando a cabo en el país de sus contribuciones a organizaciones internacionales que se encuentra en curso y de la disponibilidad de fondos suficientes. Apoyan el proyecto de decisión que figura en el documento CF/D.3.
- 132. La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024 y, por consiguiente, que adopte la resolución cuyo texto figura al final de estas Actas.**

6. Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

- 133.** La Comisión examina el documento CF/D.4, que contiene un resumen de los detalles financieros de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y un proyecto de resolución que debe someterse a la Conferencia.
- 134.** En aplicación de la decisión de apoyar la recomendación del Consejo de Administración relativa al Programa y Presupuesto, la Oficina ha concluido contratos de compra a plazo para cubrir las necesidades de la OIT en dólares de los Estados Unidos para el bienio 2026-2027. Las cifras exactas que ahora deben incluirse en la resolución oficial son las siguientes:

Presupuesto de gastos en dólares de los Estados Unidos	930 500 000
Presupuesto de ingresos en dólares de los Estados Unidos	930 500 000
Tipo de cambio presupuestario, en francos suizos por dólar de los Estados Unidos	0,82
Presupuesto total equivalente en francos suizos	763 010 000

- 135.** En el anexo III de estas Actas, se adjuntan dos cuadros en los que figuran el presupuesto de gastos para 2026-2027 desglosado por partidas y el resumen del presupuesto de gastos e ingresos para 2026-2027.
- 136.** La escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2026 (en francos suizos) se presenta como anexo IV de estas Actas.
- 137. Un representante del Director General** (Tesorero y Contralor de Finanzas) explica que, en el documento CF/D.4, se muestra el presupuesto final de gastos e ingresos después de la ejecución de contratos de compra a plazo para cubrir las necesidades estimadas de dólares de los Estados Unidos para 2026-2027. El presupuesto de gastos se elabora en dólares de los Estados Unidos y las contribuciones de los Miembros se realizan en francos suizos. Sin embargo, más de la mitad del presupuesto de gastos de la OIT se ejecuta en francos suizos.

La Oficina ejecutó contratos de compra a plazo para asegurarse de que no se precisarán nuevas contribuciones de los Estados Miembros debido a variaciones desfavorables de los tipos de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos durante el bienio 2026-2027. Ha sido necesario ajustar la cuantía definitiva del presupuesto desde que ese mecanismo presupuestario se introdujo por primera vez en el bienio 1990-1991.

138. Asimismo, señala que, a raíz de los contratos de compra a plazo ejecutados, el tipo de cambio presupuestario para 2026-2027 se ha establecido en 0,82 francos suizos por dólar de los Estados Unidos y el presupuesto de gastos en 930,5 millones de dólares de los Estados Unidos. En francos suizos, la cuantía total que deben aportar los Estados Miembros asciende a 763,01 millones de francos suizos, lo que representa una disminución general del 4,6 por ciento en comparación con el bienio 2024-2025. Se ha publicado una [nota explicativa](#) en el sitio web de la Comisión de Cuestiones Financieras.
139. De conformidad con el Reglamento Financiero, las ganancias por diferencias de cambio resultantes de los contratos de compra a plazo ejecutados se devuelven a los Estados Miembros: la mitad se redistribuye por conducto del sistema de incentivos por el pronto pago de las contribuciones de los Estados Miembros y la otra mitad se reembolsa a todos los Estados Miembros. Esos importes se deducirán de las contribuciones prorrateadas de futuros bienios.
140. Las operaciones del sistema de prorrateo de las contribuciones en francos suizos durante el ejercicio económico 2022-2023 han devengado una prima de aproximadamente 4,8 millones de francos suizos para su distribución a partir de enero de 2025. Con la diferencia actual entre los tipos de interés del dólar de los Estados Unidos y el franco suizo, los contratos de compra a plazo han generado una prima de cambio de aproximadamente 21 millones de francos suizos. Esa cifra es indicativa y la cuantía definitiva de la prima neta estará influida por los acontecimientos que se produzcan a lo largo del bienio 2026-2027.
141. **La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución con las cuantías definitivas del presupuesto de gastos e ingresos, cuyo texto figura al final de estas Actas.**

7. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

142. La Comisión examina el Informe II, *Proyecto de Programa y Presupuesto para 2026-2027 y otras cuestiones* (ILC.113/Informe II), en cuyo párrafo 16 se incluye un proyecto de resolución presentado por el Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025) relativo a los nombramientos de miembros y miembros suplentes para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2028.
143. **La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas Actas.**

8. Otras cuestiones

(No se presenta ningún documento en relación con este punto del orden del día).

Ginebra, 9 de junio de 2025

(Firmado) Sra. Nella Tavita-Levy
Presidenta y Ponente

Resoluciones sometidas a la Conferencia

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Recuerda la obligación y el compromiso de la OIT de luchar contra toda forma de discriminación y exclusión por cualquier motivo;

Reconoce las divergencias de opinión que prevalecieron en el Consejo de Administración respecto del empleo de los términos «orientación sexual» e «identidad de género»;

Reconoce la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025) de inscribir en el orden del día de su 355.^a reunión (noviembre de 2025), en el marco de la Sección de Formulación de Políticas, un punto para discusión relativo a la identificación de los retos que se presentan a la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo, incluidas las opiniones divergentes, y la forma de abordarlos;

Afirma que la Oficina presta asistencia técnica a los países cuando se le solicita y teniendo debidamente en cuenta las condiciones y las circunstancias nacionales;

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 80.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2027, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 930 500 000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 930 500 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 0,82 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 763 010 000 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2026 que figura en la columna 3 del anexo I y para 2027 que figura en las columnas 2 y 3 del anexo II del documento ILC.113/Actas núm. 3A.

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024.

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Nombra los siguientes miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2028:

Miembros:

Sra. V. González Posse (Gobierno)

Sr. F. Merle (empleadores)

Sr. L. Cirigliano (trabajadores)

Miembros suplentes:

Sr. A. Hado (Gobierno)

Sr. C. Pardini (trabajadores)

Anexo I

Escala de prorrateo de las contribuciones para 2026

Estado		OIT Escala de prorrateo para 2025	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2025-2027	OIT Proyecto de escala de prorrateo para 2026	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
1	Afganistán	0,006	0,005	0,005	(0,001)
2	Albania	0,008	0,010	0,010	0,002
3	Alemania	6,114	5,692	5,694	(0,420)
4	Angola	0,010	0,010	0,010	-
5	Antigua y Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
6	Arabia Saudita	1,185	1,217	1,218	0,033
7	Argelia	0,109	0,087	0,087	(0,022)
8	Argentina	0,719	0,490	0,490	(0,229)
9	Armenia	0,007	0,007	0,007	-
10	Australia	2,112	2,040	2,041	(0,071)
11	Austria	0,679	0,626	0,626	(0,053)
12	Azerbaiyán	0,030	0,034	0,034	0,004
13	Bahamas	0,019	0,015	0,015	(0,004)
14	Bahrein	0,054	0,050	0,050	(0,004)
15	Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
16	Barbados	0,008	0,007	0,007	(0,001)
17	Belarús	0,041	0,043	0,043	0,002
18	Bélgica	0,828	0,773	0,773	(0,055)
19	Belize	0,001	0,001	0,001	-
20	Benin	0,005	0,005	0,005	-
21	Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,019	0,018	0,018	(0,001)
22	Bosnia y Herzegovina	0,012	0,014	0,014	0,002
23	Botswana	0,015	0,013	0,013	(0,002)
24	Brasil	2,014	1,411	1,412	(0,602)
25	Brunei Darussalam	0,021	0,019	0,019	(0,002)
26	Bulgaria	0,056	0,071	0,071	0,015
27	Burkina Faso	0,004	0,005	0,005	0,001
28	Burundi	0,001	0,001	0,001	-
29	Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
30	Camboya	0,007	0,008	0,008	0,001
31	Camerún	0,013	0,014	0,014	0,001

Estado		OIT Escala de prorratio para 2025	Naciones Unidas Escala de prorratio para 2025-2027	OIT Proyecto de escala de prorratio para 2026	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
32	Canadá	2,629	2,543	2,544	(0,085)
33	Chad	0,003	0,005	0,005	0,002
34	Chequia	0,340	0,344	0,344	0,004
35	Chile	0,420	0,374	0,374	(0,046)
36	China	15,261	20,004	20,012	4,751
37	Chipre	0,036	0,035	0,035	(0,001)
38	Colombia	0,246	0,197	0,197	(0,049)
39	Comoras	0,001	0,001	0,001	-
40	Congo	0,005	0,005	0,005	-
41	Costa Rica	0,069	0,063	0,063	(0,006)
42	Côte d'Ivoire	0,022	0,024	0,024	0,002
43	Croacia	0,091	0,088	0,088	(0,003)
44	Cuba	0,095	0,122	0,122	0,027
45	Dinamarca	0,553	0,531	0,531	(0,022)
46	Djibouti	0,001	0,002	0,002	0,001
47	Dominica	0,001	0,001	0,001	-
48	Ecuador	0,077	0,065	0,065	(0,012)
49	Egipto	0,139	0,182	0,182	0,043
50	El Salvador	0,013	0,013	0,013	-
51	Emiratos Árabes Unidos	0,635	0,574	0,574	(0,061)
52	Eritrea	0,001	0,001	0,001	-
53	Eslovaquia	0,155	0,149	0,149	(0,006)
54	Eslovenia	0,079	0,077	0,077	(0,002)
55	España	2,135	1,895	1,896	(0,239)
56	Estados Unidos	22,000	22,000	22,000	-
57	Estonia	0,044	0,045	0,045	0,001
58	Eswatini	0,002	0,002	0,002	-
59	Etiopía	0,010	0,010	0,010	-
60	Federación de Rusia	1,867	2,094	2,095	0,228
61	Fiji	0,004	0,003	0,003	(0,001)
62	Filipinas	0,212	0,198	0,198	(0,014)
63	Finlandia	0,417	0,386	0,386	(0,031)
64	Francia	4,320	3,858	3,860	(0,460)
65	Gabón	0,013	0,011	0,011	(0,002)
66	Gambia	0,001	0,001	0,001	-

Estado		OIT Escala de prorratio para 2025	Naciones Unidas Escala de prorratio para 2025-2027	OIT Proyecto de escala de prorratio para 2026	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
67	Georgia	0,008	0,009	0,009	0,001
68	Ghana	0,024	0,025	0,025	0,001
69	Granada	0,001	0,001	0,001	-
70	Grecia	0,325	0,280	0,280	(0,045)
71	Guatemala	0,041	0,046	0,046	0,005
72	Guinea	0,003	0,004	0,004	0,001
73	Guinea Ecuatorial	0,012	0,008	0,008	(0,004)
74	Guinea-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
75	Guyana	0,004	0,011	0,011	0,007
76	Haití	0,006	0,006	0,006	-
77	Honduras	0,009	0,010	0,010	0,001
78	Hungría	0,228	0,223	0,223	(0,005)
79	India	1,045	1,106	1,107	0,062
80	Indonesia	0,549	0,579	0,579	0,030
81	Irán (República Islámica del)	0,371	0,386	0,386	0,015
82	Iraq	0,128	0,131	0,131	0,003
83	Irlanda	0,439	0,472	0,472	0,033
84	Islandia	0,036	0,035	0,035	(0,001)
85	Islas Cook *	0,001	-	0,001	-
86	Islas Marshall	0,001	0,001	0,001	-
87	Islas Salomón	0,001	0,001	0,001	-
88	Israel	0,561	0,609	0,609	0,048
89	Italia	3,190	2,813	2,814	(0,376)
90	Jamaica	0,008	0,007	0,007	(0,001)
91	Japón	8,037	6,930	6,933	(1,104)
92	Jordania	0,022	0,021	0,021	(0,001)
93	Kazajstán	0,133	0,131	0,131	(0,002)
94	Kenya	0,030	0,037	0,037	0,007
95	Kirguistán	0,002	0,003	0,003	0,001
96	Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
97	Kuwait	0,234	0,222	0,222	(0,012)
98	Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
99	Letonia	0,050	0,050	0,050	-
100	Líbano	0,036	0,022	0,022	(0,014)
101	Liberia	0,001	0,001	0,001	-

Estado		OIT Escala de prorratio para 2025	Naciones Unidas Escala de prorratio para 2025-2027	OIT Proyecto de escala de prorratio para 2026	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
102	Libia	0,018	0,040	0,040	0,022
103	Lituania	0,077	0,081	0,081	0,004
104	Luxemburgo	0,068	0,073	0,073	0,005
105	Macedonia del Norte	0,007	0,008	0,008	0,001
106	Madagascar	0,004	0,004	0,004	-
107	Malasia	0,348	0,326	0,326	(0,022)
108	Malawi	0,002	0,003	0,003	0,001
109	Maldivas	0,004	0,004	0,004	-
110	Mali	0,005	0,005	0,005	-
111	Malta	0,019	0,020	0,020	0,001
112	Marruecos	0,055	0,059	0,059	0,004
113	Mauricio	0,019	0,010	0,010	(0,009)
114	Mauritania	0,002	0,003	0,003	0,001
115	México	1,222	1,137	1,138	(0,084)
116	Mongolia	0,004	0,004	0,004	-
117	Montenegro	0,004	0,004	0,004	-
118	Mozambique	0,004	0,002	0,002	(0,002)
119	Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
120	Namibia	0,009	0,007	0,007	(0,002)
121	Nepal	0,010	0,010	0,010	-
122	Nicaragua	0,005	0,004	0,004	(0,001)
123	Níger	0,003	0,004	0,004	0,001
124	Nigeria	0,182	0,150	0,150	(0,032)
125	Noruega	0,679	0,653	0,653	(0,026)
126	Nueva Zelandia	0,309	0,302	0,302	(0,007)
127	Omán	0,111	0,115	0,115	0,004
128	Países Bajos	1,378	1,298	1,299	(0,079)
129	Pakistán	0,114	0,123	0,123	0,009
130	Palau	0,001	0,001	0,001	-
131	Panamá	0,090	0,086	0,086	(0,004)
132	Papua Nueva Guinea	0,010	0,009	0,009	(0,001)
133	Paraguay	0,026	0,023	0,023	(0,003)
134	Perú	0,163	0,145	0,145	(0,018)
135	Polonia	0,838	0,831	0,832	(0,006)
136	Portugal	0,353	0,328	0,328	(0,025)

Estado		OIT Escala de prorratio para 2025	Naciones Unidas Escala de prorratio para 2025-2027	OIT Proyecto de escala de prorratio para 2026	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
137	Qatar	0,269	0,245	0,245	(0,024)
138	Reino Unido	4,377	3,991	3,993	(0,384)
139	República Árabe Siria	0,009	0,006	0,006	(0,003)
140	República Centrafricana	0,001	0,001	0,001	-
141	República de Corea	2,575	2,349	2,350	(0,225)
142	República de Moldova	0,005	0,006	0,006	0,001
143	República Democrática del Congo	0,010	0,010	0,010	-
144	República Democrática Popular Lao	0,007	0,006	0,006	(0,001)
145	República Dominicana	0,067	0,069	0,069	0,002
146	República Unida de Tanzania	0,010	0,010	0,010	-
147	Rumania	0,312	0,358	0,358	0,046
148	Rwanda	0,003	0,003	0,003	-
149	Saint Kitts y Nevis	0,002	0,001	0,001	(0,001)
150	Samoa	0,001	0,001	0,001	-
151	San Marino	0,002	0,002	0,002	-
152	San Vicente y las Granadinas	0,001	0,001	0,001	-
153	Santa Lucía	0,002	0,002	0,002	-
154	Santo Tomé y Príncipe	0,001	0,001	0,001	-
155	Senegal	0,007	0,007	0,007	-
156	Serbia	0,032	0,040	0,040	0,008
157	Seychelles	0,002	0,002	0,002	-
158	Sierra Leona	0,001	0,001	0,001	-
159	Singapur	0,504	0,479	0,479	(0,025)
160	Somalia	0,001	0,002	0,002	0,001
161	Sri Lanka	0,045	0,038	0,038	(0,007)
162	Sudáfrica	0,244	0,251	0,251	0,007
163	Sudan	0,010	0,008	0,008	(0,002)
164	Sudán del Sur	0,002	0,005	0,005	0,003
165	Suecia	0,872	0,822	0,823	(0,049)
166	Suiza	1,135	1,029	1,030	(0,105)
167	Suriname	0,003	0,002	0,002	(0,001)
168	Tailandia	0,368	0,341	0,341	(0,027)
169	Tayikistán	0,003	0,003	0,003	-
170	Timor-Leste	0,001	0,001	0,001	-

Estado		OIT Escala de prorrateo para 2025	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2025-2027	OIT Proyecto de escala de prorrateo para 2026	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
171	Togo	0,002	0,002	0,002	-
172	Tonga	0,001	0,001	0,001	-
173	Trinidad y Tabago	0,037	0,033	0,033	(0,004)
174	Túnez	0,019	0,018	0,018	(0,001)
175	Türkiye	0,846	0,685	0,685	(0,161)
176	Turkmenistán	0,034	0,036	0,036	0,002
177	Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
178	Ucrania	0,056	0,074	0,074	0,018
179	Uganda	0,010	0,010	0,010	-
180	Uruguay	0,092	0,079	0,079	(0,013)
181	Uzbekistán	0,027	0,024	0,024	(0,003)
182	Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183	Venezuela (República Bolivariana de)	0,175	0,069	0,069	(0,106)
184	Viet Nam	0,093	0,159	0,159	0,066
185	Yemen	0,008	0,003	0,003	(0,005)
186	Zambia	0,008	0,006	0,006	(0,002)
187	Zimbabwe	0,007	0,007	0,007	-
Total		100,000	99,968	100,000	0,000

* Las Islas Cook no son actualmente un miembro de las Naciones Unidas. La escala de prorrateo propuesta se basa en las contribuciones de las Islas Cook en otros organismos especializados de las Naciones Unidas (GB.326/PFA/GMA/1).

Anexo II

Escala de prorrateo de las contribuciones para 2027

Estado		OIT Proyecto de escala para 2026 ¹	Proyecto de escala para 2027 ¹ 1 ene.-27 feb. 2027	Proyecto de escala para 2027 ² 28 feb.-31 dic. 2027	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
1	Afganistán	0,005	0,005	0,005	-
2	Albania	0,010	0,010	0,010	-
3	Alemania	5,694	5,694	5,695	0,001
4	Angola	0,010	0,010	0,010	-
5	Antigua y Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
6	Arabia Saudita	1,218	1,218	1,218	-
7	Argelia	0,087	0,087	0,087	-
8	Argentina	0,490	0,490	0,490	-
9	Armenia	0,007	0,007	0,007	-
10	Australia	2,041	2,041	2,041	-
11	Austria	0,626	0,626	0,626	-
12	Azerbaiyán	0,034	0,034	0,034	-
13	Bahamas	0,015	0,015	0,015	-
14	Bahrein	0,050	0,050	0,050	-
15	Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
16	Barbados	0,007	0,007	0,007	-
17	Belarús	0,043	0,043	0,043	-
18	Bélgica	0,773	0,773	0,774	0,001
19	Belize	0,001	0,001	0,001	-
20	Benin	0,005	0,005	0,005	-
21	Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,018	0,018	0,018	-
22	Bosnia y Herzegovina	0,014	0,014	0,014	-
23	Botswana	0,013	0,013	0,013	-
24	Brasil	1,412	1,412	1,412	-
25	Brunei Darussalam	0,019	0,019	0,019	-
26	Bulgaria	0,071	0,071	0,071	-
27	Burkina Faso	0,005	0,005	0,005	-
28	Burundi	0,001	0,001	0,001	-
29	Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-
30	Camboya	0,008	0,008	0,008	-
31	Camerún	0,014	0,014	0,014	-

Estado		OIT Proyecto de escala para 2026 ¹	Proyecto de escala para 2027 ¹ 1 ene.-27 feb. 2027	Proyecto de escala para 2027 ² 28 feb.-31 dic. 2027	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
32	Canadá	2,544	2,544	2,544	-
33	Chad	0,005	0,005	0,005	-
34	Chequia	0,344	0,344	0,344	-
35	Chile	0,374	0,374	0,374	-
36	China	20,012	20,012	20,013	0,001
37	Chipre	0,035	0,035	0,035	-
38	Colombia	0,197	0,197	0,197	-
39	Comoras	0,001	0,001	0,001	-
40	Congo	0,005	0,005	0,005	-
41	Costa Rica	0,063	0,063	0,063	-
42	Côte d'Ivoire	0,024	0,024	0,024	-
43	Croacia	0,088	0,088	0,088	-
44	Cuba	0,122	0,122	0,122	-
45	Dinamarca	0,531	0,531	0,531	-
46	Djibouti	0,002	0,002	0,002	-
47	Dominica	0,001	0,001	0,001	-
48	Ecuador	0,065	0,065	0,065	-
49	Egipto	0,182	0,182	0,182	-
50	El Salvador	0,013	0,013	0,013	-
51	Emiratos Árabes Unidos	0,574	0,574	0,574	-
52	Eritrea	0,001	0,001	0,001	-
53	Eslovaquia	0,149	0,149	0,149	-
54	Eslovenia	0,077	0,077	0,077	-
55	España	1,896	1,896	1,896	-
56	Estados Unidos	22,000	22,000	22,000	-
57	Estonia	0,045	0,045	0,045	-
58	Eswatini	0,002	0,002	0,002	-
59	Etiopía	0,010	0,010	0,010	-
60	Federación de Rusia	2,095	2,095	2,095	-
61	Fiji	0,003	0,003	0,003	-
62	Filipinas	0,198	0,198	0,198	-
63	Finlandia	0,386	0,386	0,386	-
64	Francia	3,860	3,860	3,860	-
65	Gabón	0,011	0,011	0,011	-
66	Gambia	0,001	0,001	0,001	-

Estado		OIT Proyecto de escala para 2026 ¹	Proyecto de escala para 2027 ¹ 1 ene.-27 feb. 2027	Proyecto de escala para 2027 ² 28 feb.-31 dic. 2027	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
67	Georgia	0,009	0,009	0,009	-
68	Ghana	0,025	0,025	0,025	-
69	Granada	0,001	0,001	0,001	-
70	Grecia	0,280	0,280	0,280	-
71	Guatemala	0,046	0,046	0,046	-
72	Guinea	0,004	0,004	0,004	-
73	Guinea Ecuatorial	0,008	0,008	0,008	-
74	Guinea-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
75	Guyana	0,011	0,011	0,011	-
76	Haití	0,006	0,006	0,006	-
77	Honduras	0,010	0,010	0,010	-
78	Hungría	0,223	0,223	0,223	-
79	India	1,107	1,107	1,107	-
80	Indonesia	0,579	0,579	0,579	-
81	Irán (República Islámica del)	0,386	0,386	0,386	-
82	Iraq	0,131	0,131	0,131	-
83	Irlanda	0,472	0,472	0,472	-
84	Islandia	0,035	0,035	0,035	-
85	Islas Cook ³	0,001	0,001	0,001	-
86	Islas Marshall	0,001	0,001	0,001	-
87	Islas Salomón	0,001	0,001	0,001	-
88	Israel	0,609	0,609	0,609	-
89	Italia	2,814	2,814	2,814	-
90	Jamaica	0,007	0,007	0,007	-
91	Japón	6,933	6,933	6,933	-
92	Jordania	0,021	0,021	0,021	-
93	Kazajstán	0,131	0,131	0,131	-
94	Kenya	0,037	0,037	0,037	-
95	Kirguistán	0,003	0,003	0,003	-
96	Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
97	Kuwait	0,222	0,222	0,222	-
98	Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
99	Letonia	0,050	0,050	0,050	-
100	Líbano	0,022	0,022	0,022	-
101	Liberia	0,001	0,001	0,001	-

Estado		OIT Proyecto de escala para 2026 ¹	Proyecto de escala para 2027 ¹ 1 ene.-27 feb. 2027	Proyecto de escala para 2027 ² 28 feb.-31 dic. 2027	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
102	Libia	0,040	0,040	0,040	-
103	Lituania	0,081	0,081	0,081	-
104	Luxemburgo	0,073	0,073	0,073	-
105	Macedonia del Norte	0,008	0,008	0,008	-
106	Madagascar	0,004	0,004	0,004	-
107	Malasia	0,326	0,326	0,326	-
108	Malawi	0,003	0,003	0,003	-
109	Maldivas	0,004	0,004	0,004	-
110	Mali	0,005	0,005	0,005	-
111	Malta	0,020	0,020	0,020	-
112	Marruecos	0,059	0,059	0,059	-
113	Mauricio	0,010	0,010	0,010	-
114	Mauritania	0,003	0,003	0,003	-
115	México	1,138	1,138	1,138	-
116	Mongolia	0,004	0,004	0,004	-
117	Montenegro	0,004	0,004	0,004	-
118	Mozambique	0,002	0,002	0,002	-
119	Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
120	Namibia	0,007	0,007	0,007	-
121	Nepal	0,010	0,010	0,010	-
122	Nicaragua	0,004	0,004	-	(0,004)
123	Níger	0,004	0,004	0,004	-
124	Nigeria	0,150	0,150	0,150	-
125	Noruega	0,653	0,653	0,653	-
126	Nueva Zelandia	0,302	0,302	0,302	-
127	Omán	0,115	0,115	0,115	-
128	Países Bajos	1,299	1,299	1,299	-
129	Pakistán	0,123	0,123	0,123	-
130	Palau	0,001	0,001	0,001	-
131	Panamá	0,086	0,086	0,086	-
132	Papua Nueva Guinea	0,009	0,009	0,009	-
133	Paraguay	0,023	0,023	0,023	-
134	Perú	0,145	0,145	0,145	-
135	Polonia	0,832	0,832	0,832	-
136	Portugal	0,328	0,328	0,328	-

Estado		OIT Proyecto de escala para 2026 ¹	Proyecto de escala para 2027 ¹ 1 ene.-27 feb. 2027	Proyecto de escala para 2027 ² 28 feb.-31 dic. 2027	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
137	Qatar	0,245	0,245	0,245	-
138	Reino Unido	3,993	3,993	3,993	-
139	República Árabe Siria	0,006	0,006	0,006	-
140	República Centrafricana	0,001	0,001	0,001	-
141	República de Corea	2,350	2,350	2,350	-
142	República de Moldova	0,006	0,006	0,006	-
143	República Democrática del Congo	0,010	0,010	0,010	-
144	República Democrática Popular Lao	0,006	0,006	0,006	-
145	República Dominicana	0,069	0,069	0,069	-
146	República Unida de Tanzania	0,010	0,010	0,010	-
147	Rumania	0,358	0,358	0,358	-
148	Rwanda	0,003	0,003	0,003	-
149	Saint Kitts y Nevis	0,001	0,001	0,001	-
150	Samoa	0,001	0,001	0,001	-
151	San Marino	0,002	0,002	0,002	-
152	San Vicente y las Granadinas	0,001	0,001	0,001	-
153	Santa Lucía	0,002	0,002	0,002	-
154	Santo Tomé y Príncipe	0,001	0,001	0,001	-
155	Senegal	0,007	0,007	0,007	-
156	Serbia	0,040	0,040	0,040	-
157	Seychelles	0,002	0,002	0,002	-
158	Sierra Leona	0,001	0,001	0,001	-
159	Singapur	0,479	0,479	0,479	-
160	Somalia	0,002	0,002	0,002	-
161	Sri Lanka	0,038	0,038	0,038	-
162	Sudáfrica	0,251	0,251	0,251	-
163	Sudan	0,008	0,008	0,008	-
164	Sudán del Sur	0,005	0,005	0,005	-
165	Suecia	0,823	0,823	0,823	-
166	Suiza	1,030	1,030	1,030	-
167	Suriname	0,002	0,002	0,002	-
168	Tailandia	0,341	0,341	0,341	-
169	Tayikistán	0,003	0,003	0,003	-
170	Timor-Leste	0,001	0,001	0,001	-

Estado		OIT Proyecto de escala para 2026 ¹	Proyecto de escala para 2027 ¹ 1 ene.-27 feb. 2027	Proyecto de escala para 2027 ² 28 feb.-31 dic. 2027	Incremento/ (disminución) (diferencia entre columnas 3 y 1)
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
171	Togo	0,002	0,002	0,002	-
172	Tonga	0,001	0,001	0,001	-
173	Trinidad y Tabago	0,033	0,033	0,033	-
174	Túnez	0,018	0,018	0,018	-
175	Türkiye	0,685	0,685	0,686	0,001
176	Turkmenistán	0,036	0,036	0,036	-
177	Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
178	Ucrania	0,074	0,074	0,074	-
179	Uganda	0,010	0,010	0,010	-
180	Uruguay	0,079	0,079	0,079	-
181	Uzbekistán	0,024	0,024	0,024	-
182	Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183	Venezuela (República Bolivariana de)	0,069	0,069	0,069	-
184	Viet Nam	0,159	0,159	0,159	-
185	Yemen	0,003	0,003	0,003	-
186	Zambia	0,006	0,006	0,006	-
187	Zimbabwe	0,007	0,007	0,007	-
Total		100,000	100,000	100,000	0,000

¹ Incluye a Nicaragua en su calidad de Miembro durante 2026 y por el periodo incluido entre el 1 de enero y el 27 de febrero de 2027. ² Excluye a Nicaragua debido a su retiro. ³ Las Islas Cook no son actualmente miembro de las Naciones Unidas. La escala de prorrateo propuesta se basa en las contribuciones de las Islas Cook en otros organismos especializados de Naciones Unidas (GB.326/PFA/GMA/1).

Anexo III

Presupuesto de gastos para 2026-2027 desglosado por partidas (en dólares de los Estados Unidos)

	Presupuesto estratégico para 2024-2025 ¹ (en dólares de los EE.UU.)	Presupuesto estratégico para 2026-2027 (en dólares constantes de los EE.UU. de 2024-2025)	Presupuesto estratégico para 2026-2027 (ajustado en dólares de los EE.UU.)	Presupuesto estratégico para 2026-2027 (ajustado y reevaluado en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto de gastos corrientes				
A. Órganos rectores ²	56 061 088	50 662 111	51 502 305	55 913 071
B. Resultados en materia de políticas	699 743 617	705 471 828	711 896 856	750 320 440
C. Servicios de gestión	68 634 834	69 199 201	69 841 943	74 991 019
D. Otras asignaciones presupuestarias	48 436 822	48 436 021	44 323 411	46 877 210
Ajuste por movimientos de personal	-7 111 483	-11 777 272	-11 932 192	-12 805 192
Total Parte I	865 764 878	861 991 889	865 632 323	915 296 548
Parte II. Gastos imprevistos				
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones				
Fondo de Operaciones				
Total (Partes I-III)	866 639 878	862 866 889	866 507 323	916 171 548
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias				
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	13 160 122	13 160 122	13 292 677	14 328 452
TOTAL (Partes I-IV)	879 800 000	876 027 011	879 800 000	930 500 000

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2026-2027, se ha actualizado el presupuesto de 2024-2025 a fin de tener en cuenta el reajuste de los costos estándar diferenciados por grado en la sede y en las oficinas exteriores, a raíz de la reevaluación del presupuesto al tipo de cambio presupuestario de 0,91 francos suizos por dólar de los Estados Unidos.

² Las propuestas de presupuesto estratégico para los órganos rectores abarcan los recursos del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y del Departamento de Servicios Internos y Administración, que prestan directamente apoyo a las actividades de gobernanza.

Resumen del presupuesto de gastos e ingresos para 2026-2027

Gastos			Ingresos			
	Presupuesto 2024-2025	Estimaciones 2026-2027	Presupuesto 2024-2025		Estimaciones 2026-2027	
	en dólares de los EE.UU.	en dólares de los EE.UU.	en dólares de los EE.UU.	en francos suizos	en dólares de los EE.UU.	en francos suizos
Parte I						
Presupuesto de gastos corrientes	865 764 878	915 296 548	Contribuciones de los Estados Miembros	879 800 000 800 618 000	930 500 000	763 010 000
Parte II						
Gastos imprevistos	875 000	875 000				
Parte III						
Fondo de Operaciones	-	-				
Parte IV						
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	13 160 122	14 328 452				
Presupuesto total	879 800 000	930 500 000		879 800 000 800 618 000	930 500 000	763 010 000

Anexo IV

Presupuesto de ingresos para 2026-2027

Escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2026 (en francos suizos)

Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2026		Crédito con respecto al:			Total de los créditos	Contribución neta para 2026
			2024 Plan de incentivos	Años anteriores ¹			
	%	Cuantía		50 % de la prima neta	Superávit		
1 Afganistán	0,005	19 075	-	-	-	-	19 075
2 Albania	0,010	38 151	295	-	-	295	37 856
3 Alemania	5,694	21 722 895	185 100	-	-	185 100	21 537 795
4 Angola	0,010	38 151	369	-	-	369	37 782
5 Antigua y Barbuda	0,002	7 630	-	-	-	-	7 630
6 Arabia Saudita	1,218	4 646 731	43 754	-	-	43 754	4 602 977
7 Argelia	0,087	331 909	3 500	-	-	3 500	328 409
8 Argentina	0,490	1 869 375	-	132 144	-	132 144	1 737 231
9 Armenia	0,007	26 705	258	-	-	258	26 447
10 Australia	2,041	7 786 517	77 997	-	-	77 997	7 708 520
11 Austria	0,626	2 388 221	24 623	-	-	24 623	2 363 598
12 Azerbaiyán	0,034	129 712	1 083	8 347	3 399	12 829	116 883
13 Bahamas	0,015	57 226	591	-	-	591	56 635
14 Bahrein	0,050	190 753	1 935	-	-	1 935	188 818
15 Bangladesh	0,010	38 151	360	-	-	360	37 791
16 Barbados	0,007	26 705	272	-	-	272	26 433
17 Belarús	0,043	164 047	-	-	-	-	164 047
18 Bélgica	0,773	2 949 034	30 581	-	-	30 581	2 918 453
19 Belice	0,001	3 815	9	-	-	9	3 806
20 Benin	0,005	19 075	141	132	-	273	18 802
21 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,018	68 671	-	-	-	-	68 671
22 Bosnia y Herzegovina	0,014	53 411	99	-	-	99	53 312
23 Botswana	0,013	49 596	553	-	-	553	49 043
24 Brasil	1,412	5 386 851	68 339	-	-	68 339	5 318 512
25 Brunei Darussalam	0,019	72 486	775	-	-	775	71 711
26 Bulgaria	0,071	270 869	2 066	-	-	2 066	268 803
27 Burkina Faso	0,005	19 075	140	-	-	140	18 935
28 Burundi	0,001	3 815	-	115	-	115	3 700
29 Cabo Verde	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
30 Camboya	0,008	30 520	232	-	-	232	30 288
31 Camerún	0,014	53 411	-	-	-	-	53 411
32 Canadá	2,544	9 705 487	97 084	-	-	97 084	9 608 403
33 Chad	0,005	19 075	-	-	-	-	19 075
34 Chequia	0,344	1 312 377	12 555	-	-	12 555	1 299 822
35 Chile	0,374	1 426 829	-	-	-	-	1 426 829
36 China	20,012	76 346 781	234 921	450 376	-	685 297	75 661 484
37 Chipre	0,035	133 527	1 297	-	-	1 297	132 230
38 Colombia	0,197	751 565	7 846	-	-	7 846	743 719
39 Comoras	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
40 Congo	0,005	19 075	-	-	-	-	19 075
41 Costa Rica	0,063	240 348	2 456	2 163	-	4 619	235 729
42 Côte d'Ivoire	0,024	91 561	575	578	-	1 153	90 408
43 Croacia	0,088	335 724	3 358	-	-	3 358	332 366
44 Cuba	0,122	465 436	-	-	-	-	465 436
45 Dinamarca	0,531	2 025 792	20 322	-	-	20 322	2 005 470
46 Djibouti	0,002	7 630	-	33	-	33	7 597
47 Dominica	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
48 Ecuador	0,065	247 978	-	2 593	-	2 593	245 385
49 Egipto	0,182	694 339	5 129	-	-	5 129	689 210
50 El Salvador	0,013	49 596	-	-	-	-	49 596
51 Emiratos Árabes Unidos	0,574	2 189 839	22 185	-	-	22 185	2 167 654
52 Eritrea	0,001	3 815	-	33	-	33	3 782
53 Eslovaquia	0,149	568 442	5 237	-	-	5 237	563 205
54 Eslovenia	0,077	293 759	2 889	-	-	2 889	290 870

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2026		Crédito con respecto al:			Total de los créditos	Contribución neta para 2026
		%	Cuantía	2024 Plan de incentivos	Años anteriores ¹			
					50 % de la prima neta	Superávit		
55	España	1,896	7 233 335	78 837	-	-	78 837	7 154 498
56	Estados Unidos	22,000	83 931 100	-	726 652	-	726 652	83 204 448
57	Estonia	0,045	171 677	1 624	-	-	1 624	170 053
58	Eswatini	0,002	7 630	74	-	-	74	7 556
59	Etiopía	0,010	38 151	-	-	-	-	38 151
60	Federación de Rusia	2,095	7 992 530	16 808	-	-	16 808	7 975 722
61	Fiji	0,003	11 445	53	-	-	53	11 392
62	Filipinas	0,198	755 380	7 527	-	-	7 527	747 853
63	Finlandia	0,386	1 472 609	15 135	-	-	15 135	1 457 474
64	Francia	3,860	14 726 093	149 659	-	-	149 659	14 576 434
65	Gabón	0,011	41 966	-	-	-	-	41 966
66	Gambia	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
67	Georgia	0,009	34 335	43	-	-	43	34 292
68	Ghana	0,025	95 376	-	-	-	-	95 376
69	Granada	0,001	3 815	37	-	-	37	3 778
70	Grecia	0,280	1 068 214	9 632	-	-	9 632	1 058 582
71	Guatemala	0,046	175 492	186	-	-	186	175 306
72	Guinea	0,004	15 260	-	443	-	443	14 817
73	Guinea Ecuatorial	0,008	30 520	-	-	-	-	30 520
74	Guinea-Bissau	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
75	Guyana	0,011	41 966	148	-	-	148	41 818
76	Haití	0,006	22 890	221	-	-	221	22 669
77	Honduras	0,010	38 151	-	297	-	297	37 854
78	Hungría	0,223	850 756	1 050	-	-	1 050	849 706
79	India	1,107	4 223 260	38 482	-	-	38 482	4 184 778
80	Indonesia	0,579	2 208 914	2 198	-	-	2 198	2 206 716
81	Irán (República Islámica del)	0,386	1 472 609	-	58 384	-	58 384	1 414 225
82	Iraq	0,131	499 772	3 899	-	-	3 899	495 873
83	Irlanda	0,472	1 800 704	15 706	-	-	15 706	1 784 998
84	Islandia	0,035	133 527	1 322	-	-	1 322	132 205
85	Islas Cook	0,001	3 815	13	33	-	46	3 769
86	Islas Marshall	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
87	Islas Salomón	0,001	3 815	-	256	-	256	3 559
88	Israel	0,609	2 323 365	81	17 357	-	17 438	2 305 927
89	Italia	2,814	10 735 551	32 738	-	-	32 738	10 702 813
90	Jamaica	0,007	26 705	295	-	-	295	26 410
91	Japón	6,933	26 449 742	245 208	-	-	245 208	26 204 534
92	Jordania	0,021	80 116	99	-	-	99	80 017
93	Kazajstán	0,131	499 772	4 908	-	-	4 908	494 864
94	Kenya	0,037	141 157	757	892	-	1 649	139 508
95	Kirguistán	0,003	11 445	28	-	-	28	11 417
96	Kiribati	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
97	Kuwait	0,222	846 941	-	-	-	-	846 941
98	Lesotho	0,001	3 815	37	-	-	37	3 778
99	Letonia	0,050	190 753	1 734	-	-	1 734	189 019
100	Líbano	0,022	83 931	-	-	-	-	83 931
101	Liberia	0,001	3 815	37	-	-	37	3 778
102	Libia	0,040	152 602	-	4 236	-	4 236	148 366
103	Lituania	0,081	309 019	2 841	-	-	2 841	306 178
104	Luxemburgo	0,073	278 499	1 995	-	-	1 995	276 504
105	Macedonia del Norte	0,008	30 520	258	-	-	258	30 262
106	Madagascar	0,004	15 260	-	-	-	-	15 260
107	Malasia	0,326	1 243 706	12 577	-	-	12 577	1 231 129
108	Malawi	0,003	11 445	-	230	-	230	11 215
109	Maldivas	0,004	15 260	148	-	-	148	15 112
110	Malí	0,005	19 075	184	-	-	184	18 891
111	Malta	0,020	76 301	684	-	-	684	75 617
112	Marruecos	0,059	225 088	1 892	-	-	1 892	223 196
113	Mauricio	0,010	38 151	688	-	-	688	37 463
114	Mauritania	0,003	11 445	9	-	-	9	11 436
115	México	1,138	4 341 527	-	41 535	-	41 535	4 299 992
116	Mongolia	0,004	15 260	12	149	-	161	15 099
117	Montenegro	0,004	15 260	148	-	-	148	15 112

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2026		Crédito con respecto al:			Total de los créditos	Contribución neta para 2026
				2024 Plan de incentivos	Años anteriores ¹			
		%	Cuantía		50 % de la prima neta	Superávit		
118	Mozambique	0,002	7 630	128	-	-	128	7 502
119	Myanmar	0,010	38 151	-	-	-	-	38 151
120	Namibia	0,007	26 705	319	-	-	319	26 386
121	Nepal	0,010	38 151	-	1 084	-	1 084	37 067
122	Nicaragua	0,004	15 260	168	-	-	168	15 092
123	Níger	0,004	15 260	-	-	-	-	15 260
124	Nigeria	0,150	572 258	-	-	-	-	572 258
125	Noruega	0,653	2 491 228	24 873	-	-	24 873	2 466 355
126	Nueva Zelandia	0,302	1 152 145	11 138	-	-	11 138	1 141 007
127	Omán	0,115	438 731	3 900	-	-	3 900	434 831
128	Países Bajos	1,299	4 955 750	40 474	-	-	40 474	4 915 276
129	Pakistán	0,123	469 251	3 305	3 782	-	7 087	462 164
130	Palau	0,001	3 815	-	287	-	287	3 528
131	Panamá	0,086	328 094	-	2 230	-	2 230	325 864
132	Papua Nueva Guinea	0,009	34 335	-	294	-	294	34 041
133	Paraguay	0,023	87 746	783	331	-	1 114	86 632
134	Perú	0,145	553 182	-	5 202	-	5 202	547 980
135	Polonia	0,832	3 174 122	30 941	-	-	30 941	3 143 181
136	Portugal	0,328	1 251 336	13 035	-	-	13 035	1 238 301
137	Qatar	0,245	934 687	9 935	-	-	9 935	924 752
138	Reino Unido	3,993	15 233 495	155 991	-	-	155 991	15 077 504
139	República Árabe Siria	0,006	22 890	-	1 263	-	1 263	21 627
140	República Centroafricana	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
141	República de Corea	2,350	8 965 368	-	79 981	-	79 981	8 885 387
142	República de Moldova	0,006	22 890	184	6 272	2 709	9 165	13 725
143	República Democrática del Congo	0,010	38 151	369	-	-	369	37 782
144	República Democrática Popular Lao	0,006	22 890	234	198	-	432	22 458
145	República Dominicana	0,069	263 238	-	-	-	-	263 238
146	República Unida de Tanzania	0,010	38 151	353	-	-	353	37 798
147	Rumania	0,358	1 365 788	10 302	-	-	10 302	1 355 486
148	Rwanda	0,003	11 445	40	99	-	139	11 306
149	Saint Kitts y Nevis	0,001	3 815	-	50	-	50	3 765
150	Samoa	0,001	3 815	36	-	-	36	3 779
151	San Marino	0,002	7 630	69	-	-	69	7 561
152	San Vicente y las Granadinas	0,001	3 815	1	33	-	34	3 781
153	Santa Lucía	0,002	7 630	-	50	-	50	7 580
154	Santo Tomé y Príncipe	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
155	Senegal	0,007	26 705	-	803	-	803	25 902
156	Serbia	0,040	152 602	1 037	-	-	1 037	151 565
157	Seychelles	0,002	7 630	74	-	-	74	7 556
158	Sierra Leona	0,001	3 815	-	33	-	33	3 782
159	Singapur	0,479	1 827 409	18 207	-	-	18 207	1 809 202
160	Somalia	0,002	7 630	-	33	-	33	7 597
161	Sri Lanka	0,038	144 972	1 287	-	-	1 287	143 685
162	Sudáfrica	0,251	957 578	9 004	-	-	9 004	948 574
163	Sudán	0,008	30 520	-	2 213	-	2 213	28 307
164	Sudán del Sur	0,005	19 075	74	-	-	74	19 001
165	Suecia	0,823	3 139 786	143	-	-	143	3 139 643
166	Suiza	1,030	3 929 502	41 742	-	-	41 742	3 887 760
167	Suriname	0,002	7 630	-	706	-	706	6 924
168	Tailandia	0,341	1 300 932	12 947	-	-	12 947	1 287 985
169	Tayikistán	0,003	11 445	28	2 768	860	3 656	7 789
170	Timor-Leste	0,001	3 815	-	280	-	280	3 535
171	Togo	0,002	7 630	-	66	-	66	7 564
172	Tonga	0,001	3 815	37	-	-	37	3 778
173	Trinidad y Tabago	0,033	125 897	1 171	-	-	1 171	124 726
174	Túnez	0,018	68 671	557	-	-	557	68 114
175	Türkiye	0,685	2 613 309	24 404	-	-	24 404	2 588 905
176	Turkmenistán	0,036	137 342	221	-	-	221	137 121
177	Tuvalu	0,001	3 815	-	287	-	287	3 528
178	Ucrania	0,074	282 314	2 066	-	-	2 066	280 248
179	Uganda	0,010	38 151	-	918	-	918	37 233
180	Uruguay	0,079	301 389	251	-	-	251	301 138
181	Uzbekistán	0,024	91 561	992	465	103	1 560	90 001
182	Vanuatu	0,001	3 815	-	-	-	-	3 815
183	Venezuela (República Bolivariana de)	0,069	263 238	-	-	-	-	263 238

Estados Miembros		Contribución prorrateada para 2026		Crédito con respecto al:			Total de los créditos	Contribución neta para 2026
				2024 Plan de incentivos	Años anteriores ¹			
		%	Cuantía		50 % de la prima neta	Superávit		
184	Viet Nam	0,159	606 593	3 153	-	-	3 153	603 440
185	Yemen	0,003	11 445	-	-	-	-	11 445
186	Zambia	0,006	22 890	-	-	-	-	22 890
187	Zimbabwe	0,007	26 705	-	-	-	-	26 705
	TOTAL	100,000	381 505 000	1 932 911	1 556 706	7 071	3 496 688	378 008 312

¹ En caso de que un Estado Miembro pagara sus contribuciones correspondientes a los años anteriores antes de la clausura de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los créditos obtenidos por el Estado Miembro podrían cambiar.

► Actas

3B

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 23 de junio de 2025

Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras

Índice

	Página
Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación.....	3
Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027.....	8
Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024	8
Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)	10
Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros	10
Clausura de la sesión	12

Lunes, 9 de junio de 2025, a las 16 horas

Presidente: Sr. Moyo

Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación, discusión y aprobación

El Presidente (original inglés)

Centraremos ahora nuestra atención en la labor de la Comisión de Cuestiones Financieras. Quisiera recordar que la Mesa de la Comisión está integrada por la Sra. Tavita Levy (Samoa), Presidenta y Ponente, y el Sr. Endresen (Noruega), Vicepresidente.

Me refiero ahora al informe de la Comisión, que puede consultarse en las [Actas núm. 3A](#) publicadas en el sitio web de la Conferencia. El informe contiene cuatro resoluciones que se someten a la consideración de la Conferencia: una resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros; una resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027; una resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024, y una resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).

Invito a la Sra. Tavita Levy a que nos presente la labor de la Comisión y su informe.

Sra. Tavita Levy Presidenta y Ponente de la Comisión de Cuestiones Financieras (original inglés)

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras. El informe ha sido publicado como documento Actas núm. 3A y contiene el resumen de los debates celebrados por la Comisión sobre las cuestiones objeto de examen, así como las resoluciones propuestas. La Comisión ha propuesto, en total, cuatro resoluciones para su adopción por la Conferencia, las cuales figuran al final de las Actas núm. 3A.

Uno de los principales puntos del orden del día de la Comisión de Cuestiones Financieras se refería a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027. Los miembros de la Comisión mantuvieron intensos debates sobre este punto. Las intervenciones de todos los miembros de la Comisión han quedado reflejadas fielmente en el informe de la Comisión. Tras haber escuchado las deliberaciones y las opiniones expresadas, yo, en calidad de Presidenta de la Comisión, consulté al Vicepresidente y sometí a examen de los miembros de la Comisión una propuesta para añadir texto al proyecto de resolución, con el fin de facilitar que los miembros alcanzaran el consenso. El texto propuesto se basó en el texto adoptado por el Consejo de Administración en su 353.ª reunión en marzo de 2025. Me complace comunicar que los miembros de la Comisión de Cuestiones Financieras apoyaron por consenso el texto propuesto. Así, la Oficina pudo ejecutar las operaciones de compra a plazo y establecer el tipo de cambio presupuestario para 2026-2027 de 0,82 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, y el presupuesto de gastos de 930 500 000 dólares de los Estados Unidos. En francos suizos, la cuantía total que deben aportar los Estados Miembros se estableció en 763 010 000 francos suizos.

En el anexo III de las Actas núm. 3A se presenta un resumen del presupuesto de gastos propuesto para 2026-2027, desglosado por partidas, así como un resumen del presupuesto de gastos e ingresos propuesto para 2026-2027. La resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros se somete a votación nominal inmediatamente después de la adopción del Informe de la Comisión en sesión plenaria. Por consiguiente, quisiera animar encarecidamente a todos los representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores a que apoyen sin reservas la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027.

La Comisión también examinó la propuesta relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto ordinario de la OIT para 2026 y 2027, basada en la escala de prorrateo de las Naciones Unidas, y recomendó a la Conferencia que adopte la resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027. En las Actas núm. 3A figura el texto de la resolución y, en los anexos I y II de esas mismas Actas, puede consultarse en detalle la escala de prorrateo por Estado Miembro para los dos años. Sobre la base del presupuesto de ingresos en francos suizos para el bienio 2026-2027 y la escala de prorrateo de las contribuciones para 2026, en el anexo IV de las Actas núm. 3A se presenta la escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2026, incluido todo crédito aplicado a los Estados Miembros con derecho a ello.

La Comisión también examinó el documento titulado Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024. La Comisión observó con satisfacción que el Auditor Externo de la Oficina, el Contralor y Auditor General de la India, había emitido una opinión sin reservas al respecto. Habida cuenta de la recomendación favorable formulada por el Consejo de Administración, tal como consta en las actas de su 353.^a *bis* reunión (junio de 2025), la Comisión propone a la Conferencia que apruebe los estados financieros correspondientes a 2024, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero. El texto de la resolución figura en las Actas núm. 3A.

Por último, la Comisión también examinó una propuesta del Consejo de Administración relativa a los nombramientos de miembros y miembros suplentes para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2028. El texto de la resolución también figura en las Actas núm. 3A.

He cubierto todas las cuestiones examinadas por la Comisión de Cuestiones Financieras, así como las cuatro resoluciones que se presentan a la sesión plenaria para su adopción. Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión y, también, a los miembros de la secretaría por los enormes esfuerzos desplegados para que la Comisión concluyera con éxito el examen de los puntos incluidos en su orden del día; y felicitar a la Comisión y a la Oficina por el consenso alcanzado sobre la aprobación del Programa y Presupuesto para 2026-2027. También deseo agradecer la labor de todos nuestros intérpretes, redactores de informes y traductores, que han asegurado el tratamiento oportuno y preciso de los documentos relativos a los puntos inscritos en el orden del día de la reunión de la Comisión, así como del informe tan completo que hoy presento. Tras estas observaciones, recomiendo a la Conferencia que apruebe este informe y que adopte las resoluciones que en él figuran.

El Presidente (original inglés)

Muchas gracias, Sra. Tavita Levy, por el resumen que nos ha presentado de la labor de la Comisión y de las resoluciones que esta somete a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción. Al final de la presente sesión dará comienzo la votación sobre la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027. Las otras tres resoluciones que figuran en el informe se examinarán, de una en una, para su adopción.

Doy ahora la palabra a los representantes gubernamentales para que formulen sus comentarios. A continuación podrán intervenir los representantes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores que asistieron a la reunión de la Comisión de Cuestiones Financieras en calidad de observadores.

Sra. Kotecha

Gobierno (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado
(original inglés)

Es para mí un placer tomar la palabra en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM). El PIEM da las gracias a la Presidenta de la Comisión de Cuestiones Financieras por el informe y quisiera de nuevo reiterar su apoyo al enfoque de crecimiento nominal cero de este presupuesto y agradecer a la Oficina sus esfuerzos para detectar eficiencias de costos que posibiliten una propuesta presupuestaria de crecimiento nominal cero para el bienio 2026-2027. Reiteramos nuestra expectativa de que el Programa y Presupuesto se aplique de manera transparente, en consonancia con las correspondientes medidas de rendición de cuentas y de manera eficiente en función de los costos. Quisiéramos expresar nuestro más sincero agradecimiento a la Presidenta de la Comisión de Cuestiones Financieras por su competente liderazgo a la hora de facilitar una solución consensuada y por sus recordatorios persistentes a lo largo de las deliberaciones de la Comisión de que todos los oradores apoyan la cuestión sometida a nuestra Comisión: el presupuesto en sí.

Reconocemos que la enmienda al proyecto de resolución ha facilitado el consenso para remitir el presupuesto a esta sesión plenaria de la Conferencia para su aprobación, en vista de la divergencia de opiniones sobre el uso de un término específico en el Programa. Esperamos con interés una discusión tripartita sobre la discriminación en el mundo del trabajo en la reunión del Consejo de Administración de noviembre.

El PIEM respalda la resolución sobre el presupuesto, pero deseáramos subrayar que esta enmienda es excepcional. Como recordamos durante las discusiones de la Comisión de Cuestiones Financieras, en el Reglamento se establece una división de responsabilidades entre los tres órganos de la OIT —la Oficina, el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo— con respecto a la preparación, el examen y la aprobación de las propuestas de Programa y Presupuesto. El mandato de la Comisión de Cuestiones Financieras, como Comisión compuesta únicamente por los Gobiernos, se circunscribe a las cuestiones presupuestarias, limitadas pero no por ello menos importantes. La cuestión del presupuesto es especialmente importante en el contexto financiero actual en todo el sistema de las Naciones Unidas. Recalcamos a la Comisión de Cuestiones Financieras nuestra opinión de que era esencial preservar y cumplir el mandato distintivo de la Comisión.

El PIEM sigue teniendo la clara opinión de que las orientaciones programáticas deben decidirse únicamente en un entorno tripartito, por lo que las discusiones sobre elementos

programáticos también deben entablarse en un entorno tripartito, algo que no es la Comisión de Cuestiones Financieras. Así pues, reconociendo que la Comisión de Cuestiones Financieras se ha apartado de su práctica habitual, esperamos que los interlocutores sociales estén dispuestos, aun así, a apoyar la resolución sobre el presupuesto. Creemos firmemente que la Conferencia debe cumplir su mandato de dotar a esta Organización de un presupuesto que permita a la OIT apoyar a sus mandantes en sus esfuerzos por crear oportunidades de trabajo decente para todos en un contexto de rápida evolución del mundo del trabajo.

Sr. Broilo

Gobierno (Polonia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original inglés)

Tengo el honor de intervenir en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Ucrania, la República de Moldova, Bosnia y Herzegovina y Georgia, países candidatos, e Islandia, país de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y miembro del Espacio Económico Europeo (EEE), suscriben esta declaración. Nos sumamos a la declaración del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM).

Permítanme comenzar agradeciendo a la Presidenta de la Comisión de Cuestiones Financieras, la Representante Permanente de Samoa, sus infatigables esfuerzos por facilitar la aprobación consensuada por la Comisión de Cuestiones Financieras del Programa y Presupuesto para 2026-2027. También damos las gracias al Director General y a la Oficina por su apoyo en este proceso. Si bien hubiéramos preferido el proyecto de resolución original relativo a la adopción del Programa y Presupuesto, como el Consejo de Administración recomendó a la Conferencia Internacional del Trabajo en marzo, acogemos con satisfacción el hecho de que este documento estratégico, que guiará la labor de la OIT en los próximos años, haya sido adoptado por consenso. Envía una señal importante en un momento en que el mundo necesita la justicia social y los cimientos de una paz duradera, la igualdad de oportunidades y las transiciones justas.

Sin embargo, nos gustaría recalcar que, tal como se indica claramente en el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Cuestiones Financieras, en la que no participan los interlocutores sociales, no es el foro adecuado para examinar cuestiones de política. Su mandato se limita a las cuestiones presupuestarias y administrativas. Mediante la participación colectiva y la responsabilidad, finalmente estamos en condiciones de avanzar juntos. Con estas observaciones, y apoyando plenamente el mandato de la OIT, estamos dispuestos a apoyar la adopción de la resolución relativa al Programa y Presupuesto.

Sr. Matthey

Empleador (Suiza), hablando en nombre del Presidente del Grupo de los Empleadores de la Conferencia (original inglés)

El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción el resultado de la discusión de la Comisión de Cuestiones Financieras, junto con la enmienda. Solo quisiera recordar que, en marzo, nos esforzamos mucho en encontrar una solución a la cuestión presupuestaria. Y, evidentemente, nos complace que, al término de la discusión, tengamos un resultado positivo. Así pues, apoyamos plenamente el Programa y Presupuesto para 2026-2027.

Sr. Dimitrov

Trabajador (Bulgaria), hablando en nombre de la Presidenta del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia
(original inglés)

A nosotros, en nombre del Grupo de los Trabajadores aquí presente, nos complace recibir la resolución de la Comisión de Cuestiones Financieras, que se ha adoptado por consenso. Ese consenso es el resultado de varias discusiones basadas en la decisión del Consejo de Administración de marzo de este año. La enmienda que ahora se incluye en la resolución, se basa en una solución de compromiso presentada por los interlocutores sociales a los Gobiernos en marzo como una salida al estancamiento que existía, pero nunca se pretendió que formara parte de la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ahora bien, permítanme expresar aquí lo que no pudimos decir en la Comisión de Cuestiones Financieras. No queremos que este enfoque se adopte como precedente. La Comisión de Cuestiones Financieras, que no es un órgano tripartito, como ya se ha dicho, debería abstenerse de adoptar puntos de vista en materia de política que trasciendan su claro y limitado mandato financiero.

En nuestra opinión, la vía propuesta solo es aceptable, por tanto, en el contexto actual, como solución puntual, y recordamos a todos los mandantes de la OIT que nuestra atención debe seguir centrada en abordar los retos y crisis más urgentes del mundo del trabajo. El mandato único que posee la OIT es tripartito. Las discusiones de política deben tener lugar en un foro tripartito en que las tres partes estén debidamente representadas.

Estamos sumamente preocupados por la decisión adoptada en materia presupuestaria. Un crecimiento nominal cero es, en realidad, austeridad. También hay que destacar el hecho de que varios países no han pagado las sumas que adeudan. Las contribuciones atrasadas están poniendo en peligro el trabajo de la Organización. Por ello, hacemos un llamamiento a todos los Gobiernos para que se pongan al día con sus obligaciones financieras. Las contribuciones de los países a la OIT son gasto público y dinero público. Este dinero procede de los impuestos que todos pagamos, y nos gustaría que se cumpliera el compromiso público para que la Organización pueda seguir funcionando.

Como sindicalistas, sabemos muy bien cómo funciona la austeridad. Se da prioridad a los números sobre las personas en la casa de la justicia social. No podemos anteponer los números a las personas, entendiendo por «personas» a los beneficiarios y al personal. El personal de la OIT debe formar parte de consultas significativas sobre la vía de actuación y se le debe permitir que contribuya plenamente a la solución.

En lo que respecta a los beneficiarios y a la labor de la OIT, mantuvimos una discusión sobre las prioridades y el Programa y Presupuesto en marzo, y acerca del plan estratégico en noviembre del año pasado. A la luz de la incertidumbre financiera, es esencial que la asignación del presupuesto ordinario refleje el mandato fundamental de la OIT, tal como se expresa en la Declaración de Filadelfia. Nuestro Grupo apoyó firmemente la adopción del Programa y Presupuesto en marzo, y seguimos comprometidos a apoyar un presupuesto que refleje verdaderamente los mandatos y valores de la OIT.

Ahora, permítanme que retome la cuestión de la orientación sexual y la identidad de género. Recordamos a todos los mandantes que todos convenimos el principio de no discriminación por ningún motivo. En nuestra opinión, se trata de un principio universal que no es compatible con la exclusión de algunos grupos. Seguimos denunciando los esfuerzos por limitar el concepto de no discriminación a fin de incluir a algunos grupos y no a otros.

También nos preocupa mucho que ahora parezca que hasta la palabra «género», como en «igualdad de género», esté en entredicho. La OIT tiene una orgullosa historia de lucha por la igualdad de género durante los últimos cien años. Esa trayectoria no se puede borrar con una enmienda errónea, y los intentos de tachar la palabra «género» de cualquier texto de la OIT suponen cruzar una línea roja para nuestros miembros. El mundo del trabajo se enfrenta a graves retos y crisis que esta casa debe abordar. Por ello, en nombre de mi Grupo y de todos los trabajadores del mundo, instamos a todos los delegados a que apoyen el Programa y Presupuesto y, con ello, el importante mandato de la OIT.

El Presidente
(original inglés)

Si no hay más solicitudes de palabra ni objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras, en sus párrafos 1 a 143 y sus anexos I a IV, en su conjunto?

(Se aprueba el informe, en sus párrafos 1 a 143 y sus anexos I a IV).

Procederemos ahora a la adopción de tres de las resoluciones dimanantes de la labor de la Comisión de Cuestiones Financieras.

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027

El Presidente
(original inglés)

Empecemos por la resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la Resolución).

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024

El Presidente
(original inglés)

Pasemos a la resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024.

Sr. Aissaoui
Gobierno (Argelia)
(original francés)

Con respecto al informe financiero, sigo planteando la cuestión relativa al concepto de los gastos cuando se trata de gastos imprevistos. Esta es una pregunta que ya se ha planteado, porque normalmente, en un presupuesto, todos los gastos están previstos. Siguiendo esta lógica, no es posible cuantificar los imprevistos. El año pasado la cuantía reservada a los gastos imprevistos ascendió a 800 000 dólares de los Estados Unidos, esta vez alcanza los 875 000 dólares de los Estados Unidos, si la memoria no me falla.

Habida cuenta de que se trata de las contribuciones de los Estados Miembros, estos tienen derecho a saber a qué fin se destinarán esos fondos. Por consiguiente, pido a la Oficina que aporte precisiones claras a este respecto, sin perjuicio de que el grupo de África pueda presentar una enmienda a efectos de que esto sea claro y preciso y con objeto, naturalmente, de evitar amalgamas o una gestión opaca del presupuesto de la Organización.

Sr. Chughtai

Tesorero y Contralor de Finanzas

(original inglés)

Con respecto a la pregunta formulada por el delegado de Argelia, quisiera confirmar que respondimos a esa pregunta en la Comisión de Cuestiones Financieras. Repetiré la respuesta. De conformidad con el Reglamento Financiero de la OIT, que fue adoptado por la Conferencia, se reserva la cantidad de 875 000 dólares de los Estados Unidos para gastos imprevistos. La utilización de esa cuantía está sujeta a la aprobación del Consejo de Administración. No puede ser utilizada por la OIT a menos que su utilización haya sido aprobada para gastos imprevistos, que por lo general están relacionados con las comisiones de encuesta y las reuniones extraordinarias aprobadas por el Consejo de Administración, o cualquier otra partida de gastos que apruebe el Consejo de Administración. Esta disposición ha estado establecida en el Reglamento Financiero desde su adopción, en 1946, y en el Programa y Presupuesto desde entonces.

Sr. Aissaoui

Gobierno (Argelia)

(original francés)

Le agradezco su respuesta, pero lamento tener que preguntar por qué motivo no se especifica el concepto de dichos gastos. El presupuesto incluye una partida destinada a esos gastos. Por consiguiente, se debe indicar si estos corresponden a reuniones, a comisiones o a un concepto distinto. No se debe omitir esta precisión, porque, de hacerlo, se utiliza una terminología opaca. Eso es todo. Por lo tanto, es necesario ser precisos; ¿por qué no especificar dichos gastos? La norma presupuestaria en todo el mundo establece que todos los gastos deben estar consignados en un presupuesto y que todos los gastos deben consignarse con su denominación correspondiente.

Sr. Chughtai

Tesorero y Contralor de Finanzas

(original inglés)

La distribución del presupuesto está establecida en el Reglamento Financiero. Esta incluye las cuantías consignadas en la partida «gastos imprevistos». Puedo examinar la distribución de cara a la próxima reunión, pero, para modificarla, tendría que modificar el Reglamento Financiero, lo que conllevaría un largo proceso. Sin embargo, quisiera decir que los gastos están claramente establecidos como parte de la labor del Consejo de Administración. Por consiguiente, no creo que exista confusión en el conjunto de la Organización con respecto a qué partidas se asignan los fondos. El Consejo de Administración tiene la facultad discrecional para utilizar esos fondos como considere oportuno.

El Presidente
(original inglés)

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la Resolución).

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

El Presidente
(original inglés)

Pasemos a la resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la Resolución).

En nombre de la Conferencia, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión de Cuestiones Financieras y de la secretaría. La Conferencia, en su conjunto, les agradece su arduo trabajo y su dedicación.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).

Martes, 10 de junio de 2025, a las 12.25 horas
Presidente: Sr. Moyo

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

El Presidente
(original inglés)

Paso a anunciar los resultados de la votación nominal sobre la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros. Los resultados son los siguientes: 466 votos a favor, 1 voto en contra y 6 abstenciones. Por consiguiente, se ha alcanzado el *quorum* de 307 votos, así como la mayoría de dos tercios requerida, esto es, 312.

(Se adopta la Resolución).

(Los resultados detallados de la votación pueden consultarse en el [sitio web de la Conferencia](#)).

Cedo la palabra a los demás oradores que quieran formular un comentario sobre los resultados de la votación.

Sra. Pelei

Gobierno (Hungría)
(original inglés)

En nombre del Gobierno de Hungría, nos complace adoptar el Programa y Presupuesto para 2026-2027.

Deseo confirmar el compromiso pleno del Gobierno de Hungría con el Programa y Presupuesto y nuestro apoyo al mismo y señalar que, debido a circunstancias imprevistas, solo hemos emitido un voto gubernamental, pero nuestra posición respecto del Programa y Presupuesto no ha variado.

Sr. Khan

Gobierno (Pakistán), hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica¹
(original inglés)

Tengo el honor de formular la presente declaración para explicar nuestro voto.

La Organización de Cooperación Islámica ha votado a favor del Programa y Presupuesto para 2026-2027 tras las consultas celebradas en la Comisión de Cuestiones Financieras. Hemos brindado este apoyo en un espíritu de consenso y cooperación y como una muestra de nuestro compromiso continuo con un diálogo constructivo y orientado a la búsqueda de soluciones.

Felicitamos a la OIT por la adopción exitosa del documento de Programa y Presupuesto y esperamos que su aplicación permita impulsar las normas del trabajo, luchar contra la discriminación y unificar al mundo del trabajo en torno a la promoción del derecho al trabajo y de la justicia social. Damos las gracias al Director General por la manera en que ha gestionado este importante documento y por haber facilitado la celebración de discusiones sobre cuestiones fundamentales. En aras del multilateralismo, debemos proseguir estas discusiones de una manera que fomente la unidad y aporte soluciones a fin de evitar nuevas divisiones. A este respecto, esperamos con interés las conversaciones que mantendremos próximamente en la reunión del Consejo de Administración a finales del año en curso.

El mundo del trabajo se enfrenta a varios desafíos nuevos. Algunos de ellos se derivan de los cambios en las dinámicas sociales y culturales. La Carta de las Naciones Unidas dispone que los asuntos de carácter social y cultural se traten mediante el diálogo. Instamos a que en el futuro se evite utilizar términos controvertidos en los documentos técnicos, financieros y programáticos. Seguiremos apoyando los esfuerzos del Director General destinados a encontrar soluciones de redacción.

Sr. Ambarka Hassane

Gobierno (Níger), hablando en nombre del grupo de África
(original francés)

El grupo de África saluda y acoge con satisfacción la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027.

El Programa y Presupuesto para 2026-2027 tiene en cuenta las preocupaciones principales del continente africano, a saber, el empleo de los jóvenes, la lucha contra el cambio climático y la transición de la economía informal a la economía formal. Estas preocupaciones

¹ A excepción de Albania.

constituyen algunos de los desafíos más importantes a los que se enfrentan los países de África y que se han tenido en cuenta en el Programa para 2026-2027 de la OIT, con un presupuesto acorde.

En este sentido, felicitamos al Director General y a su equipo por su amplitud de miras y compromiso y por las consultas celebradas, las cuales permitieron identificar y tener en cuenta las necesidades y prioridades del continente africano. Asimismo, el grupo de África aplaude la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 por una abrumadora mayoría tras su aprobación por consenso en la Comisión de Cuestiones Financieras.

El grupo de África da las gracias a todos los mandantes por su flexibilidad.

La Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de esta Organización, estaba plenamente facultada, en virtud de su mandato y procedimientos, para adoptar el documento sometido a la Comisión de Cuestiones Financieras enmendado.

En el futuro, el grupo de África no pretende reabrir un tema ni un debate que considera cerrado definitivamente, siempre que el Consejo de Administración continúe adoptando por consenso sus decisiones sobre cuestiones delicadas. Quisiéramos instar al Consejo de Administración a que adopte sus decisiones por consenso, y únicamente sobre cuestiones políticas, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo se haya pronunciado.

Una vez más, deseo reiterar nuestra disponibilidad para participar en discusiones en el futuro en aras del diálogo social, en un momento en el que el multilateralismo se ve atacado o a veces cuestionado en sus propios cimientos.

La OIT —una organización tripartita cuyo corolario, por consiguiente, es el diálogo social— debe demostrar su resiliencia y utilizar esta herramienta única para continuar guiando nuestros debates y compromisos. Actualmente mantenemos discusiones muy importantes para la OIT, y en particular para África, como las discusiones relativas a la economía informal, la economía de plataformas y los peligros biológicos.

Este es el mandato fundamental que nos une en esta Organización. Debemos centrar nuestros esfuerzos en él y dejar de lado las cuestiones periféricas que nos dividen. Ya hay suficientes divisiones en el mundo.

Clausura de la sesión

El Presidente (original inglés)

Con esto concluimos nuestros trabajos esta mañana. Muchas gracias a todos por sus contribuciones. Declaro clausurada esta sesión.

(Se levanta la sesión a las 12.35 horas).



► Actas

4A

Primera Parte

Conferencia Internacional del Trabajo – 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 13 de junio de 2025

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Primera parte

Informe General

Índice

	Página
A. Introducción	3
B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo	13
C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución	35
D. Cumplimiento de las obligaciones específicas	40
E. Sesión especial relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Gobierno de Belarús	44
F. Casos individuales.....	46
G. Adopción del Informe y observaciones finales	72
Anexo I	80
Anexo II	95

A. Introducción

1. De conformidad con el artículo 7 de su Reglamento, la Conferencia estableció una Comisión para considerar e informar sobre el punto IV del orden del día: «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Integran la Comisión **161** miembros (**145** miembros gubernamentales, **8** miembros empleadores y **8** miembros trabajadores). También formaron parte de la Comisión, **8** miembros gubernamentales adjuntos, **74** miembros empleadores adjuntos y **263** miembros trabajadores adjuntos. Además, **70** organizaciones no gubernamentales internacionales estuvieron representadas por observadores.
2. La Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa:

Presidente: Sr. Belgacem Tabai (miembro gubernamental, Argelia)

Vicepresidentes: Sr. Kaizer Moyane (miembro empleador, Sudáfrica) y
Sr. Tjalling Postma (miembro trabajador, Países Bajos)

Ponente: Sr. Marcelo Tapia (miembro gubernamental, Chile)
3. La Comisión celebró **23** sesiones.
4. De conformidad con su mandato, la Comisión consideró la información reflejada en el Informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones¹ en relación a: i) memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, presentadas de conformidad con los artículos 22 y 35 de la Constitución; ii) las memorias solicitadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI), Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), y iii) las informaciones sometidas en virtud del artículo 19 de la Constitución sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia. La Comisión también examinó la información escrita proporcionada por los Gobiernos. Finalmente, la Comisión examinó el Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), que fue presentado en la 353.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2025, con la solicitud de que se remitiera a la Comisión de la Conferencia².

¹ Informe III de la Conferencia Internacional del Trabajo - Parte A: [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#); y Parte B: [Estudio General, Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales](#).

² Informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, CEACR/15/2024.

Sesión de apertura

5. **Presidente:** Es un gran honor y un privilegio para mí y para mi país, Argelia, que se nos haya confiado la responsabilidad de presidir los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas durante esta reunión de la Conferencia. Espero con interés trabajar con todos ustedes con un espíritu de diálogo constructivo y respeto mutuo para llevar a buen término nuestros trabajos.
6. Quisiera felicitar a los dos Vicepresidentes, el Sr. Kaiser Moyane y el Sr. Tjalling Postma, así como al Ponente, el Sr. Marcelo Tapia, por su elección para la Mesa de la Comisión. Espero con interés trabajar en estrecha colaboración con ustedes durante las dos próximas semanas. Cuento con su experiencia, cooperación y sabios consejos para ayudarme a dirigir los trabajos de esta Comisión y velar por que podamos llevar a buen término todas las tareas que figuran en el orden del día. También quisiera rendir homenaje al Sr. Marc Leemans, Vicepresidente en reuniones anteriores, que este año no puede estar con nosotros debido a circunstancias imprevistas, y expresarle nuestro profundo agradecimiento y respeto, así como nuestro apoyo.
7. La Comisión siempre ha sido la piedra angular del sistema de control regular de la OIT. Es el marco tripartito más importante a través del cual, desde 1926, la Organización trabaja para que se apliquen los derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo. Las conclusiones adoptadas por esta importante Comisión, sobre la base de un examen técnico e imparcial realizado por la Comisión de Expertos, son herramientas esenciales para ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones en relación con esas normas.
8. En este contexto, quisiera recordar la experiencia positiva de mi país con los órganos de control de la OIT. El Gobierno argelino interactúa con estos órganos de manera continua, presentando memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, que son examinadas por la Comisión de Expertos en el marco de la evaluación de la conformidad de la legislación y las prácticas nacionales con las normas internacionales del trabajo. Como resultado positivo de esta cooperación constructiva y habida cuenta de las observaciones de la Comisión de Expertos, Argelia ha emprendido reformas legislativas destinadas a armonizar su legislación nacional con esas normas, demostrando así su voluntad de respetar y promover los derechos de los trabajadores y adoptando las medidas correctivas necesarias para subsanar cualquier laguna en la aplicación de los convenios internacionales ratificados.
9. Quiero subrayar una vez más que el Informe de la Comisión de Expertos constituye una base sólida para nuestros debates. Aprovecho esta oportunidad para dar la bienvenida a la Jueza Dixon-Caton, Presidenta saliente de la Comisión de Expertos, que se dirigirá a la Comisión dentro de unos momentos. También me complace dar la bienvenida al Juez Alain Lacabarats, Presidente electo de la Comisión de Expertos para el periodo 2025-2027, que se dirigirá a nuestra Comisión el martes para responder a las preguntas planteadas durante la discusión general. A través de estas reuniones, seguimos reforzando los vínculos y el diálogo entre nuestras dos Comisiones. También saludo la presencia del Sr. Evance Kalula, Presidente del Comité de Libertad Sindical, que nos presentará una actualización sobre la labor de este importante órgano del sistema de control de la OIT.
10. Los trabajos de nuestra Comisión comenzarán con las declaraciones de apertura de los dos Vicepresidentes, seguidas de una declaración de la representante del Secretario General, que proporcionará a la Comisión información general. A continuación, se realizará la discusión sobre los métodos de trabajo de la Comisión y se adoptará el documento D.1. También se procederá a la adopción de la lista de casos individuales con el documento D.2.

11. A partir de mañana por la mañana, nuestra Comisión celebrará una discusión general en la que se abordarán, entre otras cosas, las cuestiones planteadas en el Informe General de la Comisión de Expertos. Tras la discusión general, la Comisión debatirá el Estudio General de la Comisión de Expertos titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, en el que se examina la aplicación, en la legislación y la práctica, por los Estados Miembros de la OIT de convenios y recomendaciones en ese ámbito. Los animo encarecidamente a participar activamente en estos debates y estoy convencido de que, durante las dos semanas que durará la Conferencia, la Comisión podrá responder a las elevadas expectativas de los mandantes de la OIT en un espíritu de diálogo constructivo.
12. Quisiera expresar mi especial agradecimiento a los representantes gubernamentales que coordinan la labor de los grupos regionales en esta Comisión. Su contribución y cooperación serán esenciales para garantizar la plena participación de todos los Gobiernos. Quisiera señalar que, salvo que se indique lo contrario, todas las declaraciones formuladas por miembros gubernamentales en nombre de grupos regionales u organizaciones intergubernamentales se considerarán formuladas en nombre de todos los Gobiernos miembros del grupo u organización en cuestión que son miembros de la OIT y participan en esta reunión de la Conferencia.
13. **Miembros empleadores:** Quisiera agradecer a mi Grupo que me haya confiado una vez más la función de Vicepresidente en esta prestigiosa Comisión. Asimismo, deseo expresar mi sincero agradecimiento por la colaboración que, como miembros empleadores, hemos mantenido con el anterior Vicepresidente trabajador, el Sr. Marc Leemans, y nos gustaría desearle ánimo a él y a su familia en estos momentos difíciles.
14. Nos reunimos este año en un contexto aún más desafiante que en años anteriores. El panorama geopolítico se ha vuelto cada vez más volátil y el nivel de incertidumbre e imprevisibilidad al que se enfrenta el mundo sigue creciendo, lo cual tiene profundos efectos en nuestra labor y en la cooperación internacional. Los conflictos están exacerbando los problemas humanitarios, con consecuencias de gran alcance en todas las regiones de la OIT. Hay numerosos conflictos en el mundo, tanto activos como latentes. Es vital que seamos conscientes de que nuestros debates se desarrollan en este contexto más amplio. En todas las regiones se está produciendo una preocupante erosión de las instituciones democráticas, el espacio cívico y las libertades fundamentales. Mientras tanto, nos preocupa el creciente número de Gobiernos que obstruyen el diálogo social, el Estado de derecho y el respeto de los compromisos internacionales, incluidos los relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El crecimiento y la prosperidad del mundo dependen en gran medida del comercio internacional. Sin embargo, las continuas tensiones comerciales han frenado el crecimiento y pueden detener la creación de empleo.
15. Naturalmente, todo esto tiene implicaciones para la aplicación y el control de las normas de la OIT. Habida cuenta de la misión y el impacto de la OIT en la promoción de la justicia social en aras de una paz duradera, debe prestarse mayor atención a la realidad sobre el terreno. Hoy es evidente que algunos Estados Miembros están perdiendo la fe y la confianza en el sistema multilateral. Tenemos que restablecerlas garantizando que nuestro trabajo sea significativo y logre resultados de gran repercusión.
16. En cuanto al papel de la OIT, los miembros empleadores acogen con satisfacción y alientan su respuesta ante este inestable telón de fondo. Sin embargo, insistimos en que la labor de la Organización debe ceñirse a su mandato fundamental. La contribución clave y la ventaja comparativa de la OIT residen en su estructura tripartita, que fomenta el diálogo y la participación activa de los Gobiernos y los interlocutores sociales, y en su enfoque holístico,

que parte de sistemas normativos y no normativos y de su experiencia técnica. La situación de la OIT es la más adecuada para aportar mejoras y soluciones concretas y cuantificables al mundo del trabajo, que proporcionen estabilidad y continuidad en el contexto mundial.

17. Esta Comisión es ilustrativa del papel eficaz de la OIT, dado que ha funcionado como piedra angular de la Organización. Se trata de una Comisión antigua que examina casos individuales muy preocupantes en un marco tripartito y de diálogo social. Es importante que la OIT muestre su relevancia, valor y credibilidad dentro del sistema multilateral a través de resultados significativos, efectivos y prácticos y de discusiones tripartitas pertinentes. Los miembros empleadores consideran que la clave de este empeño es el notable papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de los Estados Miembros y su valor en la estructura tripartita. El sistema tripartito es crucial para traducir las decisiones y conclusiones adoptadas por la Comisión en acciones con un impacto duradero sobre el terreno.
18. El sistema de las Naciones Unidas está experimentando presiones, en particular financieras, y la OIT no es una excepción. La disminución de los recursos afecta directamente a la forma en que la OIT debe priorizar sus iniciativas, prestar sus servicios en la práctica y medir su impacto. Los miembros empleadores instan a la OIT a priorizar la acción en los ámbitos donde más se necesita y a garantizar que la asistencia técnica, la investigación y la aplicación se ajusten a las necesidades y prioridades de los Estados Miembros. Dados los limitados recursos financieros, es imprescindible ser eficiente, eficaz e ingenioso.
19. En el contexto actual, las normas de la OIT y el sistema de control siguen siendo un rasgo definitorio de nuestra Organización. Los valores internacionales y la promoción del trabajo decente, que son los cimientos de la OIT, son tan pertinentes hoy como lo eran en el momento de su creación. Sin embargo, hay cuestiones importantes que debemos abordar para reforzar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. ¿Cómo puede mejorarse el sistema de control para que sea más eficaz, eficiente y receptivo a los retos actuales? Creemos que su forma actual, aunque sigue siendo válida, puede reforzarse o mejorarse aún más simplificando su complejidad, aumentando su eficacia y adaptándola mejor a las realidades nacionales.
20. Los miembros empleadores también opinan que es esencial que reflexionemos juntos en un entorno tripartito sobre la manera de reforzar la eficacia y la credibilidad de nuestro sistema de control. La racionalización de la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT es un paso encomiable y necesario, que puede contribuir a mejorar la eficiencia y reducir la carga de los Estados Miembros. Sin embargo, también plantea otras cuestiones. ¿Será suficiente la racionalización de la presentación de memorias para garantizar un impacto relevante sobre el terreno? ¿Qué más puede hacerse para abordar los retos más profundos a los que se enfrenta el sistema? Debemos seguir explorando juntos estas cuestiones de forma abierta y constructiva.
21. Otro ámbito que es preciso considerar es la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia (CIJ) con respecto a si el derecho de huelga está contemplado en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que aún no se ha emitido. Los miembros empleadores sostienen que la resolución interna de este asunto habría proporcionado una solución más eficaz y rápida, y recuerdan a la Comisión que, independientemente de cuál sea la opinión consultiva de la CIJ, seguirá siendo necesario entablar una discusión tripartita adecuada sobre este asunto en la Conferencia. Hasta que eso tenga lugar y en consonancia con declaraciones anteriores, los miembros empleadores seguirán manteniendo el acuerdo de 2015, según el cual las conclusiones sobre los casos individuales relativos al Convenio núm. 87 no comprenderán ninguna cuestión relacionada con el derecho de huelga.

22. A modo de conclusión, el marco tripartito único de la OIT es un activo fundamental, que debe preservarse y utilizarse para superar los retos actuales. Es esencial que colaboremos para reforzar la cooperación multilateral y garantizar que nuestras normas sigan siendo relevantes y significativas para trabajadores, empleadores y Gobiernos.
23. Los miembros empleadores se comprometen a participar en las discusiones de este año con un espíritu constructivo, con el objetivo de lograr resultados equilibrados y de gran repercusión, que refuercen la credibilidad y la eficacia del sistema de control de las normas de la OIT. Si bien hay diferencias de opinión en torno a cuestiones sustantivas entre los Miembros de la OIT en el seno de la Comisión y entre esta Comisión y la Comisión de Expertos, confiamos en que estas seguirán expresándose desde el respeto mutuo y la comprensión y con un propósito común. Solicitamos que los demás órganos de control de la OIT, la Oficina, al prestar su asistencia técnica, y los Miembros de la OIT tengan plenamente en cuenta las opiniones que se pongan de manifiesto en la Comisión y en las conclusiones, junto con todas las demás iniciativas y discusiones de la OIT en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nos alegra la perspectiva de estas dos semanas de debates productivos y la finalización de los trabajos de nuestra Comisión, cuyos resultados confiamos en que permitan a los Estados Miembros y los mandantes obtener orientaciones prácticas e ideas para estos tiempos difíciles e impredecibles.
24. **Miembros trabajadores:** Permítanme comenzar agradeciéndoles la confianza que han depositado en mí al haberme encomendado la función de portavoz durante esta sesión de la Conferencia. Es un honor, aunque también una responsabilidad, que asumo con modestia y determinación. Quisiera también rendir tributo al Sr. Marc Leemans, que ha sido Presidente de nuestro Grupo y Vicepresidente de la Comisión durante los últimos años y por quien siento un enorme respeto. Lamentablemente, Marc no podrá acompañarnos este año, y todos los miembros de nuestro Grupo le transmitimos nuestra solidaridad.
25. El mundo está entrando de nuevo en un periodo de turbulencias e incertidumbre, que nuestro Director General ha calificado acertadamente en su último informe como una época de descontento. Esta Conferencia comienza en un momento en que el mundo sigue experimentando profundos cambios y se enfrenta a cuestiones fundamentales. Estos interrogantes se ven alimentados por la magnitud de las crisis que están afectando a los pueblos de todo el mundo. El conflicto de Gaza está matando, mutilando y desplazando a miles y miles de personas, y provocando una catástrofe humanitaria sin precedentes en este territorio. La guerra en Ucrania se ha cobrado muchas víctimas y amenaza la paz en Europa y la subsistencia en todo el mundo. Los conflictos en la República Democrática del Congo y el Sudán tienen consecuencias desastrosas para poblaciones lejanas y cercanas. La lista continúa con la violencia persistente en Myanmar, los nuevos enfrentamientos armados que han surgido entre la India y el Pakistán, y muchos otros.
26. De Norte a Sur —Américas, África, Europa, Asia y Oriente Medio—, el auge de las políticas autoritarias está socavando pilares esenciales del sistema democrático en el que se basa la protección de los trabajadores, pasando por alto compromisos internacionales de larga data. Los crecientes ataques antisindicales y las políticas excluyentes están generando un clima de hostilidad hacia el trabajo organizado. Nos solidarizamos con todos los trabajadores que son objeto de ataques y, en particular, con nuestros compañeros de Panamá, la Argentina y los Estados Unidos de América. La financiación de la economía militar también amenaza la sostenibilidad de la protección social, los servicios públicos y los esfuerzos para financiar el desarrollo en general, incluso a través del apoyo y la asistencia técnica de la OIT.

27. El orden mundial y sus mecanismos y estructuras, en los términos en que los hemos conocido tras la Primera y la Segunda Guerras Mundiales, se han puesto en tela de juicio. Es el caso, en particular, del multilateralismo, que está siendo seriamente cuestionado. Desde hace varios años oímos que el sistema está en crisis, que debe transformarse y evolucionar. Lo que parecía un debate más bien teórico ha dado un giro muy concreto en los últimos meses. Nuestra Organización no es una excepción a esta evolución. De repente, se han puesto sobre la mesa, y con más énfasis que antes, algunas cuestiones existenciales: ¿para qué sirve nuestra Organización?, ¿cuáles son sus objetivos?, ¿cómo puede alcanzarlos?, ¿seguimos siendo relevantes?
28. Los miembros trabajadores siempre han tenido una orientación clara sobre este tema. Frente al devastador azote de la guerra sobre las personas y las comunidades, nuestros predecesores tenían claro que la paz duradera solo puede alcanzarse mediante la protección de los derechos de los trabajadores y la preservación de sus libertades para hacer realidad sus aspiraciones espirituales y materiales en el contexto de la justicia social y sobre la base de un Estado de derecho internacional; de ahí que nuestro sistema tripartito y nuestro mandato normativo sean únicos y estén interrelacionados.
29. A nuestro alrededor, vemos los devastadores estragos de la guerra, las dificultades económicas, los desplazamientos provocados por el cambio climático y los avances tecnológicos, así como la ansiedad que todo ello provoca. No cabe duda de que el enfoque de la justicia social basado en el derecho internacional y el diálogo social sigue siendo pertinente y una condición para lograr la paz, la armonía y la prosperidad mundiales y nacionales. Esto es lo que defienden nuestra Organización y nuestra Comisión. Al mismo tiempo, es mucho lo que puede hacerse para mejorar la pertinencia, las sinergias y la eficacia de nuestra Organización.
30. Los debates que tienen lugar en esta Comisión y la oportunidad de introspección que brindan son una de esas formas de hacer realidad esta pertinencia y mejora continuas. El mandato normativo de nuestra Organización permite a nuestra Comisión complementar a los demás órganos de control de la OIT con miras a dar respuesta a las necesidades de todos los mandantes, de manera integrada y continua. Confiamos en poder seguir debatiendo sobre el modo de mejorar esta complementariedad y el impacto de la aplicación de las normas, en lugar de intentar controlar o limitar el funcionamiento de otros órganos de control.
31. Tendremos la oportunidad de debatir sobre casos individuales, y es nuestro deber adoptar las conclusiones correspondientes que sean más adecuadas. Nuestra obligación es tener presente que, en última instancia, lo que nos esforzamos por hacer en esta Comisión debe repercutir positivamente en la vida de los trabajadores. No se trata de un ejercicio teórico o de una formalidad. Promover el respeto de las normas es una forma de alcanzar la paz social. Sin esta última, no puede haber desarrollo ni prosperidad real. Esperamos que estas dos semanas sean eficaces y productivas.
32. Antes de terminar, tengo una respuesta al punto planteado por los miembros empleadores sobre el conflicto con respecto al derecho de huelga. Como hemos dicho en repetidas ocasiones, el asunto está pendiente ante la CIJ y no tiene sentido seguir planteándolo. Una vez que la CIJ haya emitido su opinión consultiva, será responsabilidad del Consejo de Administración, que remitió el asunto a la CIJ, extraer las conclusiones pertinentes y decidir las medidas de seguimiento apropiadas. Desde 2015, nuestra Comisión ha encontrado la manera de funcionar y cumplir su mandato, y a este respecto, tomamos nota de los comentarios de los miembros empleadores. La remisión de la cuestión sobre el derecho de huelga por parte del Consejo de Administración de la OIT a la CIJ no ha cambiado ni debería cambiar nada en nuestro funcionamiento actual.

Trabajos de la Comisión

33. En su sesión de apertura, la Comisión adoptó el documento D.1, que establece el modo en el que la Comisión lleva a cabo sus trabajos³.
34. En el curso de la sesión de apertura, la Comisión ha adoptado la lista de casos individuales para su discusión (documento D.2)⁴.
35. De conformidad con la práctica habitual, la Comisión prosiguió sus trabajos con un examen de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones, y del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relacionadas con las normas dimanantes de la Constitución de la OIT. En esta discusión general se hizo referencia a la primera parte del Informe de la Comisión de Expertos. En los epígrafes pertinentes de las secciones A y B de esta parte del presente Informe (primera parte) se presenta un resumen de la discusión general.
36. La parte final de la discusión general se consagró al Estudio General titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*. Esta discusión figura en la sección I de la segunda parte del presente Informe. Los resultados de dicha discusión aparecen en la sección C de la primera parte del presente Informe.
37. Al término de estas discusiones, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de presentar memorias e informes, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El resultado del examen sobre esos casos figura en la sección D de la primera parte del presente Informe. En la sección II de la segunda parte del presente Informe figura información más detallada sobre la discusión que tuvo lugar al respecto.
38. La Comisión también examinó el informe del CEART, que fue presentado en la 353.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2025, con la solicitud de que se remitiera a la Comisión de la Conferencia. El registro de dicha discusión figura en la sección III de la segunda parte del presente Informe.
39. La Comisión también celebró una sesión especial con el propósito de discutir la aplicación del Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte de Belarús, tal como se decidió en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁵, con miras a garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida para examinar la observancia de estos convenios por el Gobierno de Belarús. El acta de esta discusión y la documentación relacionada se recogen en la tercera parte de este Informe. Las conclusiones se reflejan en la sección IV de la segunda parte de este Informe.
40. La Comisión examinó a continuación 24 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. El examen de los casos individuales se basó principalmente en las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos y en las explicaciones orales y escritas comunicadas por los Gobiernos interesados. Como es habitual, la Comisión se refirió también a sus discusiones de años anteriores, a las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en los casos en que hubiera procedido, a los informes de

³ Trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, Conferencia Internacional del Trabajo, 113.ª reunión, [CAN/D.1](#) (anexo 1).

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, 113.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, [CAN/D.2](#).

⁵ [Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús](#), 111.ª reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2023.

otros órganos de control de la OIT y otras organizaciones internacionales. En cuanto a su examen de estos casos, la Comisión reiteró la importancia que otorga a la función que cumple el diálogo tripartito en su labor y confió en que los Gobiernos de todos los países seleccionados harán todo lo posible por adoptar las medidas necesarias en cumplimiento de las obligaciones que habían asumido en virtud de los convenios ratificados. La información presentada por los Gobiernos y los debates realizados durante el examen de los casos individuales figuran en la sección IV de la segunda parte del presente Informe. Las conclusiones adoptadas por la Comisión figuran en la sección F de la primera parte del presente Informe.

41. La adopción del Informe y las observaciones finales figuran en la sección G de la primera parte del presente Informe.

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

42. **Presidente:** Uno de los retos importantes a los que tendrá que hacer frente nuestra Comisión este año, una vez más, será llevar a cabo su crucial labor en un plazo de tiempo muy ajustado, lo que me lleva a plantearme la cuestión de cómo gestionar mejor nuestro tiempo. Para lograrlo, debemos atenernos a nuestro programa de trabajo y aplicar estrictamente las medidas descritas en el documento D.1, en particular en lo que se refiere a la gestión del tiempo. Permítanme destacar algunas medidas clave a este respecto. En primer lugar, se aplicará el tiempo máximo de uso de la palabra durante la discusión general, la discusión del Estudio General y el examen de los casos individuales. Tengo la intención de aplicar estos límites de manera muy estricta y cuento con su apoyo y comprensión. Los detalles sobre los tiempos máximos de intervención figuran en la sección IX del documento D.1, que también está disponible en la página web de la Comisión. Durante las intervenciones, aparecerá en las pantallas el tiempo restante con el que cuentan los oradores. Una vez agotado el tiempo máximo de intervención, la indicación de tiempo se volverá roja en la pantalla y no me quedará más remedio que interrumpir al orador. Los tiempos de intervención se ajustarán en función del número de oradores que se hayan inscrito. En caso necesario, recurriré a la posibilidad de decidir, en consulta con la Mesa de la Comisión, que se reduzca el tiempo máximo de intervención, por ejemplo, cuando la lista de oradores sea muy larga. Si corresponde tomar tal decisión, se informará a la Comisión y la secretaría tratará, en la medida de lo posible, de informar a los delegados inscritos en la lista de oradores, para que puedan adaptar el texto, más concretamente, acortar sus intervenciones en función del tiempo que finalmente se les asigne. Los oradores que no se hayan inscrito previamente solo podrán tomar la palabra si el tiempo lo permite.
43. A continuación, paso a referirme a la inscripción o el registro en la lista de oradores. Para permitir una gestión eficaz del tiempo, se ruega a los delegados que se inscriban en la lista de oradores lo antes posible. Como se indica en el documento D.1, se mantiene la práctica de establecer la lista de oradores 24 horas antes del examen de cada cuestión del programa de trabajo de la Comisión. Los delegados acreditados en la reunión de la Conferencia e inscritos en la Comisión deberán solicitar su registro en la lista de oradores rellenando el formulario correspondiente, que está disponible en la página web de la Comisión, y enviando dicho formulario por correo electrónico a can@ilo.org. Además, de acuerdo con la práctica de la Comisión, se podrá añadir a observadores en la lista de oradores previa aprobación de la Mesa de la Comisión. La lista de oradores podrá verse en las pantallas de las dos salas en cada sesión de la Comisión. Se indicará claramente el número de oradores inscritos para hacer uso de la palabra. Asimismo, siempre que sea posible, se fomentarán las intervenciones en nombre de un grupo en lugar de las declaraciones o intervenciones individuales.

44. Permítanme ahora hacer referencia a las actas literales de las sesiones. Los debates de la Comisión se presentarán en forma de transcripciones literales. Cada intervención se recogerá *in extenso* en la lengua de trabajo en la que se haya pronunciado o, en su defecto, en el idioma que haya escogido el Gobierno entre español, francés o inglés. Los proyectos de actas literales (*verbatim*) estarán disponibles en línea en la página web específica de la Comisión.
45. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones antes de su aprobación por la Comisión. Anunciaré claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas a los proyectos de actas. Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por correo electrónico, destacándolas con la función de control de cambios. Para poder usar esta función, se invita a los delegados a solicitar la versión Word del proyecto de acta literal enviando un correo electrónico. Asimismo, para evitar retrasos en la elaboración del Informe de la Comisión, no se aceptarán enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados.
46. Por último, de conformidad con la sección X del documento D.1, los delegados tienen la obligación de ceñirse ante la Conferencia al lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión y se evitará toda referencia a cuestiones ajenas. Es responsabilidad mía como Presidente de esta Comisión velar por el respeto de las reglas de decoro. No está permitido filmar durante las sesiones de la Comisión y los delegados no pueden tomar fotos de delegaciones que no sean la suya. Tampoco está permitido enviar tuits en directo durante las sesiones.
47. Para concluir, permítanme subrayar que, si bien los retos a los que nos enfrentamos son notables, confío en que podamos contar con nuestra sabiduría y experiencia colectivas, así como con la de nuestra entregada secretaría, para garantizar el éxito de esta Comisión.
48. **Miembros trabajadores:** Nuestros métodos de trabajo como Comisión han evolucionado, y parece que estamos alcanzando gradual y progresivamente la estabilidad, la coherencia, la eficiencia y la eficacia necesarias para cumplir nuestro mandato. El documento D.1 es el resultado de las consultas tripartitas informales que tienen lugar cada año antes de la Conferencia. Estas consultas brindan una oportunidad para que los tres grupos, con el respaldo de la Oficina, alcancen un acuerdo sobre los métodos de trabajo de nuestra Comisión. Al menos desde 2015, y en particular desde la crisis causada por la COVID-19, nuestra Comisión ha mostrado una gran adaptabilidad que le ha permitido seguir realizando su labor con gran eficiencia. A nuestro juicio, esto puede atribuirse a nuestra inversión mutua para hacer realidad el mandato de nuestra Comisión, apoyada por el enfoque constructivo del diálogo de buena fe que nos permite superar los retos que se plantean. Por consiguiente, es importante que todos los miembros de nuestros respectivos grupos se comprometan con lo que hemos acordado como métodos de trabajo, para que la Comisión pueda funcionar con normalidad y de manera oportuna.
49. Al mismo tiempo, nuestros métodos de trabajo tienen una flexibilidad inherente, especialmente en relación con la gestión del tiempo, y estamos convencidos de que nos permitirán resolver de una manera humana cualquier situación inusual. Es una tradición para nuestra Comisión evaluar constantemente sus métodos de trabajo, y no fracasaremos en nuestro empeño, siempre con un espíritu constructivo y teniendo presente el importante mandato de nuestra Comisión y su continua pertinencia para la Conferencia. Confiamos en que, conjuntamente con el Presidente de nuestra Comisión, realizaremos nuestra labor en este espíritu. Pueden contar con nuestra plena cooperación.

50. Al adoptar la lista definitiva de casos, siempre es importante recordar que la selección de casos se basa en el Informe de la Comisión de Expertos. Agradecemos a la Comisión de Expertos su profesionalismo e independencia en el cumplimiento de su mandato. Encomiamos su imparcialidad y respetamos su autonomía en el sistema de control. Su papel nos permite evaluar la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros en la legislación y en la práctica, y formular recomendaciones para abordar cualquier fracaso, ya sea a causa de la inadecuación de las capacidades o de esfuerzos deliberados por socavar la protección prevista en estos convenios.
51. Los casos que figuran en la lista definitiva que examinará nuestra Comisión son casos en los que tendremos la oportunidad de entablar un diálogo constructivo con miras a contribuir a la resolución de las dificultades que surjan a este respecto. La selección de estos casos es el resultado de una negociación entre el portavoz de los empleadores y el portavoz de los trabajadores, orientada por los criterios de selección que se establecen en el párrafo 26 del documento D.1. Al elaborar una lista de casos, deberíamos guiarnos, ante todo y fundamentalmente, por el fondo de un caso. No estamos motivados por las consideraciones políticas o estratégicas, ya que esto conduciría a que nuestra Comisión perdiera el rumbo y el sentido y no se centrara en aquello que quiere lograr. Debemos evitar el riesgo de causar que nuestra Comisión pierda de vista sus objetivos, que se basan en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, a las que se adhieren todos los mandantes de la Organización.
52. Como venimos diciendo desde hace tiempo, figurar en la lista de casos sometidos para su examen por nuestra Comisión no es un castigo. Entenderlo así es totalmente contraproducente. Les instamos a que lo consideren un complemento y una extensión de la orientación que reciben de la Comisión de Expertos, lo que les permite cumplir mejor las obligaciones que han asumido voluntariamente, potenciar el desarrollo económico de sus países, y tener un impacto positivo en el mismo, a través de leyes laborales adecuadas y protectoras. Los Estados Miembros colaboran estrechamente con la OIT para hacer realidad este impacto positivo en el desarrollo nacional.
53. Además, en el mismo espíritu, está en consonancia con el carácter tripartito único de la OIT que los Estados Miembros den cabida a que los interlocutores sociales expresen sus preocupaciones, especialmente aquellos que son víctimas, o cuyos miembros son víctimas, de infracciones de los convenios internacionales del trabajo. Estas víctimas son fundamentalmente los trabajadores, que abrigan la esperanza de que la OIT podrá ayudarles a hallar soluciones a las dificultades que encaran, y el examen de un caso por nuestra Comisión materializa esta esperanza.
54. Para concluir, quisiéramos poner de relieve que, para muchos trabajadores, la crisis mundial actual no plantea retos económicos o sociales solo para ellos, sino también para las libertades y los derechos por los que tanto han luchado y que son protegidos por los convenios de la OIT, que han sido retirados o que corren el peligro de serlo. Quisiéramos mencionar la horrible situación de los trabajadores en Haití a este respecto, y el colapso del diálogo social eficaz en la India. En el mismo sentido, también debemos destacar la situación de los trabajadores en Madagascar, Filipinas, Turkmenistán, Nigeria, Eswatini y Azerbaiyán. Nuestro Grupo expresa su total solidaridad con todos los trabajadores que sufren las consecuencias del incumplimiento de los convenios internacionales del trabajo.
55. También queremos expresar nuestro agradecimiento a todos los Gobiernos que proporcionaron información adicional tras la publicación de la lista preliminar, y les instamos a que sigan realizando un seguimiento con la Oficina para obtener toda la asistencia técnica necesaria a fin de colmar las lagunas en la aplicación.

56. Por último, en nombre de los miembros trabajadores, queremos agradecerle sinceramente a la Sra. Karen Curtis por su incansable dedicación al funcionamiento y al éxito de esta Comisión, y esperamos tener la oportunidad de darle gracias en persona.
57. **Miembros empleadores:** No repetiré las palabras de los miembros trabajadores, con las que estoy de acuerdo, especialmente en lo que se refiere a nuestros métodos de trabajo, que son producto de un continuo proceso de perfeccionamiento entre nuestros grupos y la Oficina. Los miembros empleadores, y yo personalmente, también nos comprometemos a trabajar con usted, Presidente, de manera eficiente con el fin de optimizar el tiempo disponible.
58. En cuanto a la lista de casos que hemos acordado, subrayamos que es producto del consenso alcanzado en la medida de lo posible entre los grupos a partir de las observaciones de fondo de la Comisión de Expertos. Nosotros, al igual que los miembros trabajadores, creemos que esto debe considerarse como una oportunidad para mejorar en el cumplimiento de nuestras obligaciones y aprender unos de otros. Creemos que este es el propósito de estas discusiones en la que los miembros gubernamentales se preocupan por compartir experiencias. También nos gustaría dar las gracias a los miembros gubernamentales que ya han presentado información, que ayudará a esta Comisión a seguir reflexionando sobre la situación en sus países y que, en su momento, podrá reflejarse en sus respectivas conclusiones. En este sentido, esperamos con interés alcanzar fructíferos compromisos con los miembros gubernamentales interesados, así como entre todos los colegas presentes en esta sala.

B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo

Declaración de la representante del Secretario General⁶

59. En mi calidad de representante del Secretario General ante la presente Comisión, tengo el privilegio de dirigir la secretaría de la misma, que presta la asistencia necesaria para el eficaz funcionamiento de sus trabajos. Permítanme, ante todo, unirme junto con toda la Secretaría, a los mensajes de solidaridad que se han expresado hacia el Sr. Marc Leemans y su familia.
60. Permítanme, de entrada, dar la bienvenida a la Presidenta saliente de la Comisión de Expertos, la Jueza Graciela Dixon-Caton, quien se dirigirá a su Comisión esta mañana para presentar el Informe de la Comisión de Expertos. Le agradezco su importante contribución al funcionamiento de la Comisión de Expertos y el diálogo constructivo que ha sabido mantener con esta Comisión a lo largo de sus dos mandatos como Presidenta de la Comisión de Expertos.
61. También deseo dar la bienvenida al Presidente de la Comisión de Expertos recién elegido, el Juez Alain Lacabarats, quien se dirigirá a la Comisión al final de la discusión general en relación con las cuestiones que requieren respuesta.
62. Finalmente, quisiera volver a dar la bienvenida este año al Profesor Evance Kalula, Presidente del Comité de Libertad Sindical, quien presentará a la Comisión el informe anual de dicho Comité.
63. Es costumbre que comience mi intervención recordando el mandato constitucional de esta Comisión y las normas que rigen su labor, y que continúe con un rápido repaso de las principales novedades relativas a la labor normativa de la OIT desde la última reunión de esta Comisión. Este año no voy a romper con esta tradición.

⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, 113.ª reunión, Comisión de Aplicación de Normas, documento [CAN/D.3](#).

64. Respecto de su mandato constitucional, esta Comisión es un órgano permanente de la Conferencia que, desde su creación en 1926, se reúne cada vez que lo hace la Conferencia. Esta Comisión tiene por mandato examinar y señalar a la atención del pleno de la Conferencia las medidas que los Miembros adoptan para cumplir la obligación de comunicar la información y las memorias solicitadas en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución de la OIT, y la de dar efecto a las disposiciones de los convenios en los que son parte.
65. Este año, la Comisión procederá a examinar el Informe que la Comisión de Expertos elaboró en su 96.^a reunión (noviembre-diciembre de 2024), además del Estudio General de la Comisión de Expertos que se titula *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*. En dicho Estudio General se examina la aplicación de cuatro convenios y de dos recomendaciones en el ámbito de la protección contra los riesgos profesionales en los Estados Miembros que han ratificado dichos convenios y en aquellos que no los han ratificado.
66. La Comisión también tiene ante sí este año el informe de la CEART, elaborado conjuntamente por la OIT y la UNESCO en 1967 tras la adopción, en 1966, de una recomendación relativa a la situación del personal docente. Este Comité Mixto se reúne cada tres años para formular recomendaciones al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO.
67. En el cumplimiento de su mandato, esta Comisión trabaja para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo mediante el diálogo social. Esta Comisión es el único órgano de control tripartito permanente del sistema de las Naciones Unidas; a la hora de controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, no da solo voz a los Gobiernos, sino también a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Con motivo de su centenario, que se celebrará durante la próxima reunión de la Conferencia en 2026, esta Comisión podrá destacar el impacto y el alcance de su labor desde su creación, lo que demuestra la continua pertinencia de la agenda normativa de la OIT a la hora de proteger no solo los derechos de las personas, sino también la gobernanza democrática en el mundo del trabajo, en particular mediante el diálogo social.
68. Respecto a la labor de la Comisión, todas las medidas que les permitirán a ustedes cumplir las obligaciones constitucionales de dicha Comisión se detallan en el documento D.1. Esas medidas reflejan los resultados de la 19.^a ronda de consultas tripartitas informales celebrada en abril de 2025 sobre los métodos de trabajo de la Comisión. Con el correr de los años, estas consultas tripartitas informales han permitido introducir numerosas mejoras en los métodos de trabajo de la Comisión, que se detallan en la página web de la Comisión.
69. Me complace informar a los delegados gubernamentales de que, este año nuevamente, la adopción de la lista definitiva de casos individuales que la Comisión deberá examinar tendrá lugar en esta sesión inaugural. Ello ayudará a buen seguro a preparar el examen de los 24 casos individuales.
70. Con esto concluye la primera parte de mi intervención, y les ruego tomen nota de que el Informe de la Comisión se presentará para su adopción en la sesión plenaria de la Conferencia, el viernes 13 de junio.
71. En la segunda parte de mi intervención les voy a informar brevemente de varios hechos notables que han acontecido a lo largo del presente año.
72. En primer lugar, respecto a las nuevas ratificaciones de normas internacionales del trabajo, tengo el placer de comunicarles que desde la última reunión de esta Comisión, en junio de 2024, se han registrado 44 nuevas ratificaciones, lo cual viene a confirmar la adhesión continua de los Estados Miembros a un sistema multilateral que se apoya en reglas comunes para hacer

realidad la justicia social. De estas ratificaciones, 14 corresponden a instrumentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y en particular a dos convenios fundamentales: el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que ha sido objeto de 2 nuevas ratificaciones y hoy suma un total de 83, y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que acaba de recibir 6 nuevas ratificaciones y suma un total de 69. El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) ha sido objeto de una nueva ratificación, de forma que hoy suma 61.

73. Con una nota menos positiva, les comunico que en los 12 últimos meses no se ha ratificado ningún convenio fundamental «de primera generación» en los ámbitos del trabajo forzoso, el trabajo infantil, la igualdad y la no discriminación, la libertad sindical y la negociación colectiva. Pero tengan la seguridad de que la OIT prosigue sus esfuerzos para fomentar la ratificación y la aplicación de las normas fundamentales en el marco del seguimiento de la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que la Conferencia adoptó el año pasado.
74. En lo que respecta a los instrumentos relativos a la gobernanza, tres de los cuatro convenios recibieron una ratificación en los 12 últimos meses: el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). En vista de que el cuarto convenio de gobernanza, es decir, el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), no ha sido objeto de nuevas ratificaciones, permítanme remarcar su importancia para promover políticas de empleos sostenibles sobre base del diálogo social, especialmente en los Estados Miembros que se benefician de programas de cooperación de la OIT para el desarrollo sobre las políticas de empleo y la creación de puestos de trabajo.
75. También les interesará saber que los instrumentos relativos al género cosecharon un total de 13 ratificaciones en los 12 últimos meses: 9 correspondientes al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); 2 al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); 1 al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y 1 al Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).
76. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), sigue concitando interés, ya que cosechó cuatro nuevas ratificaciones en los 12 últimos meses y ha alcanzado la cifra histórica de 110 ratificaciones. Por otra parte, sigue modificándose para responder a las necesidades cambiantes del sector marítimo, y la Conferencia procederá a aprobar las enmiendas adoptadas por el Comité Tripartito Especial del MLC, 2006 en su quinta reunión, celebrada en abril de este año.
77. El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) cosechó 2 nuevas ratificaciones; con un total de 67 ratificaciones, se acerca de manera sostenida al objetivo de 70 ratificaciones señalado por el Consejo de Administración de la OIT en el contexto del seguimiento de la discusión recurrente de 2021.
78. En segundo lugar, desearía llamar su atención sobre varios aniversarios de normas internacionales del trabajo que conmemoramos este año. El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) cumple su 95.º aniversario. Instrumento de referencia para la eliminación del trabajo forzoso en todo el mundo, ha sentado las bases de la Alianza 8.7 para erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos. Con todo, las crisis acumuladas estos últimos años han socavado los avances hacia la erradicación del trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil, por lo que se necesita un compromiso renovado con esta noble causa.

- 79.** Este año también se cumple el 50.º aniversario del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y el pasado año se cumplió el 75.º aniversario del segundo instrumento adoptado en este ámbito: el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). En estos tiempos de transformación pluridimensional, el tema de la migración requiere especial atención. Hace tan solo unas semanas, la Iniciativa para la Contratación Equitativa celebró su décimo aniversario con una conferencia mundial, y adoptó una estrategia a fin de acelerar el progreso y fortalecer los compromisos para que el trabajo decente se convierta en una realidad para todos los migrantes en todos los países, tanto en los de acogida como en los de procedencia.
- 80.** El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) ha cumplido 55 años y hoy totaliza 55 ratificaciones, en su mayoría recientes, pues datan de 2024. Nunca se insistirá lo bastante en la importancia capital que reviste este Convenio para combatir las desigualdades crecientes que amenazan el desarrollo sostenible y la justicia social en el mundo de hoy.
- 81.** Respecto a los instrumentos que este año cumplen un aniversario señalado, varios han sido objeto de una solicitud de promoción que el Consejo de Administración ha formulado a raíz de la labor del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN). Estos instrumentos son los siguientes:
- el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), que fue adoptado hace 40 años. Este instrumento ha conservado toda su pertinencia en el contexto del mayor interés por las estadísticas del trabajo generado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los indicadores conexos. Hasta la fecha ha sido objeto de 53 ratificaciones, la última de ellas efectuada por el Pakistán este año;
 - el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), adoptado hace 35 años, ha cosechado 24 ratificaciones, la última efectuada en 2023 por Ucrania. Ofrece una hoja de ruta importante para alcanzar un entorno de trabajo seguro y saludable, y complementa los dos convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo en un ámbito central para lograr dicho entorno;
 - el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), adoptado hace 30 años, ha cosechado 35 ratificaciones, la más reciente efectuada en 2024 por Chile;
 - el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) es el instrumento de referencia moderno que regula un tema relativo al género que la OIT trató por primera vez en 1919. El Convenio cumple su 25.º aniversario y ha cosechado 44 ratificaciones, la última efectuada en 2024 por Suriname, y
 - el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) cumple su 35.º aniversario y totaliza 17 ratificaciones. Es un instrumento de referencia contemporáneo en el ámbito del tiempo de trabajo, que es el primer tema tratado por las normas internacionales del trabajo y será examinado en la próxima reunión del GTT del MEN.
- 82.** Y finalmente, pero no por ello menos importante, es el Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) que cumple 65 años y sigue siendo la referencia respecto a la exposición a las radiaciones ionizantes en los 50 países que lo han ratificado.
- 83.** La tercera serie de hechos notables se refiere a las importantes medidas adoptadas en cuatro ámbitos de la política normativa para modernizar las actividades normativas de la OIT y promover un corpus de normas sólido, claro y actualizado.
- 84.** En primer lugar, el Grupo de trabajo tripartito instituido en el marco del mecanismo de examen de las normas se reunió por novena vez en septiembre de 2024, y examinó instrumentos

referentes a varios ámbitos, a saber: los pescadores, el trabajo portuario, la navegación interior, los territorios no metropolitanos, los hoteles y restaurantes, los trabajadores de edad, y los pueblos indígenas y tribales. Aunque el Grupo de trabajo tripartito alcanzó conclusiones consensuadas sobre todos los temas inscritos en su orden del día, se vio obligado a aplazar decisiones relativas a la clasificación de algunos instrumentos y no resolvió sobre la derogación y el retiro de ciertos instrumentos superados. El seguimiento de las recomendaciones de este Grupo de trabajo tripartito es una prioridad de la OIT, que deberá redoblar los esfuerzos para que las decisiones pertinentes del Consejo de Administración tengan efectos en los países donde se precisa una modernización de la legislación.

85. En segundo lugar, respecto a la racionalización de la presentación de las memorias en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución de la OIT, la Oficina celebra activamente consultas con todas las partes interesadas desde la discusión inicial que se mantuvo en la 352.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2024). Hemos desarrollado propuestas que son ambiciosas y transformadoras en cuanto a la manera en que deberán presentarse los informes en un futuro que me atrevo a esperar relativamente cercano. Estamos llevando a cabo consultas con todos los Estados Miembros sobre estas nuevas propuestas, e invito a los delegados interesados en intercambiar con la Secretaría durante la Conferencia sobre esta nueva iniciativa a que se acerquen a nosotros. Estaríamos muy interesados en presentarles la iniciativa a quienes aún no la conozcan, así como en recoger sus opiniones y recomendaciones, a fin de poder formular propuestas que reflejen plenamente las realidades que ustedes viven en cada uno de sus países. A este respecto, se presentarán al Consejo de Administración propuestas adicionales para que las examine en su 355.^a reunión (noviembre de 2025).
86. En tercer lugar, se sigue insistiendo en la conexión sistemática que debe haber entre los comentarios formulados por los órganos de control y la asistencia técnica, para que la orientación normativa arroje resultados patentes a nivel nacional. Como verán ustedes en la página web de la Comisión, la Oficina está siguiendo casi todos los casos examinados en la reunión anterior de la Comisión para promover la aplicación efectiva de las conclusiones y de las recomendaciones adoptadas por la Comisión.
87. Finalmente, se sigue ayudando a los mandantes a desarrollar sus capacidades mediante cursos, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín. Me complace comunicarles que, en el pasado mes de mayo, se volvió a celebrar una sesión de la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo para mandantes tripartitos y profesionales del derecho del mundo entero, que pudieron participar tanto en línea como en presencial en el Centro de Turín.
88. Este año, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo tiene el placer y el honor de volver a poner sus conocimientos especializados y su experiencia al servicio de esta Comisión. La Sra. Karen Curtis, Jefa del Servicio de Libertad Sindical, y el Sr. Horacio Guido, Jefe del Servicio de Aplicación de Normas, me acompañarán en la dirección de la secretaría de la Comisión este año, junto con los dos coordinadores de dicha secretaría, la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes, a quienes deseo expresar mi agradecimiento por su labor extraordinaria.
89. Aprovecho la oportunidad para señalar que esta será la última reunión de la Comisión de la Conferencia a la que asistirá la Sra. Karen Curtis. Con más de treinta sesiones de esta Comisión a sus espaldas, la Sra. Curtis ha sido un pilar institucional de la secretaría que apoya la labor de esta Comisión. Defensora incondicional del diálogo social sobre la base de la libertad sindical y de la negociación colectiva, la Sra. Curtis ha brindado, con su acervo de experiencia y conocimientos especializados, una contribución generosa a la labor de esta Comisión y al mundo del trabajo en general. Muy respetada y depositaria de la confianza de los

interlocutores sociales, la Sra. Curtis ha cumplido con abnegación e inquebrantable fuerza el mandato fundamental de la Organización. Quisiera expresarle todo nuestro reconocimiento y agradecimiento al inicio de nuestros trabajos.

90. Estimados Presidente y Vicepresidentes, estimado Ponente y estimados miembros de la Comisión, espero con interés trabajar con todos ustedes junto con toda la secretaría.

Declaración de la Presidenta de la Comisión de Expertos

91. Es un verdadero honor para mí estar nuevamente hoy aquí para compartir observaciones en nombre de los miembros de la Comisión de Expertos y también para intercambiar informaciones con todos y todas ustedes. Me complace grandemente señalar que en esta ocasión me acompaña el Juez Alain Lacabarats, quien asumirá la presidencia de la Comisión de Expertos a partir del año 2025. El Juez Lacabarats, es uno de los miembros de mayor experiencia en la Comisión de Expertos por lo que en esta sesión de la Comisión de la Conferencia, será un interlocutor de gran capacidad técnica además con excelentes cualidades humanas.
92. Permítanme ahora abordar las relaciones entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia. El intercambio de información es un proceso valioso que fortalece los vínculos, la complementariedad y la sinergia esenciales para el funcionamiento eficaz del sistema de control regular de la aplicación de las normas. En la reunión de la Comisión de Expertos del año 2024, al igual que en años anteriores, celebramos una sesión especial con los Vicepresidentes de su Comisión, en la cual subrayamos la importancia de los aportes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a través del envío de sus comentarios sobre la aplicación de los convenios. Esto permite a la Comisión de Expertos obtener una imagen completa basada en información de primera mano respecto de la situación prevaleciente en los países.
93. En el año 2024 también mantuvimos una sesión informativa con representantes gubernamentales, lo que brindó una valiosa oportunidad para explicar los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos y la interacción entre los órganos de control. Permitted, igualmente, insistir en la relevancia de enviar en el plazo establecido las memorias con información relevante de manera que la Comisión de Expertos pueda llevar a cabo su labor con pleno conocimiento de causa. Cabe subrayar que, durante este periodo, la Comisión de Expertos recibió un número ligeramente menor de memorias, y les recuerdo, que su presentación fuera de plazo perturba el buen funcionamiento del mecanismo de control. Como consecuencia de ello, el examen de las memorias recibidas fuera de plazo provoca que la Comisión de Expertos no cuente con la información actualizada necesaria para realizar un análisis que permita contar con todos los elementos de información relevantes. Les aseguro que la Comisión de Expertos tiene plenamente en cuenta los comentarios de los mandantes tripartitos sobre el funcionamiento de diversos aspectos del sistema de control, con particular atención a los retos que enfrentan las administraciones nacionales al elaborar las memorias y recabar la información solicitada.
94. Deseo recordar el mandato de la Comisión de Expertos que realiza un examen técnico e imparcial teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos nacionales respecto de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica. A partir de esto, entendemos que nuestros documentos constituyen la base del trabajo de su Comisión que es un foro institucional encargado del control y el diálogo entre los empleadores y los trabajadores quienes desempeñan, a su vez, un papel fundamental. En este orden, la Comisión de Expertos examinó durante 2024, en varios de sus comentarios adoptados, las medidas tomadas por los Estados Miembros para dar curso a las

recomendaciones de los comités tripartitos, los que fueron establecidos en el marco de las representaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución. Del mismo modo, la Comisión de Expertos presta gran atención a los aspectos legislativos que le han sido remitidos por el Comité de Libertad Sindical. Aprovecho esta ocasión para saludar al Profesor Evance Kalula y felicitarle por el excelente trabajo realizado por el Comité.

- 95.** Permítanme ahora referirme a la Comisión de Expertos y el seguimiento de los últimos acontecimientos. Primeramente, es muy importante compartir que la Comisión de Expertos pueda funcionar con todos los expertos designados que son un total de 20. Cada uno de ellos, con su bagaje individual y profesional, ofrece una visión y conocimientos inestimables teniendo en cuenta que representan su propia cultura y sus tradiciones. Actualmente la Comisión de Expertos cuenta con dos expertos nuevos a los que deseo dar la bienvenida, el Profesor Mohamed Korri Youssoufi, de Marruecos y el Profesor Jean-Marie Tchakoua de Camerún. Al término de nuestra reunión de 2024, sin embargo, la Comisión de Expertos se despidió de dos de sus expertos que fueron el Profesor James Brudney de los Estados Unidos de América y la Profesora Elena Machulskaya de la Federación de Rusia. Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a ambos por su labor en la Comisión de Expertos. Asimismo, les informo que el Juez Ngcobo de Sudáfrica, solicitó ser relevado de sus funciones. Por mi parte, informo que mi mandato en la Comisión de Expertos también ha finalizado en 2024, por lo que quiero compartir con ustedes que ha sido un verdadero honor y un placer haber podido intercambiar con ustedes observaciones e informaciones durante estos años. También saludo las visitas que los Vicepresidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores han realizado a nuestra Comisión de Expertos, así como los intercambios positivos que hemos sostenido con los Gobiernos. Pido a los miembros trabajadores que envíen cordiales saludos al Sr. Marc Leemans, quien no pudo acompañarnos en esta oportunidad, pero con quien hemos mantenido una relación de comunicación excelente a lo largo de los años. Con la marcha de los Profesores Brudney y Machulskaya, el Juez Ngcobo y la mía propia, han quedado cuatro puestos vacantes de la Comisión de Expertos, los que esperamos que se cubran a la mayor brevedad.
- 96.** En cuanto al contenido del Informe, la Comisión de Expertos siempre tiene en cuenta la situación en el mundo y los retos a los que hacen frente los países a nivel nacional y a nivel regional. En la actualidad existen un considerable número de retos geopolíticos, económicos, sociales y medioambientales que afectan a las instituciones del mercado de trabajo, al empleo y a los derechos laborales. Preocupada por ese contexto mundial, la Comisión de Expertos celebró por tercer año consecutivo un intercambio temático con los presidentes de los órganos de Naciones Unidas, creados en virtud de tratados y titulares de mandatos en el marco de procedimientos especiales. En este intercambio se destacaron las aspiraciones y los mandatos comunes entre la Comisión de Expertos y dichos órganos, en cuanto a que son complementarios, están interrelacionados y además se refuerzan mutuamente. También nos referimos a la Coalición Mundial para la Justicia Social, y señalamos que la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos se había unido a la Coalición Mundial con la iniciativa emblemática de una economía basada en los derechos humanos, y teniendo como esfera temática prioritaria de intervención hacer efectivo el reconocimiento de los derechos laborales como derechos humanos, asegurar la dignidad humana y satisfacer las necesidades básicas. Entre varios temas, los intercambios temáticos se refirieron al cambio demográfico y el impacto de los trabajadores de edad, a la transición medioambiental y la crisis planetaria del cambio climático, a la pérdida de biodiversidad y la contaminación, así como al impacto de la transición digital y la importancia del derecho a la seguridad social.

97. Permítanme ahora abordar una cuestión que reviste particular preocupación para la Comisión de Expertos, la violencia en el mundo laboral. La Comisión de Expertos observó un aumento del nivel de violencia en el mundo del trabajo y tomó nota, con preocupación, de las alegaciones de violencia, incluidos asesinatos cometidos en relación con la aplicación de numerosos convenios, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Además, se examinó el tema de la violencia a la luz del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), así como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). La Comisión de Expertos observó con especial preocupación que la violencia tiene amplias implicaciones, en particular, para los derechos de la mujer y su participación en el mundo laboral. Confío en que la reciente adopción y ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), garantice una atención centrada en este asunto, e inste a todos los Gobiernos a que adopten medidas adecuadas para hacer frente a este fenómeno.
98. En cuanto a nuestros métodos de trabajo, la Subcomisión sobre métodos de trabajo, ha seguido reuniéndose durante cada una de las reuniones de la Comisión de Expertos. Como en épocas anteriores, se ha discutido y adoptado ajustes para modernizar y reforzar nuestros métodos de trabajo, igualmente para incorporar las nuevas tecnologías. Sabemos que el Consejo de Administración está estudiando propuestas para agilizar y modernizar la presentación de las memorias. No cabe duda de que los Gobiernos tienen un gran volumen de trabajo en lo que respecta a la elaboración de sus memorias. Su examen por parte de la Comisión de Expertos también representa una carga de trabajo considerable. Esperamos que las medidas que se adopten, para agilizar el procedimiento y permitir a la Comisión de Expertos continuar con sus análisis y comentarios, contribuyan a una mejor aplicación de los convenios ratificados.
99. El Estudio General que se enfocó en el objetivo de *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, constituye un examen exhaustivo de varios convenios y recomendaciones que abordan el tema de la seguridad social. Se trata del primer Estudio General que presenta una visión global de las prestaciones en efectivo de la seguridad social, la asistencia médica y los servicios de rehabilitación profesional en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El Estudio General ha brindado a la Comisión de Expertos la oportunidad de examinar la evolución en este ámbito, y destacar el papel crucial de los sistemas de protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a fin de garantizar la seguridad de los ingresos, la salud y el bienestar de los trabajadores lesionados y sus familias. El Estudio General hace hincapié en los principios fundamentales de los sistemas de protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales consagrados en los convenios y recomendaciones examinados, tales como la cobertura obligatoria de los trabajadores, una financiación sólida, una administración adecuada y la provisión de una gama integral de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El Estudio también destaca la urgente necesidad de ampliar la cobertura de la protección social contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a todos los trabajadores, y esto independientemente de su situación laboral o su ocupación. Se identifican las disparidades existentes en el acceso a las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para determinadas categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores agrícolas y los trabajadores extranjeros cubiertos por los convenios examinados. La Comisión de Expertos espera que su exhaustivo análisis de la legislación y la práctica en relación con los instrumentos examinados permita a

los mandantes establecer y mantener sistemas de protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales bien diseñados y eficaces, con miras a promover el trabajo decente y fortalecer la protección social.

- 100.** Para concluir, quisiera dejar un mensaje de medio optimismo. El mundo del trabajo enfrenta enormes dificultades, algunas de ellas sin precedentes. El sistema de Naciones Unidas también enfrenta un periodo de cambios e incertidumbre. Los mandantes tripartitos han sabido en el pasado enfrentar serias dificultades con coraje, con innovación y con compromiso. Seamos optimistas al tiempo que asumimos nuestras responsabilidades. En este sentido, quiero destacar algunas oportunidades concretas que considero que vale la pena resaltar. Una de ellas es la discusión sobre nuevas normas relativas a la economía de las plataformas y la protección contra los riesgos biológicos. Quisiera también destacar la oportunidad que tenemos de examinar el aumento constante del número de ratificaciones de convenios y protocolos, en particular aquellos vinculados con la seguridad y la salud en el trabajo. Es preciso reconocer que tenemos un sistema de control que funciona y que se preocupa por la modernización de sus procedimientos. En el mundo marítimo, por ejemplo, la Comisión de Expertos saludó la resolución sin precedentes que fue adoptada en julio de 2024 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre la promoción y protección del disfrute de los derechos humanos por la gente de mar. La Comisión de Expertos saludó también la entrada en vigor de las enmiendas del 2022 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) y destacó la utilidad del procedimiento simplificado de enmiendas que contiene este Convenio para responder a las necesidades y retos cambiantes a los que se enfrenta el sector marítimo. Por consiguiente, reitero el compromiso inquebrantable de la Comisión de Expertos de continuar realizando su trabajo con el máximo sentido de responsabilidad, imparcialidad y objetividad en el cumplimiento de su mandato como se señala en el párrafo 14 del Informe General. Tengan la certeza de que, en tiempos de crisis, la Comisión de Expertos estará siempre junto a los mandantes para apoyarlos en la búsqueda de soluciones sostenibles, la independencia y la objetividad, así como la persistencia con que se analizan las cuestiones relativas a la aplicación de las normas adoptadas por la Conferencia y ratificadas como acto soberano por los Estados, serán siempre una garantía en este sentido.
- 101.** Concluyo, expresando mis felicitaciones al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, que es dirigido por la Sra. Corinne Vargha, por su trabajo ejemplar, y el compromiso y la dedicación demostrados por el personal de este Departamento, que son verdaderamente encomiables. Gracias por ese compromiso y esa persistencia, gracias a ellas podemos elaborar documentos y análisis de gran calidad y realizar nuestro trabajo de la mejor manera posible.

Declaración del Presidente del Comité de Libertad Sindical

- 102.** Me gustaría saludar y agradecer a la Presidenta saliente del Comité de Expertos, la Jueza Dixon-Caton, quien ha sido una fuente de inspiración para mí desde que asumí mis funciones. En mi opinión, ella representa lo mejor que el Sur global puede ofrecer al servicio de nuestra comunidad internacional. Le agradezco, Honorable Jueza, y espero que esto sea simplemente el comienzo de una jubilación activa.
- 103.** Es para mí un honor y un privilegio dirigirme nuevamente a los miembros de esta apreciada Comisión para informarles de las actividades del Comité de Libertad Sindical. El Comité ha publicado su octavo informe anual, relativo al año 2024. Los informes anuales del Comité tienen por objeto proporcionar información útil sobre las actividades realizadas por el Comité a lo largo del año y ayudar a los mandantes a comprender la labor y el funcionamiento de este. En ellos se presenta información, acompañada de gráficos con datos estadísticos, sobre la

evolución a lo largo de los años de la aplicación del procedimiento especial del Comité, los progresos realizados y los casos graves y urgentes examinados.

- 104.** Permítanme recordarles que el Comité de Libertad Sindical tiene por mandato examinar las quejas por violación de la libertad sindical y la libertad de asociación, incluso en relación con los Estados que no han ratificado los convenios pertinentes. El procedimiento de queja ante el Comité, como no me canso de recalcar, no tiene por finalidad culpar a los Gobiernos, sino lograr la instauración de un diálogo tripartito constructivo y susceptible de generar soluciones para garantizar el respeto de la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica. Quisiera subrayar que las conclusiones a las que el Comité llega en cada caso específico son precedidas de un sólido debate tripartito guiado por los valores compartidos y por la intención de promover el respeto universal de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva en la legislación y en la práctica. A su vez, las decisiones del Comité tienen por objeto ayudar a los Gobiernos y a las autoridades nacionales a determinar, en el marco de un diálogo tripartito constructivo, las medidas que cabe adoptar para dar seguimiento a las recomendaciones del Comité.
- 105.** En 2024, el Comité de Libertad Sindical examinó 50 casos activos y 16 casos de seguimiento relativos al curso dado a sus recomendaciones. De los 66 casos examinados en total en 2024, el Comité logró cerrar 23, ya sea porque las cuestiones planteadas en ellos pueden resolverse eficazmente a nivel nacional, porque las partes han logrado dirimirlas, porque los Gobiernos han facilitado información que demuestra el seguimiento efectivo de las recomendaciones del Comité o, sencillamente, porque el Comité ha estimado que no se ha producido ninguna violación de los principios de libertad sindical o de asociación. También es posible cerrar un caso en seguimiento si el Gobierno o la organización querellante concernida no ha aportado información al respecto en un plazo de 18 meses.
- 106.** La libertad sindical y de asociación es un derecho fundamental que debe garantizarse tanto para las organizaciones de trabajadores como para las organizaciones de empleadores. El año pasado, el Comité examinó una queja seria presentada por una organización de empleadores. Los alegatos recibidos durante el año se refirieron tanto al sector público como al sector privado.
- 107.** En el informe anual se señalan, entre otras informaciones, los tipos de alegatos más frecuentemente presentados ante el Comité. Los temas que el Comité examinó con mayor frecuencia en 2024 fueron la protección contra la discriminación antisindical, los derechos de las organizaciones sindicales y de empleadores y las libertades civiles, la negociación colectiva y la protección contra actos de injerencia.
- 108.** Aunque queda mucho por hacer, tengo el placer de comunicarles que, durante este periodo, el Comité ha observado progresos importantes y avances positivos logrados en los casos examinados. Los progresos observados han abarcado una serie de medidas, entre las que se incluyen, por ejemplo, los avances registrados en las investigaciones de actos de violencia antisindical, incluidas las condenas en casos de homicidio de miembros del movimiento sindical; las enmiendas legislativas para fomentar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en el sector público; el registro de sindicatos; la reincorporación de trabajadores; la resolución de reclamaciones por violación de un convenio colectivo de trabajo; el reconocimiento en un procedimiento judicial del derecho de los trabajadores a permisos sindicales retribuidos; y las medidas adoptadas por las autoridades competentes, incluida la duplicación de la asignación presupuestaria, para garantizar que la lucha contra la violencia antisindical constituya una prioridad estatal. Los invito a consultar el Informe, que contiene

cuadros y gráficos sobre los casos de progreso, clasificados por tipos de alegatos y también por regiones.

- 109.** Plenamente consciente de que la asistencia técnica de la OIT es una herramienta esencial para ayudar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a resolver las cuestiones pendientes, en 2024, el Comité de Libertad Sindical sugirió, en relación con nueve casos, que los Gobiernos interesados recurriesen a la asistencia técnica de la OIT para dar curso a las conclusiones y recomendaciones que había formulado. Además, con el fin de facilitar el diálogo con los Gobiernos concernidos y hallar soluciones a las cuestiones planteadas, el Comité puede proponer misiones en los países, que se establecen a invitación de dichos Gobiernos, en las distintas etapas del examen de los casos que se presentan ante el Comité. Durante el periodo que abarca este informe, el Comité ha propuesto una misión.
- 110.** La adhesión suscitada a lo largo de los años por los procedimientos del Comité de Libertad Sindical demuestra que la labor de este órgano es conocida y valorada como una voz autorizada para detectar fallos y hallar soluciones viables, promoviendo el diálogo social a escala nacional con miras a una resolución completa de los casos. Como recordarán, hace tan solo cuatro años, el Comité de Libertad Sindical reajustó sus métodos y procedimientos para potenciar aún más el papel del diálogo nacional como medio esencial de resolución cuando así lo acuerdan las partes en una queja. Para asegurar la complementariedad y evitar duplicaciones, el Comité suele transmitir a la Comisión de Expertos los aspectos legislativos de los casos en que los Gobiernos han ratificado los convenios pertinentes. En 2024, año en que se examinó un número de casos similar a los años anteriores, esta práctica se utilizó en nueve casos. De esta manera, también se asegura un diálogo pertinente entre, por una parte, el Comité de Libertad Sindical (cuyo procedimiento está basado en la presentación de quejas) y, por otra parte, la Comisión de Expertos. El examen periódico que realizan la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia es esencial para asegurar progresos sostenibles en el respeto de la libertad sindical y de asociación en todo el mundo. Me siento sumamente orgulloso de la labor del Comité de Libertad Sindical y quisiera destacar el compromiso de todos sus miembros para garantizar resultados constructivos y provechosos, tanto en beneficio de los Gobiernos como de sus interlocutores sociales.
- 111.** Me gustaría aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a una persona muy especial, la Sra. Karen Curtis, Jefa del Servicio de Libertad Sindical, quien participa por última vez en esta reunión de la Comisión de la Conferencia. Estoy convencido que le esperan días bonitos y llenos de alegría en el futuro. Aunque hoy se encuentra participando en el Comité de Asuntos Generales, quisiera igualmente dejar constancia de que, a lo largo de estos últimos veinte años, ha puesto al servicio de la Comisión sus conocimientos, generosidad, paciencia y aptitudes diplomáticas, y puedo asegurarles que el Comité requiere de muchas habilidades diplomáticas. Somos un Comité que debate de manera intensa, energética y, a menudo, bastante ruidosa. La Jefa del Servicio, además de poseer la memoria institucional, siempre ha estado allí para orientarme como Presidente, a fin de asegurar que los constituyentes lleguen a un consenso. Personalmente, he sacado un gran provecho de nuestras conversaciones y, por supuesto, junto con la Directora del Departamento de Normas. Estoy seguro de que hablo en nombre de todos los miembros del Comité de Libertad Sindical, tanto pasados como actuales, cuando digo que la Sra. Curtis es una verdadera defensora de la libertad sindical y de asociación, de la OIT y de sus órganos de control. Sé que tanto yo como la OIT, sus dirigentes y sus mandantes siempre podremos contar con su amistad, sabiduría y asesoramiento, incluso en su jubilación, y le deseo lo mejor.

- 112.** Ahora que la Comisión de la Conferencia se dispone a iniciar su importante labor, permítanme expresarles mi deseo más sincero de que mantengan un debate constructivo y fructífero que contribuya a impulsar el logro de nuestros objetivos comunes.

Declaración de los miembros trabajadores

- 113.** Quisiéramos comenzar dando la bienvenida y expresando su más sincera enhorabuena al Juez Alain Lacabarats, que ha sido nombrado nuevo Presidente de la Comisión de Expertos. Le deseamos mucho éxito en el desempeño de sus funciones.
- 114.** Quisiéramos reiterar el objetivo de este intercambio no es poner de manifiesto las diferencias que uno u otro Grupo pueda tener con la Comisión de Expertos. Se trata más bien de identificar conjuntamente las preocupaciones comunes a la Comisión de Expertos y a la Comisión de la Conferencia con el fin de mejorar la eficacia de la supervisión. Debemos destacar con cierta preocupación que este momento de intercambio se desvía a menudo de su objetivo y se utiliza como medio para interferir en los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos. Por ejemplo, en ocasiones se solicita a la Comisión de Expertos que proporcione información detallada sobre diversos aspectos de su labor. Sin embargo, cuando se examina el Informe de la Comisión de Expertos y todos los pasajes en los que explica sus métodos de trabajo y criterios de selección, estas solicitudes parecen fuera de lugar.
- 115.** Los miembros trabajadores consideran que no es útil para los mecanismos de control volver una y otra vez a las mismas polémicas. Este es el caso, por ejemplo, de las preguntas formuladas sobre la distinción entre observaciones y solicitudes directas. A pesar de todas las explicaciones que se han dado, esta pregunta surge en cada oportunidad. Algunos han argumentado que recurrir a solicitudes directas puede impedir el debate de ciertos elementos por parte de los interlocutores sociales. Sin embargo, cabe suponer que no todo está necesariamente destinado a ser objeto de tal debate. Además, como ya se ha señalado, nada impide a los interlocutores sociales incluir en sus debates en la Comisión aquellos aspectos que se hayan identificado en las solicitudes directas. Consideramos que las solicitudes directas son una de las modalidades del diálogo entre la Comisión de Expertos y los Gobiernos y, por lo tanto, constituyen una herramienta importante en el arsenal de la Comisión de Expertos. Esperamos que, de una vez por todas, se acallen esas críticas. En términos más generales, creemos que deberíamos inspirarnos en la Comisión de Expertos, que ha demostrado profesionalidad, moderación y equilibrio.
- 116.** Por otra parte, la Comisión de Expertos señala a nuestra atención temas que merecen ser tratados. Es el caso, en particular, de la situación de la gente de mar. La OIT les ha dedicado un conjunto específico de normas, lo que no nos impide constatar que sus condiciones de trabajo distan mucho de ser ejemplares. Peor aún, incluso sus vidas pueden correr peligro, como lo demuestran los tristes acontecimientos que han tenido lugar recientemente en el Mar Rojo. La Comisión de Expertos también advierte en su Informe sobre el aumento de los actos de violencia en el mundo del trabajo. Se han observado casos de este tipo en diversas circunstancias, como en el contexto del ejercicio de los derechos sindicales, del trabajo forzoso o de la discriminación contra la mujer. Nos parece que estos temas refuerzan la necesidad de hacer hincapié en la calidad del informe, en lugar de realizar otros comentarios al respecto.
- 117.** También tomamos nota de la continua interacción entre la Comisión de Expertos y los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados. Es evidente que esta relación debe seguir reforzándose y complementándose para promover la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en consonancia con la Declaración de Filadelfia y la Carta Internacional de Derechos Humanos.

- 118.** Tomamos nota además de los esfuerzos por racionalizar las memorias en virtud de los artículos 22 y 23 de la Constitución de la OIT en el contexto de la modernización adicional de los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos. Tendremos la oportunidad de hablar más detenidamente sobre este tema en otros foros, pero para los miembros trabajadores está claro que cualquier racionalización o modernización no debe conducir a una disminución de la calidad de las memorias de los Gobiernos sobre la aplicación de los convenios. También es evidente que nunca debe obligarse a los interlocutores sociales a autocensurarse o suavizar su expresión, y que debe evitarse cualquier impacto negativo en la calidad de los debates de la Comisión. También tomamos nota del énfasis puesto en la fecha límite del 1 de junio para que los Gobiernos presenten las memorias en virtud del artículo 22, y solicitamos que los Gobiernos que necesiten asistencia a este respecto reciban la ayuda necesaria para cumplir este plazo.
- 119.** Terminemos volviendo a un punto que planteamos ayer sobre la relación entre el desarrollo socioeconómico y la labor que realizamos en nuestra Comisión. Sin un seguimiento eficaz, no hay beneficios reales para los trabajadores que están sobre el terreno. Lamentamos que todavía haya Gobiernos que no hayan dado seguimiento a las conclusiones de la Comisión. Algunos pueden haber abordado estas conclusiones de manera aparentemente superficial. Otros pueden estar cayendo en la categoría de negativa reiterada de un Estado a cumplir con sus obligaciones. Al instar a los Gobiernos interesados, también instamos a la Oficina a que realice un seguimiento constante y ofrezca asistencia técnica.
- 120.** Los miembros trabajadores están dispuestos a profundizar la reflexión sobre cómo afrontar estos retos, de modo que la relación complementaria entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia pueda conducir a la consecución de empleos decentes, la dignidad humana y los derechos laborales, en consonancia con el mandato de la OIT.

Declaración de los miembros empleadores

- 121.** Quisiéramos hacer llegar, en ausencia, nuestras felicitaciones a las personas designadas recientemente para formar parte de la Comisión de Expertos, con las que confiamos en que tengamos la oportunidad de interactuar a su debido tiempo.
- 122.** Con respecto a la discusión general, existen algunos puntos sobre los que los miembros empleadores desean expresar su opinión, que se consideran importantes para la labor de supervisión.
- 123.** El primero de ellos hace referencia a la situación en materia de cumplimiento de los convenios ratificados. Al igual que en años recientes, el Informe de la Comisión de Expertos tiene más de 1 100 páginas que contienen 625 observaciones y 1 145 solicitudes directas. Estas cifras muestran que la Comisión de Expertos ha tenido que pronunciarse de una manera destacada sobre el incumplimiento a gran escala de los convenios ratificados. Esto plantea el interrogante fundamental de si los Estados Miembros, antes de ratificar un convenio de la OIT, evaluaron plenamente su capacidad para aplicarlo y para presentar memorias sobre su aplicación. A nuestro juicio, la aplicación efectiva requiere evaluaciones previas a la ratificación fiables, rigurosas y tripartitas, a fin de determinar los cambios que deben introducirse en la legislación y en la práctica para cumplir con el convenio, incluidas las interpretaciones de la Comisión de Expertos, y si son factibles. También requiere capacidad y recursos adecuados para aplicar el convenio y, a continuación, planes de ejecución bien concebidos acordados con todos los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que 72 países requieren la asistencia técnica de la OIT para aplicar los instrumentos que ya han ratificado. Esto indica que las ratificaciones de muchos países ocurren a pesar de la capacidad técnica insuficiente para garantizar la

aplicación. Los miembros empleadores reiteran que la ratificación solo debería tener lugar cuando existen razones claras para pensar que puede garantizarse una aplicación adecuada, de manera que concilie las necesidades de todos los mandantes tripartitos. El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos indica que las ratificaciones a menudo tienen lugar de una manera prematura y sin evaluaciones adecuadas previas a la ratificación. Quisiéramos recordar a la Comisión que ratificar un convenio de la OIT no es el punto de partida, y tampoco debería ser el final del trayecto, sino simplemente una etapa importante en un camino mucho más amplio que conlleva el diálogo continuo, la responsabilización nacional del Gobierno y de los interlocutores sociales, y la aplicación efectiva.

124. La ratificación refleja la disposición de un país para poner en consonancia sus marcos jurídico e institucional con las normas internacionales, pero la ratificación no garantiza de por sí el cumplimiento, ni un impacto efectivo. Lo que viene antes, a través del diálogo nacional, las evaluaciones jurídicas y las consultas con las partes interesadas, y lo que viene después, a través de la aplicación, el seguimiento y el examen, es igualmente importante. Creemos que la aplicación de los convenios ratificados podría mejorarse considerablemente si las ratificaciones se enfocaran de una manera más coherente y se prestara especial atención al cumplimiento. Por lo tanto, esto reduciría notablemente el número de comentarios de la Comisión de Expertos y aliviaría la carga que pesa sobre el sistema de control, permitiendo concentrarse en mayor grado en los casos persistentes y complejos de incumplimiento.
125. Un segundo punto sobre el que quisiéramos expresar una opinión es la distinción entre las solicitudes directas y las observaciones. A los miembros empleadores sigue sin convencerles la distinción actual entre las solicitudes directas y las observaciones. Al tiempo que tomamos nota de las explicaciones proporcionadas en el párrafo 82 del Informe de la Comisión de Expertos, seguimos cuestionando la utilidad y la claridad de esta distinción en la práctica. Tenemos dificultades para comprender por qué las cuestiones de fondo, incluidas las de naturaleza técnica o las planteadas en una primera memoria, solo se abordan a través de solicitudes directas, que no figuran en el Informe de la Comisión de Expertos y, por consiguiente, no son objeto de discusión en la Comisión de la Conferencia. Esto hace plantearse legítimamente la transparencia, la coherencia y la visibilidad de los retos en materia de cumplimiento.
126. A la luz de los esfuerzos continuos para modernizar el sistema de presentación de memorias, los miembros empleadores proponen interrumpir completamente la utilización de solicitudes directas, a pesar de la opinión contraria expresada por otros grupos en la presente Comisión. Cuando se necesitan aclaraciones o información adicional, proponemos que la Oficina se ponga en contacto de manera oficiosa con los Gobiernos interesados. Ese enfoque racionalizaría los procesos, distinguiría claramente entre la recopilación de información y el examen de control, y permitiría a la Comisión de Expertos centrar sus recursos de una manera más efectiva en las situaciones en que más se necesitan. Confiamos en que estas consideraciones se tengan en cuenta como parte de las discusiones cambiantes sobre el futuro del sistema de control.
127. El tercer punto sobre el que quisiéramos dar a conocer nuestro parecer es la opinión consultiva pendiente de la Corte Internacional de Justicia sobre el Convenio núm. 87. En noviembre de 2023, el Consejo de Administración remitió la cuestión de larga data del derecho de huelga en virtud del Convenio núm. 87 a la Corte Internacional de Justicia para que emitiera una opinión consultiva. Si bien esta cuestión sigue pendiente, los miembros empleadores habrían esperado que la Comisión de Expertos suspenda sus comentarios sobre el derecho de huelga hasta la publicación de la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia, tal como lo habían solicitado los miembros empleadores en la sesión especial con la Comisión de Expertos. Esto

habría sido adecuado para evitar cualquier injerencia o cualquier intención de influir en el curso y el resultado de los procedimientos por parte de la Comisión de Expertos. Además, sobre la base del acuerdo de 2015, el derecho de huelga y todos los aspectos conexos no se mencionarán en las conclusiones de los casos relativos al Convenio núm. 87. Esperamos con interés que se adopte un enfoque unificado de una manera tripartita una vez que se haya emitido la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia.

- 128.** El cuarto punto sobre el que quisiéramos expresar nuestra opinión es la racionalización de la presentación de memorias en virtud del artículo 22. Aquí los miembros empleadores, al igual que los miembros trabajadores, apoyan los esfuerzos continuos para racionalizar la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Creemos que este proceso tiene el potencial para aliviar la carga que la presentación de memorias representa para los Estados ratificantes, y para mejorar la eficiencia general. Sin embargo, a nuestro parecer, la racionalización de la presentación de memorias solo puede ser eficaz y eficiente si los Gobiernos tienen suficiente capacidad para presentar memorias. Por consiguiente, además de racionalizar la presentación de memorias, como ya se ha mencionado, se necesita un enfoque más comprometido y deliberado de la ratificación a fin de garantizar que los Estados ratificantes puedan cumplir su compromiso de una manera significativa y estén dispuestos a ello. Al mismo tiempo, advertimos que, si el ejercicio de racionalización se centra excesivamente en la mecánica de la presentación de memorias, corremos el riesgo de perder la oportunidad más general de lograr que el sistema de control sea realmente más eficaz. En cualquier caso, los miembros empleadores participarán activamente en todas las discusiones y procesos de toma de decisiones relacionados con la reforma del sistema de presentación de memorias, garantizando que nuestras opiniones y preocupaciones estén plenamente representadas en los mismos. Los miembros empleadores confían en que la Comisión de Expertos garantice que los comentarios formulados en el marco del futuro sistema de presentación de memorias sean más equilibrados, proporcionados y viables. Además, los miembros empleadores toman nota de que la utilización de memorias temáticas sobre la aplicación no debería afectar el acceso a la Comisión de Expertos fuera del ciclo de presentación de memorias, ni a la capacidad de la Comisión de la Conferencia para seleccionar casos para la discusión, ya que los mandantes necesitan cierta flexibilidad para presentar sus comentarios más allá del ciclo de presentación de memorias.
- 129.** El quinto punto es la reunión con los Presidentes de los órganos de tratados de las Naciones Unidas y los titulares de mandatos de procedimientos especiales. Acogemos con agrado los intercambios en curso entre la Comisión de Expertos y los Presidentes de los órganos de tratados de las Naciones Unidas y los titulares de mandatos de procedimientos especiales. En nuestra opinión, la coordinación y la colaboración en todo el sistema de las Naciones Unidas son esenciales, especialmente en los tiempos actuales de incertidumbre y en los que el multilateralismo se ve amenazado. El intercambio y el diálogo son determinantes para garantizar una respuesta firme, coherente y segura. Los intercambios abarcaron una amplia gama de temas de interés común, como el empleo, los derechos humanos, los cambios demográficos, las transiciones medioambientales, la transformación digital, la seguridad social, las migraciones, los pueblos indígenas y las personas con discapacidad. Sin embargo, en estas interacciones es esencial que la OIT destaque y salvaguarde sistemáticamente su identidad tripartita única, que la distingue de otras instituciones del sistema de las Naciones Unidas. La participación de Gobiernos, empleadores y trabajadores en pie de igualdad no es solo una característica de la OIT, sino que constituye la base de su legitimidad, eficacia y credibilidad.
- 130.** Acogemos con agrado el enfoque matizado de los cambios demográficos, que incluye a todos los trabajadores, y apoyamos las políticas flexibles y adaptadas regionalmente. En cuanto a las

transiciones medioambientales, tomamos nota del llamamiento a promover la ratificación de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo, reconociendo su importancia como convenios fundamentales, al tiempo que subrayamos que la ratificación sigue siendo una decisión soberana. En lo que respecta a las transiciones digitales, apoyamos una regulación equilibrada que brinde innovación y condiciones de trabajo decentes, al tiempo que promueva el aprendizaje permanente y la formalización del trabajo informal. Estamos de acuerdo en la importancia de los sistemas de protección social sostenibles, y subrayamos la necesidad de mecanismos de financiación y de modelos de regulación que reflejen las capacidades nacionales. En cuanto a las migraciones laborales, los miembros empleadores tomamos nota de los llamamientos a la ratificación y reiteramos nuestro compromiso con la contratación equitativa y la no discriminación.

131. El sexto punto se refiere a la evolución actual de los asuntos marítimos. Los miembros empleadores son conscientes de las dificultades que la gente de mar ha experimentado en los últimos años. El MLC, 2006, viene a demostrar cómo este instrumento con apoyo tripartito puede evolucionar efectivamente a través de su procedimiento de enmienda particular y simplificado. Sin embargo, debemos asegurarnos de que su evolución dinámica siga siendo coherente con el cuerpo normativo más amplio de la OIT. Acogemos con agrado la entrada en vigor de las enmiendas de 2022, el 23 de diciembre de 2024, y alentamos a la Oficina a proporcionar asistencia técnica para ayudar a los Estados Miembros a garantizar su aplicación efectiva. Dicho apoyo será importante para ayudar a garantizar la aplicación del MLC, 2006, y su pleno cumplimiento. También creemos que la creación de sinergias con otras entidades de las Naciones Unidas, como la Organización Marítima Internacional (OMI), puede desempeñar un papel clave en el fortalecimiento del impacto de la OIT en el escenario internacional. Cuando se basa en el mandato de la OIT y en su estructura y gobernanza tripartitas, la colaboración estratégica puede mejorar la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas y reforzar nuestra capacidad colectiva para abordar los asuntos globales.
132. El séptimo punto hace referencia a la evolución de la situación en lo que respecta a la violencia en el mundo del trabajo. A los miembros empleadores les preocupa enormemente el aumento de la violencia en el mundo del trabajo, y destacan que esta cuestión abarca todas las normas e instrumentos internacionales del trabajo, no solo los convenios fundamentales de la OIT. Los miembros empleadores expresan también su inquietud por las repercusiones particulares de la violencia en los derechos de las mujeres y en su participación en el lugar de trabajo. Sin embargo, resaltamos también que todos los trabajadores se ven afectados y hacemos un llamamiento para que se proporcione una respuesta integral. Esto incluye, no solo al Convenio núm. 190, sino también las normas de igualdad más amplias, como el Convenio núm. 100, o el Convenio núm. 111. Consideramos que las acciones no normativas, tales como la formación, la asistencia técnica y la promoción, también podrían abordar las causas fundamentales de la violencia.
133. Para concluir, afirmamos nuestro compromiso con el sistema de control de las normas de la OIT y apoyaremos la introducción de mejoras al sistema, de manera tripartita. Estamos convencidos de que, para que el sistema de control de las normas de la OIT tenga un impacto real y duradero, debe seguir siendo equilibrado y dar respuesta a las necesidades de los tres mandantes. Destacamos que, sin unas empresas sostenibles, no hay puestos de trabajo, ni trabajo decente. En el actual clima de tensiones comerciales y de incertidumbre geopolítica, pensamos que los comentarios de la Comisión de Expertos deberían centrarse más en un entorno propicio para las empresas sostenibles. Una vez más, espero que esta interconexión se refleje en los comentarios de la Comisión de Expertos.

134. En este espíritu, agradecemos a la Comisión de Expertos su intercambio con la Comisión de la Conferencia y aguardamos con interés seguir colaborando con ella para fortalecer el sistema de control de las normas de la OIT.

Declaración de los miembros gubernamentales

135. **Miembro gubernamental, Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea⁷ y sus Estados miembros.** Los países candidatos, Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania; Islandia y Noruega, como países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, y Suiza se suscriben a esta declaración.
136. Celebramos que vaya a tener lugar el debate de la Comisión, pilar fundamental del sistema de control de la OIT. Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, su ratificación y el control eficaz y autorizado de su aplicación.
137. Valoramos enormemente el análisis y la experiencia de la Comisión de Expertos demostrados en su informe anual, que proporciona una base sólida para el trabajo de nuestra Comisión y una orientación a todos los Estados Miembros para aplicar las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, objetividad e imparcialidad de la Comisión de Expertos. Nos congratulamos que se haya celebrado la tercera sesión informativa de la Comisión de Expertos con los Gobiernos y esperamos con interés una próxima reunión, en 2025.
138. Lamentamos la disminución observada de la tasa de presentación de memorias por parte de los Estados Miembros y animamos a todos los países a cumplir con sus obligaciones de entregar memorias para permitir el buen funcionamiento del sistema de control. Esperamos que los esfuerzos en curso para racionalizar el sistema de presentación de memorias alivien la carga que este representa para los Gobiernos.
139. Nos complace que la Comisión de Expertos siga reforzando su cooperación con los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos. Esta colaboración es crucial para mejorar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Animamos a proseguir los intercambios, ya que ofrecen oportunidades de inspiración, cooperación y sinergias, respetando al mismo tiempo los mandatos autónomos de todos los órganos. Acogemos con gran satisfacción la adhesión de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a la Coalición Mundial por la Justicia Social. La Unión Europea y sus Estados miembros han apoyado sistemáticamente a la Coalición y su ambición de promover la justicia social y el trabajo decente para todos.
140. Observamos con pesar que, en la situación actual, no estamos en condiciones de alcanzar para 2030 los ODS y, en particular, el ODS 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico. En este sentido, las normas internacionales del trabajo proporcionan una base sólida para construir una estabilidad social y económica, así como sociedades inclusivas en todo el mundo, en especial en tiempos de crisis múltiples. Aspiramos a un nuevo impulso de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social para fomentar la inclusión y la justicia social, el diálogo social sobre el fomento de la protección social universal, el empleo decente y las competencias verdes y digitales. Reafirmamos nuestro apoyo pleno a los mensajes clave

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

tripartitos adoptados por el Consejo de Administración y a la resolución que tenemos en el orden del día de la Conferencia para su adopción esta semana.

141. En lo que respecta a las cuestiones marítimas, acogemos con satisfacción las enmiendas y la resolución adoptadas en la quinta reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del MLC, 2006, que se celebró recientemente. Son pasos importantes para garantizar que el Convenio siga siendo un instrumento vivo y pertinente.
142. Nos preocupan mucho las constataciones de la Comisión de Expertos sobre el aumento del nivel de violencia en el mundo del trabajo, que afecta especialmente a las mujeres, los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables.
143. Nos gustaría compartir con ustedes información sobre las últimas medidas legislativas y normativas con las que pretendemos lograr nuevos avances en materia de trabajo decente. Trabajamos para que todos los Estados miembros de la Unión Europea ratifiquen dos nuevos convenios fundamentales de la OIT sobre un entorno de trabajo seguro y saludable. En cuanto al trabajo decente en la economía de plataformas, esperamos con interés el debate normativo sobre este tema que tendrá lugar durante la Conferencia, teniendo en mente la aplicación de la Directiva de la Unión Europea relativa al trabajo en plataformas. En el ámbito del trabajo decente en las cadenas de suministro, estamos trabajando en la aplicación de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD) y el Reglamento Europeo por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso (EUFLR), que entraron en vigor a finales de 2024.
144. Nos comprometemos a apoyar a los países asociados con proyectos de asistencia técnica para mejorar la aplicación efectiva y la puesta en práctica de las normas del trabajo, en particular los convenios fundamentales de la OIT. Promovemos el trabajo decente en los acuerdos bilaterales y regionales firmados por la Unión Europea en materia de comercio e inversión y en los regímenes comerciales preferentes unilaterales. Asimismo, valoramos profundamente la asistencia técnica prestada por la Oficina, en particular para ayudar a los países a subsanar las deficiencias señaladas en las conclusiones de la Comisión.
145. La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su respaldo absoluto al sistema de control de la OIT, eficaz y autorizado, que se basa en el tripartismo y el diálogo social. Este sistema único y sólido constituye un valioso ejemplo del orden multilateral basado en las normas. Deseamos que se llegue a un compromiso constructivo con los mandantes tripartitos durante el debate en esta Comisión.

Respuesta del Presidente de la Comisión de Expertos

146. Quisiera agradecer a la Comisión la oportunidad de este diálogo. Contribuye a reforzar la interacción y los vínculos entre nuestras dos Comisiones, que comparten el mismo mandato, el mismo compromiso y el mismo deseo de fomentar el cumplimiento y la plena aplicación de las normas internacionales del trabajo en el mundo. Siendo esta la primera vez en que participo en las labores de su Comisión, quisiera manifestar que es un honor y un privilegio asistir a sus debates y poder observar el tripartismo en acción en el espacio de diálogo social por excelencia.
147. Ante todo, quisiera agradecerles sus aportaciones y los comentarios constructivos realizados sobre el trabajo de la Comisión de Expertos. Las respuestas a algunas de las cuestiones planteadas pueden encontrarse en el Informe General incluido en el Informe de la Comisión de Expertos, que se debate aquí este año. Como Presidente de la Comisión de Expertos, me complace indicar que transmitiré todas las cuestiones abordadas a los demás miembros de la

Comisión. Tengan la seguridad de que las debatiremos en profundidad en nuestra próxima reunión, así como en la Subcomisión sobre Métodos de Trabajo, con objeto de seguir manteniendo el diálogo constructivo entre ambas Comisiones.

148. Con todo, quisiera señalar que nuestras dos Comisiones valoran positivamente nuestras discusiones y nuestra complementariedad, así como la colaboración que la Comisión de Expertos sigue manteniendo con los órganos de las Naciones Unidas. Quisiera también destacar algunos aspectos que se han mencionado:

- La importancia de las normas y del sistema de control en el seno de la Organización a la luz de un contexto geopolítico difícil y exigente: Tengan la seguridad de que la Comisión de Expertos es consciente de las expectativas que sobre ella recaen. La Comisión de Expertos mantiene su atención y su determinación para que, dentro del respeto de la independencia, la imparcialidad y el rigor, su pericia colectiva dé lugar a observaciones susceptibles de producir efectos tangibles en los países interesados y de garantizar el respeto de los derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo.
- Métodos de trabajo: como saben, la Comisión de Expertos debate periódicamente formas de mejorar sus métodos de trabajo, y a menudo se ha mostrado dinámica y pragmática a este respecto, dado que así se mejora el sistema de control. He escuchado con atención la información sobre el proyecto de racionalización de la presentación de memorias. Al igual que los interlocutores sociales, esperamos que los cambios introducidos faciliten el trabajo de los mandantes ofreciéndoles una mayor participación en el diálogo con la Comisión de Expertos. El objetivo común es, por supuesto, permitir a nuestros dos órganos de control desempeñar sus funciones en las mejores condiciones posibles y recibir información actualizada y de calidad de los mandantes tripartitos. La Comisión de Expertos nunca ha dejado de insistir en la importancia de transmitir esta información para conocer la realidad de cada país.
- El debate sobre el Estudio General: me congratulo de que tantos oradores hayan abordado este tema tan importante para el mundo del trabajo y de tanta actualidad. Al ofrecer una visión general del estado de las legislaciones y prácticas nacionales, el Estudio General contribuye a fomentar la reflexión de todas las partes interesadas.

149. También quisiera hacer referencia a algunas de las cuestiones que se han planteado. Tomo nota en particular de las opiniones expresadas por muchos oradores sobre el importante papel del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y la necesidad de mejorar la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En efecto, como se indica en el Estudio General, la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo contribuye a la viabilidad financiera de los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además, el Estudio General analiza los diferentes sistemas de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en sus respectivos contextos nacionales. Quisiera subrayar que, aunque los convenios y recomendaciones de la OIT examinados permiten una diversidad de regímenes, siempre deben cumplirse los requisitos mínimos y los parámetros establecidos por estos instrumentos. Quisiera hacerme eco de la observación formulada por muchos mandantes sobre las deficiencias existentes en materia de cobertura y la necesidad de ampliar la protección a todos los trabajadores. En la elaboración del Estudio General se prestó especial atención a la necesidad de incluir la perspectiva de género en la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en particular en las profesiones predominantemente femeninas. También se ha destacado la importancia de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicológicos y los trastornos mentales, y de mejorar las medidas para combatir la

violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Por último, quisiera recordar que el Estudio General se basa principalmente en las memorias presentadas por los Gobiernos y en las observaciones recibidas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y refleja las posiciones expresadas en ese contexto. El pertinente papel de los interlocutores sociales y la importancia de fomentar el diálogo social son elementos clave para avanzar en la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Respuesta de la representante del Secretario General

150. Como representante del Secretario General he seguido muy de cerca y con gran atención su debate sobre el Informe General de la Comisión de Expertos. Deseo referirme únicamente a dos cuestiones que se han abordado y que, en cierto modo, se hacen eco de las respuestas del Presidente de la Comisión de Expertos. La primera cuestión se refiere a la propuesta de racionalizar la elaboración de memorias, sobre la que muchos de ustedes han hecho comentarios, y la segunda se refiere a la asistencia técnica de la OIT, de la que también han mencionado muchos de ustedes en sus intervenciones.
151. Acojo con beneplácito el amplio apoyo y el interés que han suscitado las propuestas que se están preparando para la racionalización de memorias, y deseo reiterar mi llamamiento entusiasta a todos los delegados que participan en la Conferencia para que se pongan en contacto con la Secretaría si desean participar en debates de mayor profundidad. Por ejemplo, en una reunión celebrada con una delegación, mantuvimos un debate muy útil sobre la especificidad de las modalidades de elaboración de memorias que deben respetar los países. Todas estas interacciones nos ayudan a perfeccionar nuestras propuestas de cara al futuro. Una de mis conclusiones es que deberíamos dejar de referirnos a estas propuestas como «simplificación» o «racionalización» de la elaboración de memorias, ya que esto da lugar a un malentendido, en el sentido de que nuestro objetivo es trabajar para mejorar la mecánica de la elaboración de memorias, cuando las propuestas van mucho más allá de simplemente corregir o ajustar la mecánica de la obligación de presentación periódica de memorias de los Estados Miembros.
152. No debería haber ninguna duda en la mente de nadie sobre el objetivo último que persiguen las propuestas. Lo que se denomina «el futuro de la presentación de memorias» en realidad se refiere a reforzar aún más el impacto de los órganos de control regular. Las modalidades de elaboración de memorias y el aumento del impacto de los órganos de control regular, requieren varias cosas, empezando por facilitar la participación de los Estados Miembros y hacer posible la presentación oportuna de memorias de calidad que respondan a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos y a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, si las hubiera. Esto presupone que los Gobiernos dan seguimiento a los comentarios de la Comisión de Expertos, así como a las conclusiones de la Comisión de Conferencia, cuando se debate el caso específico de un país.
153. Además, para reforzar aún más el impacto de los órganos de control regular, también es necesario aprovechar mucho mejor la información que figura en las memorias periódicas, a fin de permitir lo que algunos han denominado «aprendizaje entre pares» a partir de los numerosos ejemplos de aplicación satisfactoria de los instrumentos ratificados. Actualmente, estamos estudiando cómo hacer pública esa información en un formato fácil de usar para facilitar el aprendizaje entre pares y dar más visibilidad a lo que funciona. Por el momento, lo que se hace visible son los problemas y se oculta la información sobre las prácticas de cumplimiento. Esto se debe abordar.

154. Por otra parte, para reforzar el impacto del control periódico, es necesario que la asistencia técnica de la OIT esté disponible cuando se solicite. Varios oradores hicieron referencia a este tema en sus intervenciones, destacando su utilidad, calidad y oportunidad. Quiero asegurar a todos los delegados que la Oficina proporciona asistencia técnica en todas las etapas. Lo hace antes de la ratificación, a través de un análisis de lagunas, respaldando así la evaluación de las leyes y prácticas nacionales con respecto al Convenio que se esté considerando ratificar. Los últimos años hemos recibido y respondido a muchas solicitudes de análisis de las lagunas existentes, en particular en lo que respecta a los dos convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo, pero también en lo relativo al Convenio núm. 190, adoptado recientemente.
155. Asimismo, ofrecemos asistencia técnica tras la ratificación de muchas maneras, por ejemplo, mediante «formación práctica» para desarrollar la capacidad de elaboración de memorias. Contamos con la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo de Turín, que tiene lugar todos los años, así como con los 13 especialistas en normas laborales repartidos por las regiones, que pueden desplazarse a sus países y participar en reuniones técnicas y debates con aquellos de sus colegas que se encargan de la elaboración de las memorias.
156. Igualmente importante es la asistencia técnica que prestamos para apoyar la aplicación de los convenios. Se trata de un esfuerzo transversal. Así, se acaba de debatir el Estudio General sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales como parte de la seguridad social. Cuando los países solicitan apoyo para la aplicación de los Convenios sobre seguridad social, recurrimos también a la experiencia disponible en el Departamento de Protección Social de la Oficina. Se trata, por tanto, de una iniciativa conjunta de varios departamentos de políticas de la Oficina para respaldar la aplicación de los convenios.
157. Damos prioridad a las solicitudes de asistencia técnica relativas al seguimiento de los comentarios de la Comisión de Expertos, así como de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. Deseo garantizarles que he escuchado la petición de que la Oficina realice un seguimiento más sistemático, y sin duda es algo que vamos a reforzar.
158. Por último, todos los comentarios que ustedes han formulado con respecto a estas dos áreas —el futuro de la presentación de memorias, su importancia, su interés y las oportunidades que brinda, así como la necesidad de asistencia técnica de la OIT— alimentarán la discusión que estamos iniciando actualmente en torno a la revisión lanzada por el Director General de la OIT con respecto a la forma de priorizar nuestros servicios para servir a los mandantes de la manera más eficiente y menos costosa posible. Se trata de un debate que se entabla en el contexto de un presupuesto que no nos permitirá desarrollar nuevos ámbitos de trabajo, sino que nos va a obligar a centrarnos en las áreas básicas prioritarias. Todos los comentarios que han hecho con respecto a la importancia de la asistencia técnica de la Oficina en relación con el mandato normativo de la OIT serán de gran ayuda en estas discusiones.

Observaciones finales de la discusión general

159. **Miembros empleadores:** Quisiéramos agradecer a la Comisión de Expertos su exhaustiva evaluación del cumplimiento por los Estados miembros de sus obligaciones en virtud de las normas internacionales ratificadas, que brinda a la Comisión de la Conferencia una base para evaluar los niveles de cumplimiento y que determina qué intervenciones, de haber alguna, son necesarias para lograr mejoras. También quisiéramos agradecer a los jueces Dixon-Caton y Lacabarats, presidentes saliente y entrante, respectivamente, de la Comisión de Expertos, su presencia y participación en nuestra discusión relativa al informe para una discusión general.

160. Hemos realizado sugerencias, durante la discusión, que consideramos pueden ser de utilidad para mejorar la integridad del sistema general de control de la OIT. Esto es especialmente pertinente en tiempos en los que el sistema multilateral afronta varios factores adversos, incluidos los financieros.
161. Nos complace que continúe el diálogo constructivo entre nuestra Comisión y la Comisión de Expertos bajo la dirección del Juez Alain Lacabarats. Pensamos que nuestras dos Comisiones, trabajando juntas, pueden explorar formas de mejorar el proceso de presentación de memorias para alcanzar la eficacia y la eficiencia y, en última instancia, mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Nos sentimos también alentados por los ecos de la Oficina en cuanto a la importancia de mejorar la presentación de memorias, con el objetivo de aligerar la carga de los Estados Miembros y, en definitiva, mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, invitaríamos a los Estados Miembros a recurrir a la asistencia técnica que la Oficina pueda prestarle. Como miembros empleadores, seguimos estando disponibles y nos comprometemos a trabajar con la Comisión de Expertos y la Oficina en este proceso.
162. **Miembros trabajadores:** Permítanme empezar dando las gracias a los miembros empleadores y también a la Unión Europea por sus intervenciones sobre el Informe General. Asimismo, quiero agradecer especialmente al Presidente de la Comisión de Expertos por sus respuestas e indicaciones. Nuestra opinión sobre algunos de los comentarios es bien conocida, pero, para concluir, es necesario que insistamos en ciertas cuestiones.
163. El fomento de la ratificación de los convenios de la OIT, su ratificación, así como su aplicación en la legislación y en la práctica, constituye el núcleo del mandato normativo de la OIT. También está en el centro de la singularidad de la OIT como organización tripartita, en la que los trabajadores, normalmente objeto de protección en virtud de sus derechos, y los empleadores y Gobiernos, motivados por la necesidad de hacer realidad el desarrollo social y económico a través de empleos decentes, trabajan juntos para cumplir este mandato normativo. La elaboración, el fomento, la ratificación y el control de las normas internacionales del trabajo revisten, por tanto, una importancia fundamental para la OIT y, en lo que se refiere específicamente al control y al seguimiento, sitúan a nuestra Comisión y a la Comisión de Expertos en el centro de este mandato normativo.
164. Cabría esperar que los Gobiernos adopten una actitud proactiva en las consultas con sus interlocutores sociales para hacer todo lo posible por ratificar los convenios de la OIT, especialmente los más modernos, que soliciten siempre la asistencia técnica de la OIT antes y después de la ratificación, y que confíen en la cooperación internacional con otros miembros de la OIT para desarrollar las mejores prácticas y el apoyo y la asistencia mutuos en la aplicación de los convenios ratificados. Debemos destacar que, para muchos, la ratificación es un paso importante en la búsqueda del desarrollo social y económico. También debemos insistir en la necesidad de un seguimiento eficaz de nuestras conclusiones y de las observaciones de la Comisión de Expertos en esta búsqueda.
165. En cuanto al derecho de huelga, ya fue objeto de nuestra intervención de ayer y, por tanto, reiteramos dicha intervención. Esperamos seguir trabajando juntos sobre las mismas bases que utilizamos desde 2015.
166. Con respecto a la racionalización de la presentación de memorias, no cabe duda de que debemos seguir buscando formas de cumplir eficazmente nuestro mandato, y acogemos con satisfacción el diálogo permanente en el Consejo de Administración y con la Oficina. Instamos a los Gobiernos y a la Oficina a que garanticen que, en lo que respecta a las memorias solicitadas en virtud del artículo 22, la fecha límite del 1 de junio no afecte negativamente a la

sumisión de información por parte de los interlocutores sociales. También instamos a la OIT a que siga asumiendo su papel de líder institucional internacional en el ámbito de los derechos humanos y laborales, y a que continúe garantizando una protección efectiva de los derechos laborales en un marco complementario y colaborativo.

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

Estudio General: Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

- 167.** La Comisión dedicó una sesión a la discusión del Estudio General realizado por la Comisión de Expertos en relación con el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25), y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). El acta de esta discusión figura en la sección I de la segunda parte del presente Informe.

Observaciones finales sobre el Estudio General

- 168.** En la sesión de adopción de la conclusión de la discusión sobre el Estudio General, los miembros de la Comisión formularon las declaraciones siguientes.
- 169. Miembros empleadores:** Como miembros empleadores, hemos tomado nota del resultado de la discusión del Estudio General. Valoramos el examen realizado por la Comisión de Expertos de los seis instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo. Hemos formulado nuestras observaciones en relación con los ámbitos en los que pensamos que tal vez habría sido necesario centrarse más, especialmente acerca de lo que consideramos responsabilidades conjuntas para garantizar la equidad en la aplicación de estas normas en los lugares de trabajo y la promoción general de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre la indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Así, procedemos a recomendar que el resultado de la presente discusión forme parte del Informe completo de esta Comisión.
- 170. Miembros trabajadores:** Los miembros trabajadores acogen con satisfacción la adopción de las conclusiones sobre el Estudio General de este año sobre la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Como se afirma en las conclusiones, el hecho de que los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sean integrales y eficaces es crucial para alcanzar el trabajo decente, reforzar la protección social y promover la seguridad y la salud en el trabajo. Por lo tanto, estos sistemas son esenciales para avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Es la primera vez que se examinan conjuntamente los instrumentos de la OIT en materia de protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El Estudio General ofrece un análisis exhaustivo del estado actual de la legislación y la práctica en esta esfera en todo el mundo. En sí mismo, el Estudio General constituye una herramienta útil para los mandantes de la OIT.
- 171.** Las conclusiones que adoptamos hoy proporcionan un camino claro en el que tanto el Grupo de los Trabajadores como el Grupo de los Empleadores están dispuestos a avanzar con un talante de consenso. Estas conclusiones también esbozan las acciones y los recursos que

nuestros dos Grupos desearían que la OIT movilizara para abordar la cuestión crítica de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

- 172.** El seguimiento de la discusión del Estudio General no termina con la clausura de la reunión de la Comisión. Se extiende mucho más allá, de modo que las conclusiones adoptadas puedan utilizarse para toda una serie de iniciativas tanto de la OIT como de sus Estados Miembros. Los miembros trabajadores esperan que las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión ocupen un lugar destacado en los debates conexos, tanto en el seno de la OIT como a escala nacional. En nuestras conclusiones también se establecen nuestras expectativas para los Estados Miembros.
- 173.** Los mandantes de la OIT ya han reconocido que un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. Ha llegado el momento de convertir ese compromiso en acciones concretas y reforzar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Hacemos un llamamiento a todos los Estados Miembros para que intensifiquen sus esfuerzos por mejorar la protección de los trabajadores, en particular ampliando la cobertura de los regímenes de protección, garantizando el acceso a la atención médica y las prestaciones para los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus familias, y eliminando cualquier condición de cualificación excesiva. En cuanto a los Estados Miembros que aún no lo han hecho, en nuestras conclusiones se les anima encarecidamente a considerar la posibilidad de ratificar los Convenios.
- 174.** Pedimos a la OIT que siga proporcionando orientación a los Estados Miembros y los interlocutores sociales y que promueva la ratificación de todos los convenios pertinentes con el fin de lograr una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para todos los trabajadores, en todas partes y en todo el mundo.

Resultado de la discusión del Estudio General

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

Introducción

- 176.** La Comisión saluda la oportunidad de examinar el Estudio General preparado por la Comisión de Expertos, titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*. El Estudio abarcaba seis instrumentos, a saber: el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).
- 177.** La Comisión recordó que el presente Estudio General constituía la primera ocasión en que se examinaban varios instrumentos de seguridad social en relación con las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La Comisión también destacó las importantes interrelaciones entre los instrumentos examinados y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que han sido reconocidos recientemente como fundamentales por la Conferencia Internacional del Trabajo.

- 178.** La Comisión recordó además que la protección social en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es una de las ramas más antiguas de la seguridad social y se encuentra en el núcleo del mandato de la OIT, tal como se establece en el Preámbulo de su Constitución y se reafirma en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Además, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 se pide que se adopten y amplíen sistemas de protección social que sean adecuados, sostenibles y que respondan a la evolución del mundo del trabajo. La Comisión destacó la función esencial que cumple la protección social, incluida la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, como elemento de amortiguación social y estabilización económica.
- 179.** La Comisión destacó la oportunidad y pertinencia del Estudio General a la luz del creciente número de riesgos y enfermedades relacionados con el trabajo, así como de los complejos retos que plantean el cambio climático, los avances tecnológicos, las crisis sanitarias y los accidentes industriales mayores.

La situación y las necesidades de los Estados Miembros

- 180.** La Comisión acogió con satisfacción las diversas medidas adoptadas en muchos países para reforzar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en particular las iniciativas para mejorar los marcos institucionales y jurídicos, ampliar la cobertura de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mejorar la gestión de las instituciones de seguridad social y promover la seguridad y la salud en el trabajo.
- 181.** No obstante, la Comisión tomó nota con preocupación de que, a pesar de los progresos realizados en las últimas décadas, persisten dificultades para lograr una protección integral contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En particular, la persistencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se refleja en las 2,93 millones de muertes que se calcula que se producen cada año por estos motivos, y en otros 395 millones de casos de accidentes y enfermedades no mortales. Las disparidades entre regiones son notables, y algunas de las tasas de cobertura más bajas se observan precisamente en zonas donde la incidencia de lesiones es mayor. En este contexto, la realización efectiva del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, reconocido en 2022 como principio y derecho fundamental en el trabajo, es esencial para la prevención y mitigación de los riesgos laborales.
- 182.** La Comisión señaló el vínculo esencial que existe entre una sólida cultura de seguridad y salud en el trabajo y los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En particular, las medidas preventivas efectivas, como la formación, la sensibilización, la investigación y los servicios de salud, desempeñan un papel clave en la detección y el tratamiento de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y en la reducción de su incidencia, lo que a su vez reduce el coste global de las prestaciones correspondientes y mejora la sostenibilidad financiera de estos regímenes. La Comisión señaló la necesidad de reforzar la colaboración entre los regímenes de seguridad social y las autoridades responsables de la seguridad social en el trabajo. La Comisión señaló la importancia de reforzar la colaboración entre todas las partes implicadas.
- 183.** La Comisión subrayó que el Convenio núm. 102 establece principios fundamentales relativos a la gestión participativa y la responsabilidad general del Estado en la debida provisión de prestaciones y la correcta administración de las instituciones y los servicios, así como la necesidad de abordar las lagunas persistentes en la cobertura, con vistas a ampliar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a todos los

trabajadores. En particular, se requieren más esfuerzos para garantizar una protección integral a los trabajadores de la economía informal, así como a los trabajadores domésticos, migrantes y agrícolas, junto con los de los sectores de alto riesgo. Esto debe abordarse con una perspectiva de género, teniendo en cuenta también la aparición de nuevas actividades.

- 184.** Tomando nota de los retos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes, la Comisión reconoció la necesidad de garantizar la igualdad de trato de todos los trabajadores, con independencia de su nacionalidad o de su situación de residencia. La Comisión observó que los trabajadores migrantes a menudo están expuestos a trabajos peligrosos y tal vez no tengan acceso a información sobre sus derechos debido a las barreras del idioma. En este contexto, superar los obstáculos prácticos para garantizar la debida concesión de prestaciones se consideraba esencial, inclusive mediante la aplicación de acuerdos bilaterales y multilaterales para garantizar la transferibilidad de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 185.** La Comisión tomó nota de que, en la legislación de algunos países que habían ratificado el Convenio núm. 121, los accidentes de trayecto no siempre se consideraban relacionados con el trabajo, e indicó la necesidad de armonizar la definición de accidentes relacionados con el trabajo con las disposiciones del Convenio núm. 121 y la Recomendación que lo complementa. En lo referente a las listas de enfermedades profesionales, al tiempo que reconoció la necesidad de garantizar que todas las enfermedades incluidas en el cuadro I del Convenio núm. 121 se reconocieran como profesionales, la Comisión subrayó la importancia de actualizar periódicamente las listas nacionales de enfermedades profesionales, en particular apoyándose en pruebas científicas y en los avances tecnológicos.
- 186.** La Comisión tripartita hizo especial hincapié en la importancia de promover la salud mental y prevenir los riesgos psicosociales, que están adquiriendo cada vez más relevancia en los entornos de trabajo contemporáneos. Estos problemas son más acuciantes si cabe en los sectores en los que predominan las mujeres, tales como la atención de salud, la educación y los servicios sociales. La Comisión puso de relieve la necesidad de extender la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los casos de perjuicio psicosocial y de violencia y acoso en el lugar de trabajo, inclusive a través de revisiones de las listas nacionales de enfermedades profesionales.
- 187.** En el contexto de un mundo impulsado por la tecnología, la Comisión reconoció los retos y las oportunidades que presentan las novedades tecnológicas y las modalidades de trabajo en continua evolución. Si bien las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, pueden reducir la exposición de los trabajadores a los riesgos profesionales y mejorar las inspecciones del trabajo, la detección de casos de fraude, los mecanismos de tramitación de quejas, y la administración y la concesión de prestaciones, estos avances no deberían ir en detrimento de la salud de los trabajadores. La Comisión consideró que, a este respecto, debe prestarse particular atención a las medidas de prevención y en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que un entorno de trabajo tecnológico generalizado, que conlleva una sobrecarga cognitiva y visual, puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. También se señaló que el diálogo social es particularmente necesario para garantizar el uso efectivo y responsable de estas nuevas tecnologías.
- 188.** La Comisión subrayó la necesidad de garantizar el acceso de todos los trabajadores a atención médica de calidad para todas las contingencias cubiertas por los instrumentos. Puso de relieve la necesidad de servicios adecuados, también para las zonas rurales y remotas. La Comisión destacó la necesidad de garantizar el pago de prestaciones monetarias mientras un trabajador

víctima de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional esté incapacitado para trabajar.

- 189.** La Comisión puso énfasis en la responsabilidad general del Estado de garantizar la sostenibilidad financiera de los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y la debida concesión de prestaciones. La financiación sólida de los regímenes debe basarse en la puesta en común de los recursos financieros y la distribución de los riesgos. Dichos enfoques ayudarían a garantizar una protección adecuada para los trabajadores y sus familiares a cargo, propiciando al mismo tiempo un entorno idóneo para las empresas sostenibles al evitar que los empleadores deban asumir cargas financieras indebidas. Además, el Estado debe garantizar la administración adecuada de las instituciones y servicios de la seguridad social, en particular fortaleciendo los mecanismos de control del cumplimiento e invirtiendo en los sistemas de inspección del trabajo. Por último, la Comisión consideró que los procedimientos de reclamación y los mecanismos de presentación de recursos deberían ser claros, simples, asequibles y rápidos.

Compromisos comunes

- 190.** La Comisión acogió con agrado el amplio compromiso de seguir avanzando en la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en función de las circunstancias nacionales y en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes. El hecho de que los sistemas de protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sean integrales y eficaces es crucial para conseguir el trabajo decente, reforzar la protección social, promover la seguridad y la salud en el trabajo, y crear un entorno propicio para las empresas sostenibles y el empleo productivo. Asimismo, la Comisión reconoció la importancia de adaptar los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para ajustarlos a la evolución de los entornos de trabajo, así como a los riesgos emergentes y los avances en los conocimientos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- 191.** La Comisión tomó nota del énfasis puesto por los mandantes tripartitos en la necesidad de una coordinación más estrecha de las políticas de protección social y otras estrategias y políticas públicas pertinentes, en particular las relativas al empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la readaptación profesional y la no discriminación, sobre la base de un diálogo social sólido. El fomento de una cultura de la seguridad y la salud en el trabajo y la promoción de un entorno favorable a las empresas sostenibles, así como el fortalecimiento de una protección social inclusiva y accesible, son fundamentales para lograr una protección completa frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- 192.** La Comisión reconoció la importancia del diálogo social y el papel clave de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la elaboración, la adopción y la aplicación de medidas de protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La gestión participativa es una piedra angular de la buena gobernanza, la toma de decisiones fundamentadas y la confianza pública, y garantiza que los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sigan respondiendo a las realidades cambiantes del mundo del trabajo.

Medios de acción de la OIT

- 193.** La Comisión recordó que es esencial contar con unos sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales integrales, eficaces y que funcionen correctamente para aliviar las dificultades financieras que experimentan los trabajadores

víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus familias, apoyar la reinserción de las víctimas en el mercado de trabajo, y contribuir a la prevención y reducción de estos accidentes y enfermedades.

194. La Comisión instó a los mandantes de la OIT a redoblar sus esfuerzos para lograr una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En este sentido, destacó el valor de la asistencia técnica de la Oficina para fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos de elaborar marcos de políticas y legislativos robustos en esta materia, y de establecer y mantener sistemas eficaces de protección basados en la buena gobernanza y una financiación sólida.
195. La Comisión invitó a los Estados Miembros a considerar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 102 (parte VI) o 121, así como otros convenios pertinentes para la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Con este fin, la Comisión alentó a la Oficina a prestar asistencia técnica, según sea solicitada por los Estados Miembros, para evaluar y superar los posibles obstáculos a la ratificación.
196. Por último, la Comisión pidió a la Oficina que tuviera en cuenta, en los trabajos pertinentes de la OIT, el Estudio General titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, la discusión tripartita que tuvo lugar al respecto y el resultado de su discusión. Expresó su confianza en que este resultado, junto con el Estudio General, contribuyera al seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas derivadas del examen que este realizó en septiembre de 2022 de las normas sobre las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como a los objetivos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular en los ODS 1 (Fin de la pobreza), 3 (Salud y bienestar) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

D. Cumplimiento de las obligaciones específicas

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

197. Durante una sesión especial, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relativas a las normas. Tal como se explica en el documento D.1, sección V, se aplican los siguientes criterios: incumplimiento durante al menos los dos últimos años de la obligación de envío de memorias sobre convenios ratificados; incumplimiento desde hace al menos dos años de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados; «llamamientos urgentes» —omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años, y omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años—; incumplimiento de la obligación de enviar información referente a todas o la mayor parte de las observaciones de la Comisión de Expertos; incumplimiento durante los últimos cinco años de la obligación de enviar memorias sobre convenios y recomendaciones no ratificados; omisión de la obligación de someter a las autoridades competentes los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia en al menos siete reuniones, y omisión de la obligación de indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina en virtud de los artículos 19 y 22. La Presidenta

explicó los métodos de trabajo de la Comisión con miras a la discusión de estos casos. Las actas de esta discusión figuran en la sección II de la segunda parte de este informe.

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

- 198.** De conformidad con su mandato, la Comisión examinó la manera en que se había dado cumplimiento a los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Esas disposiciones exigen que los Estados Miembros sometan, en el término de 12 meses o, excepcionalmente, de 18 meses a partir de la clausura de cada reunión de la Conferencia, los instrumentos adoptados en dicha reunión, a la autoridad o autoridades competentes en ese asunto para que promulguen legislación o adopten otras medidas; informen al Director General de la OIT sobre las medidas tomadas a tal fin, e indiquen cuál es la autoridad competente.
- 199.** La Comisión observó que, a fin de facilitar sus deliberaciones, el Informe de la Comisión de Expertos solo mencionaba a aquellos Gobiernos que no han proporcionado a las autoridades competentes ninguna información sobre la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia durante, por lo menos, las últimas siete reuniones (desde la 99.^a reunión (2010) y concluye con la 111.^a reunión (2023), habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio o recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 107.^a (2018), 109.^a (2021) y 110.^a (2022) reuniones). Se estimó que ese periodo de tiempo era suficientemente largo como para justificar que se invitara a las delegaciones gubernamentales a una reunión especial de la Comisión de la Conferencia, en la cual podrían explicar los motivos de los retrasos en la sumisión.
- 200.** La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Tomó nota de las dificultades específicas mencionadas por los delegados de algunos países para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y, en particular, de su intención de cumplir a la brevedad con su obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes. Algunos Gobiernos han solicitado la asistencia de la Oficina para clarificar cómo proceder y completar el proceso de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a sus parlamentos nacionales en consulta con los interlocutores sociales.
- 201.** La Comisión recuerda que el respeto de la obligación de someter los convenios, los protocolos y las recomendaciones a las autoridades nacionales competentes, es un requisito de la máxima importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la OIT. La Comisión recuerda asimismo que los Gobiernos podían solicitar asistencia técnica a la Oficina a fin de subsanar sus dificultades a estos efectos.
- 202.** La Comisión tomó nota de que los siguientes países están aún en situación de incumplimiento grave de la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes, a saber: **Bahrein, Belice, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.** La Comisión expresó su firme esperanza de que los Gobiernos adoptarán las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones constitucionales de sumisión.

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

- 203.** La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Algunos Gobiernos solicitaron la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión recordó que el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados constituye una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. Reiteró asimismo la importancia crucial que reviste el hecho de enviar las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión recalcó la importancia de observar los plazos previstos. Además, insistió en la gran importancia que tiene para la continuación del diálogo con los Gobiernos interesados, que la información transmitida en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sea clara y completa. En este sentido, la Comisión reiteró que la Oficina puede ofrecer asistencia técnica para contribuir a dicho cumplimiento.
- 204.** La Comisión tomó nota de que, a la fecha de la reunión de la Comisión de Expertos de 2024, la proporción de memorias recibidas (artículo 22 de la Constitución de la OIT) fue del **72,9** por ciento (74,7 por ciento para la reunión de 2023). Desde entonces, se han recibido otras memorias, lo que ha aumentado la cifra hasta el **79,2** por ciento (frente al 81 por ciento en junio de 2024).
- 205.** La Comisión tomó nota de que ninguna memoria sobre los convenios ratificados ha sido proporcionada desde hace al menos dos años por los Estados siguientes: **Afganistán, Barbados, Comoras, Djibouti, Haití, Islas Marshall, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Vanuatu y Yemen.**
- 206.** La Comisión tomó nota también de que algunas primeras memorias sobre los convenios ratificados no han sido proporcionadas, desde hace al menos dos años, por los Estados siguientes: **Antigua y Barbuda, Comoras, Djibouti, Islas Marshall, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu y Vanuatu.**
- 207.** La Comisión tomó nota de que no ha recibido todavía información alguna referente a todas, o a la mayoría, de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo que finalizó en 2024, a los países siguientes: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Burundi, Comoras, Congo, Djibouti, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Cook, Israel, Liberia, Libia, Nigeria, Palau, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), San Marino, Santa Lucía, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Vanuatu, Viet Nam y Yemen.**

1.3. Llamamientos urgentes

- 208.** A raíz de la decisión de la Comisión de Expertos de instaurar una nueva práctica, que consiste en hacer llamamientos urgentes para los casos que correspondan a países que, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, no han enviado las memorias debidas desde hace al menos tres años, y las primeras memorias desde hace al menos tres años, y señalar ese caso a la atención de la Comisión, esta invitó a los países que se encuentran en ese caso a transmitir información, en el momento del examen de casos de incumplimiento grave de la obligación de enviar memorias, y expresó la firme esperanza de que los Gobiernos de: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Congo, Djibouti, Haití, Islas Marshall, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen,** presenten sus memorias debidas lo antes posible.

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

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

210. La Comisión destacó la importancia que concedía a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados. En efecto, estas memorias posibilitan una mejor evaluación de la situación en el contexto de los Estudios Generales de la Comisión de Expertos. A este respecto, la Comisión expresó la firme esperanza de que los Gobiernos concernidos cumplan en el futuro con su obligación de envío de estas memorias y reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.

211. La Comisión tomó nota de que, en los últimos cinco años, ninguno de los siguientes países ha suministrado las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones correspondientes, solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, a saber: **Barbados, Comoras, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Marshall, Kirguistán, Macedonia del Norte, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Timor-Leste, Tuvalu y Uganda.**

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

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

2. Aplicación de los convenios ratificados

213. La Comisión tomó nota con **interés** de las informaciones suministradas por la Comisión de Expertos en el párrafo 98 de su Informe, en el que se enumeran los nuevos casos en que la Comisión ha expresado su satisfacción con las medidas adoptadas por los Gobiernos como consecuencia de los comentarios formulados sobre el grado de conformidad de las legislaciones o prácticas nacionales con las disposiciones de un convenio ratificado. Además, la Comisión de Expertos enumeró, en el párrafo 101 de su Informe, los casos en los cuales se tomó nota con interés de las medidas adoptadas que garantizan una mejor aplicación de los convenios ratificados. Estos resultados representan una prueba tangible de la efectividad del sistema de control.

3. Participación en la labor de la Comisión

- 214.** La Comisión expresó su gratitud a los **43** Gobiernos que habían colaborado con ella, proporcionándole informaciones sobre la situación en sus países, y participando en la discusión de los casos individuales en relación con su país.
- 215.** Sin embargo, la Comisión **lamentó** que los Gobiernos de los siguientes países no tomaran parte en las discusiones relativas al cumplimiento por sus países de las obligaciones constitucionales de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Afganistán, Barbados, Congo, Djibouti, Dominica, Gabón, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Haití, Hungría, Islas Cook, Islas Marshall, Islas Salomón, Kirguistán, Libia, Macedonia del Norte, Nigeria, Palau, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Somalia, Tonga, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen.**
- 216.** Además, la Comisión **lamentó** observar que los gobiernos de dos países, que no estuvieron representados en la Conferencia, no estuvieron en condiciones de participar en la discusión de los casos individuales en relación con su país: **Afganistán y Nicaragua**⁸.

E. Sesión especial relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por parte del Gobierno de Belarús

- 217.** La Comisión celebró una sesión especial sobre Belarús, tal como se decidió en aplicación de la Resolución adoptada por la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁹, con miras a garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de encuesta establecida para examinar la observancia por el Gobierno de Belarús de los Convenios núms. 87 y 98. La Comisión adoptó las conclusiones por votación con: 2 584 votos a favor, 72 votos en contra y 112 abstenciones.
- 218.** El acta de esta discusión y las conclusiones se recogen en la sección III de la segunda parte de este Informe. Las conclusiones también se reproducen a continuación.

La Comisión celebró su segunda sesión especial sobre Belarús en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la aplicación por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en cumplimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.^a reunión, en la que se instaba a Belarús a que aplicara las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

Tomó nota de la información oral y escrita presentada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

⁸ Véanse a continuación, en los párrafos 221 y siguientes, las declaraciones de los interlocutores sociales respecto a la no participación de los Gobiernos en la discusión del caso individual relativo a su país.

⁹ Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús.

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

La Comisión expresó su profunda preocupación y su pesar por la imposición de sanciones penales a sindicalistas dedicados a actividades sindicales legítimas y por el acoso judicial a los afiliados de los sindicatos, en particular los arrestos, los enjuiciamientos y los encarcelamientos. Deploró profundamente la represión ejercida contra los sindicatos independientes y el encarcelamiento de sindicalistas.

La Comisión reiteró que este caso ya había sido objeto de discusión en repetidas ocasiones en la Comisión antes del establecimiento de una comisión de encuesta, y deploró profundamente la falta de progresos del Gobierno en el cumplimiento de los Convenios.

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

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

En cuanto al continuo deterioro de la libertad sindical, la Comisión deploró la continua injerencia del Gobierno en las actividades sindicales. La Comisión manifestó serias dudas sobre la independencia de la FPB y expresó su esperanza de que, sin más demora, el Gobierno colaborará con la OIT para abordar esas preocupaciones y asegurarse de que todos los sindicatos, incluidos los sindicatos independientes como el BKDP, puedan funcionar sin injerencia alguna del Gobierno.

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

La Comisión tomó nota asimismo de la última memoria sobre la situación en Belarús presentada a la 353.^a reunión del Consejo de Administración, que lamentó profundamente que, una vez más, el Gobierno no hubiera proporcionado nueva información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión. Tomó nota asimismo de que la información escrita presentada a la Comisión no contenía información nueva al respecto.

Tras la discusión y tomando nota de que el Gobierno no había comunicado nueva información, la Comisión se vio obligada una vez más a instar al Gobierno a que adopte con la mayor urgencia todas las medidas posibles para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con el cumplimiento de los Convenios.

La Comisión instó en los términos más enérgicos al Gobierno a poner en libertad inmediatamente a los sindicalistas encarcelados, a retirar los cargos y a anular las condenas dictadas contra ellos en relación con sus actividades sindicales legítimas.

La Comisión también reiteró su solicitud al Gobierno de que acepte, con la mayor urgencia:

- una misión humanitaria internacional que garantice que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados para evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, en caso necesario, y
- una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran actualmente encarcelados o detenidos.

Considerando la necesidad de un seguimiento continuo y permanente de la situación en Belarús, la Comisión acogió con agrado el nombramiento de un enviado especial a Belarús con el mandato de interactuar con el Gobierno y los organismos pertinentes de las Naciones Unidas para velar por la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta e instó al Gobierno a colaborar constructivamente con él.

De conformidad con la Resolución de la Conferencia, la Comisión acogió con agrado el establecimiento de un grupo de trabajo de la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a garantizar una acción coordinada y conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control e instó al Gobierno a colaborar constructivamente con éste. La Comisión acogió con beneplácito el seguimiento continuo de la situación por el Consejo de Administración.

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

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

* * *

F. Casos individuales

219. De los 24 casos individuales incluidos en su orden del día, la Comisión examinó el fondo de 22 casos, teniendo en cuenta que las delegaciones del Afganistán y Nicaragua no estuvieron acreditadas para la presente sesión de la Conferencia. Las informaciones presentadas por los Gobiernos, las deliberaciones y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección IV de la segunda parte de este informe.

1. Conclusiones adoptadas sobre los casos individuales examinados

220. Las conclusiones adoptadas este año sobre los 22 casos individuales examinados por la Comisión se presentan a continuación.

Chad (ratificación: 2000)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

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

La Comisión observó con profunda preocupación la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados. Asimismo, expresó su inquietud por la perpetuación de la práctica de la explotación infantil, en particular en el pastoreo y la mendicidad forzosa.

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

- garantizar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños sometidos a reclutamiento forzoso o utilizados en grupos armados;
- asegurar que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en conflictos armados, y que se impongan sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias en la ley y en la práctica;
- prever la rehabilitación y la inserción social de los niños de la calle y de los niños a los que se obliga a unirse a grupos armados;
- redoblar sus esfuerzos para combatir la práctica de los niños pastores y garantizar la protección de los niños contra esta práctica con carácter de urgencia, incluso a través del castigo efectivo a los responsables;
- aprobar de manera inmediata el Código de Protección de la Infancia y proporcionar un ejemplar de este, una vez que haya sido adoptado;
- modificar el Código Penal para introducir disposiciones normativas que penalicen al «cliente» que solicite servicios de un niño menor de 18 años o lo utilice para la prostitución;
- prohibir y sancionar la utilización y el reclutamiento de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de drogas, y proporcionar los recursos necesarios a las autoridades competentes;
- mejorar el funcionamiento del sistema educativo y las inversiones en este para facilitar el acceso a una educación básica gratuita de calidad y a medidas de protección para todos los niños, especialmente las niñas y los niños de la calle, así como la seguridad y protección de los niños en las zonas afectadas por la guerra, y tomar medidas para aumentar las tasas de matriculación y asistencia escolar en las enseñanzas primaria y secundaria y disminuir las tasas de abandono escolar;
- adoptar medidas para proteger a los niños *mouhadjirin* de las peores formas de trabajo infantil y proseguir los esfuerzos para garantizar que el programa del Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia logre proteger a los niños de la calle;

- adoptar normativas para proteger a los niños del trabajo en servicios domésticos y medidas para librarlos de tales situaciones; y proporcionar las medidas necesarias y adecuadas para contribuir directamente a su rehabilitación e inserción social.

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para dar plena aplicación a las medidas mencionadas.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025.

Ecuador (ratificación: 1959)

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

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

La Comisión tomó nota de la disposición manifestada por el Gobierno de cooperar con la OIT, hacer uso de su asistencia técnica y continuar sus consultas con los interlocutores sociales para reforzar la protección jurídica que garantice plenamente el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a llevar a cabo una revisión exhaustiva del marco de la legislación laboral colectiva, en consonancia con el Convenio y en consulta con los interlocutores sociales, en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, garantizando una coherencia razonable y adoptando medidas eficaces para:

- garantizar que la negociación colectiva se produzca en un entorno propicio, estableciendo mecanismos adecuados y las correspondientes protecciones legales para todas las categorías de trabajadores y de empleadores cubiertos por el Convenio;
- revisar la normativa relativa a la creación de asociaciones de empleadores y de trabajadores y a las prácticas de negociación colectiva;
- proporcionar datos sobre: i) la negociación colectiva en los sectores público y privado, incluido el número de convenios colectivos vigentes en el país, su fecha de entrada en vigor, su renovación y el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos sectoriales y ii) el número de trabajadores afiliados y sus respectivos sindicatos, el número de comités de empresa, y el número de organizaciones de empleadores y sus respectivos miembros afiliados;
- abordar la discriminación antisindical, impedir la injerencia en las organizaciones de trabajadores y de empleadores y garantizar el derecho a la negociación colectiva en la legislación y en la práctica, y comunicar información sobre los casos tramitados, las sanciones impuestas o las medidas correctivas efectivas adoptadas.

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

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.

Kirguistán (ratificación: 2000)**Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)**

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la reintroducción de una moratoria en las inspecciones del trabajo para 2024, lo cual representa una grave violación del Convenio.

La Comisión tomó nota asimismo de la persistencia de otras limitaciones contenidas en la Ley núm. 72, de 2007, a las facultades de los inspectores, y del número insuficiente de inspectores del trabajo, lo que socava considerablemente la capacidad del sistema de inspección del trabajo para desempeñar sus funciones efectivamente.

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

- velar por que haya un número suficiente de inspectores del trabajo, a fin de que los lugares de trabajo puedan inspeccionarse con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes;
- proporcionar información sobre las medidas previstas o adoptadas con el fin de aumentar el número de inspectores del trabajo;
- garantizar que todas las regiones estén cubiertas por el sistema de inspección del trabajo;
- proporcionar información sobre la asignación presupuestaria con fines de inspección del trabajo;
- actuar con prontitud para eliminar la moratoria en las inspecciones del trabajo y para garantizar que los inspectores del trabajo puedan realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios, con miras a garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 16 del Convenio;
- poner su legislación nacional en plena conformidad con el artículo 12 del Convenio, eliminando las múltiples restricciones restantes a las facultades de los inspectores;
- asegurar que los inspectores puedan iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin aviso previo, cuando sea necesario, de conformidad con el artículo 17;
- garantizar la aplicación efectiva de las sanciones por violación de las disposiciones legales impuestas por los inspectores del trabajo, tal como se establece en el Código de Infracciones, de conformidad con el artículo 18;
- redoblar sus esfuerzos para poner la legislación nacional en conformidad con el artículo 13, 2), b) del Convenio;
- proporcionar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas.

Libia (ratificación: 1961)**Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**

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

Si bien tomó nota de la situación imperante en el país, la Comisión expresó su profunda preocupación por la situación de los trabajadores migrantes que se ven obligados a trabajar en condiciones extremadamente duras y sufren malos tratos, incluidas tortura, muerte, esclavitud y explotación sexual, con la complicidad del Gobierno. Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y con plazos definidos para:

- proporcionar a los trabajadores migrantes una protección jurídica adecuada, en particular garantizando la pronta aprobación del proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas, del que se le solicita proporcionar un ejemplar;
- garantizar que los trabajadores migrantes que sean víctimas de prácticas abusivas equivalentes a trabajo forzoso reciban una protección y asistencia adecuadas y tengan acceso a mecanismos de reparación, de indemnización y de readaptación, y ofrecer inmediatamente protección y asistencia a las víctimas, incluso mediante la repatriación voluntaria y la reintegración;
- garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso al sistema de justicia y estén protegidos contra represalias, incluida la deportación, y que sus casos se tramiten con celeridad y se ejecuten las decisiones;
- establecer y aplicar sanciones efectivas y suficientemente disuasorias contra los autores de tales actos, incluidos los miembros de milicias y los reclutadores de mano de obra, que contraten a trabajadores migrantes en condiciones equivalentes al trabajo forzoso, incluidos los infractores que operan en centros de migrantes oficiales y no oficiales, y reforzar la capacidad de los órganos encargados de hacer cumplir la ley en este ámbito;
- garantizar que se lleven a cabo investigaciones en profundidad, se procese a los presuntos autores de estos delitos, incluidos los funcionarios del Estado cómplices y los miembros de grupos armados, y se castigue con sanciones suficientemente disuasorias a quienes impongan cualquier forma de trabajo forzoso;
- reforzar la aplicación de la ley, contratar y formar a más inspectores del trabajo y aumentar la dotación de los recursos materiales necesarios para que efectúen inspecciones en este ámbito.

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

La Comisión pidió al Gobierno que cumpliera plenamente sus obligaciones de presentación de memorias y facilitara información a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica y sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, antes del 1 de septiembre de 2025, en consulta con los interlocutores sociales.

Eslovaquia (ratificación: 1997)**Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)**

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

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

Teniendo en cuenta el debate, la Comisión pidió al Gobierno que:

- entable un diálogo social tripartito constructivo sobre todas las cuestiones, incluidos los motivos de todos los cambios en las disposiciones de la Ley núm. 103/2017 sobre consultas tripartitas a nivel nacional, de conformidad con el Convenio;
- lleve a cabo consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las normas y actividades de la OIT a nivel nacional;
- garantice que las consultas sean efectivas en la legislación y en la práctica y tengan lugar al menos una vez al año y, a este respecto, que vele también por que, ni en la legislación ni en la práctica, haya excepciones que permitan conceder a otras organizaciones los mismos derechos de consulta que a las organizaciones representativas;
- garantice que las organizaciones puedan ejercer su derecho a elegir libremente a sus representantes sin ninguna injerencia externa;
- facilite información sobre cómo se prevé que funcione la nueva composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca, y que promueva y refuerce eficazmente el tripartismo y el diálogo social.

La Comisión invitó al Gobierno a que proporcionara información a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas que adoptará para aplicar todas las recomendaciones antes mencionadas.

Sri Lanka (ratificación: 2000)**Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)**

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

La Comisión acogió con beneplácito el uso por parte del Gobierno de la asistencia técnica de la OIT y el impacto que esta ha tenido, y lo alentó a continuar sus esfuerzos en este sentido.

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

- eliminar el trabajo infantil, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales;
- proporcionar información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos al respecto, en particular en el marco del programa de zonas libres de trabajo infantil;

- garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos, y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica, a fin de disuadir a los adultos de emplear y abusar de los niños;
- proporcionar lo antes posible información exhaustiva sobre el número de niños que se ha detectado que están involucrados en el trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes;
- fortalecer la capacidad y ampliar el alcance de la inspección del trabajo a fin de combatir el trabajo infantil, en particular en el sector informal;
- garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela y continuar informando sobre las tasas de matriculación y finalización de la escuela de los niños menores de 16 años;
- fortalecer las políticas y los textos legislativos en materia de prevención y en lo que respecta a librar a los niños del trabajo infantil, rehabilitarlos e integrarlos socialmente, y poner fin a las prácticas descritas y seguir informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se benefician de las políticas.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas, y que transmitiera todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2025.

Zambia (ratificación: 1964)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

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

La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio, incluida la adopción de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y su Plan de Aplicación en 2022, que constituye un paso importante en la erradicación de la trata como elemento del trabajo forzoso. No obstante, la Comisión tomó nota con preocupación de que se está produciendo un aumento de los casos de trata y que Zambia sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para las víctimas de trata.

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

- garantizar la identificación efectiva de las víctimas de trata con fines de explotación, tanto sexual como laboral, y proporcionarles protección y asistencia apropiadas y adecuadas, incluidas la recuperación y la rehabilitación de todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la prestación de otras formas de asistencia y apoyo;
- garantizar el procesamiento de los autores y la imposición de sanciones disuasorias;
- garantizar la puesta en marcha de medidas para proporcionar apoyo logístico a las víctimas y a los testigos llamados a declarar, así como medidas encaminadas a facilitar la recopilación de pruebas, con vistas a un enjuiciamiento efectivo;

- seguir reforzando la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y desarrollar la capacidad de los fiscales e investigadores;
- reforzar la coordinación y la cooperación con las principales partes interesadas, como los investigadores policiales y el poder judicial, en todo el país, en la lucha contra la trata de personas;
- tomar las medidas necesarias para enmendar la Ley, a fin de limitar el trabajo exigido como parte del Servicio Nacional de Zambia a trabajo que sea de naturaleza puramente militar, de conformidad con el artículo 2, 2), a) del Convenio, y comunicar información sobre el número de ciudadanos que han sido llamados a realizar el servicio nacional obligatorio, así como sobre la naturaleza del trabajo al que se les asigna;
- facilitar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que transmitiera, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores.

Burundi (ratificación: 1963)

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

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

La Comisión lamentó que el Gobierno no hubiera proporcionado las memorias solicitadas y le instó a cumplir con su obligación de presentación de memorias en el futuro.

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

- garantizar la inclusión de cláusulas de trabajo en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas, y proporcionar una copia de las nuevas condiciones generales que rigen los contratos;
- indicar las medidas previstas o adoptadas para garantizar las condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato celebrado por las autoridades públicas;
- fortalecer la inspección del trabajo, a fin de garantizar el cumplimiento de las cláusulas de trabajo;
- respetar el diálogo social y la negociación colectiva, inclusive al establecer los términos de las cláusulas que deben incluirse en los contratos celebrados por las autoridades públicas;
- abordar toda solicitud pendiente de la Comisión de Expertos.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas.

El Salvador (ratificación: 2006)**Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de los alegatos de continuas violaciones del Convenio por parte del Gobierno.

La Comisión también expresó su profunda preocupación por los alegatos de injerencia de las autoridades en las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en contravención del artículo 2 del Convenio, y por los actos de acoso denunciados contra una organización de empleadores, a saber, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

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

- hacer cesar inmediatamente todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas y las actividades de las organizaciones de empleadores, y adoptar medidas para garantizar que tales actos no se repitan;
- restablecer, promover y participar en el diálogo social tripartito institucionalizado y la negociación colectiva, llevados a cabo en un marco de respeto mutuo y seguridad jurídica, de conformidad con el Convenio;
- establecer consultas auténticas con representantes de los trabajadores y los empleadores para debatir todas las cuestiones relacionadas con la reforma laboral y el Código del Trabajo, y reactivar, sin demora, el Consejo Superior del Trabajo (CST) para garantizar la plena participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el diálogo social y las consultas tripartitas;
- elaborar una hoja de ruta con plazos concretos para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT de 2022 y las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, preparara una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2025, en la que se informará detalladamente de las medidas adoptadas para avanzar en la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, incluyendo información sobre cualquier consulta auténtica celebrada para abordar las preocupaciones debatidas por la Comisión.

La Comisión invitó al Gobierno a aceptar una misión de asistencia técnica con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Georgia (ratificación: 1999)**Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**

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

La Comisión recordó que la introducción de todo proyecto de ley que afecte a los interlocutores sociales debería ir precedida de consultas, y que se debería garantizar el derecho a aceptar asistencia financiera de una organización internacional sobre la base del derecho a afiliarse a organizaciones internacionales establecido en el Convenio.

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

- en consulta con los interlocutores sociales modificar la Ley de transparencia en materia de influencia extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, así como la Ley de la Función Pública, en consonancia con el Convenio;
- entablar un diálogo y unas consultas significativas y oportunas con los interlocutores sociales sobre las iniciativas legislativas pertinentes que los afecten, y acerca del funcionamiento de la Comisión Tripartita de Concertación Social, en tanto que foro eficaz de consulta tripartita.

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

Ghana (ratificación: 1986)**Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)**

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

La Comisión acogió con satisfacción los esfuerzos del Gobierno por cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio, al tiempo que señaló las deficiencias persistentes en la aplicación del Convenio.

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

- iniciar medidas legislativas, en particular para modificar o revisar la Ley del Trabajo y la Ley del Empleo, en lo que respecta a: i) la licencia de maternidad obligatoria; ii) la prórroga automática de la licencia en el periodo prenatal; iii) un régimen obligatorio de seguridad social, y iv) la prohibición del despido durante el periodo de protección, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio;
- elaborar las políticas necesarias para cumplir con lo dispuesto en el Convenio;
- garantizar la transición a un régimen de seguro social de maternidad o a la financiación pública de prestaciones monetarias, de conformidad con el Convenio.

Tomando nota de la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno, la Comisión invitó a este último a dar seguimiento a dicha solicitud con la Oficina a fin de abordar estas recomendaciones.

La Comisión solicitó al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, proporcionara información detallada y completa en su próxima memoria a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas anteriormente.

Honduras (ratificación: 1956)

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

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por los asesinatos de dirigentes sindicales y por el retraso de las investigaciones y de las acciones judiciales al respecto. La Comisión indicó asimismo la necesidad de medidas urgentes para fortalecer el diálogo social institucional. La Comisión consideró este caso urgente y grave.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome medidas para:

- velar por la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica a través del diálogo social libre de violencia e intimidación; fortalecer el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica;
- adoptar medidas legislativas y emprender reformas del Código del Trabajo, en plena consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar el pleno cumplimiento de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, y de prestar apoyo presupuestario;
- reactivar el Consejo Económico y Social y sus comités técnicos, y garantizar que el apoyo financiero y la asignación presupuestaria sean adecuados;
- institucionalizar y hacer efectiva la participación de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores en el Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos;
- garantizar que la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT) reanude sus actividades regularmente;
- garantizar que la Comisión de Violencia Antisindical pueda desempeñar su función y llevar a cabo, sin demora, investigaciones y procedimientos independientes contra los autores de actos delictivos contra los dirigentes sindicales, y proporcionar asimismo información actualizada a la Comisión de Expertos sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas.

La Comisión instó al Gobierno a que recurriera, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada a la Comisión de Expertos con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Guinea-Bissau (ratificación: 1977)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

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

La Comisión deploró el hecho de que dos años después de que se plantearan las preocupaciones relativas a los ataques violentos y los actos de intimidación contra los sindicatos independientes, no se haya hecho nada para abordar dichas preocupaciones, señalando que dichos ataques socavan la obligación y el significado de las consultas en virtud del Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y con plazos definidos para:

- garantizar, sin más demora, la independencia de los sindicatos para que puedan representar real y eficazmente a sus miembros;
- revisar, sin más demora, el salario mínimo tanto para el sector público como para el privado, de conformidad con el Convenio;
- definir los métodos para fijar los salarios mínimos con miras a fijar y actualizar periódicamente el salario mínimo;
- reforzar el diálogo social, incluidos los métodos de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica;
- proporcionar información estadística detallada y de cualquier otro tipo sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas las consultas tripartitas que se hayan celebrado sobre el salario mínimo.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas de conformidad con el Convenio antes del 1 de septiembre de 2025.

Hungría (ratificación: 1957)

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

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las restricciones jurídicas y prácticas relativas al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración y sus actividades, así como de seguir defendiendo los intereses de sus miembros en consonancia con el Convenio.

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

- en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas para garantizar que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo no obstaculicen ni menoscaben los derechos fundamentales previstos en el Convenio, incluido el derecho de las organizaciones de trabajadores de defender los intereses profesionales de sus miembros;
- celebre consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores para evaluar la necesidad de simplificar los requisitos de registro en la legislación y en la práctica, así como los relativos a sus sedes, y
- en consulta con los interlocutores sociales, aborde los obstáculos para el registro en la práctica y proporcione datos sobre: el número de organizaciones registradas y el número de organizaciones a las que se denegó o retrasó el registro, incluyendo detalles sobre los motivos para la denegación del registro para el periodo 2021-2025, a efectos de responder a los alegatos y de comunicar información acerca del tipo de investigaciones realizadas por los fiscales, y sobre el resultado de las discusiones relativas a las cuotas de afiliación sindical, en el Foro Consultivo Permanente del Sector Competitivo.

La Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos sobre todo progreso realizado en las medidas adoptadas para la aplicación de las mencionadas recomendaciones, antes del 1 de septiembre de 2025.

República Islámica del Irán (ratificación: 1964)

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

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por los casos de discriminación, la violencia contra los manifestantes y la represión estatal sistemática. Recordó que la eliminación de la discriminación solo puede lograrse en un entorno que propicie el libre ejercicio de las libertades civiles.

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

- iniciar acciones legislativas, previa consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para revisar la legislación (en particular el «Proyecto de Ley para Apoyar a la Familia mediante la Promoción de la Cultura de la Castidad y el Hiyab»; el «plan integral de excelencia de la población y la familia», proyecto de ley núm. 264; y el artículo 1117 del Código Civil del Irán) y la práctica nacionales en consonancia con el Convenio;
- establecer, tanto en la legislación como en la práctica, mecanismos y medidas centrados en la protección frente a la discriminación basada en motivos de religión, etnia, opinión política y origen social, que abarquen todos los aspectos del empleo y la ocupación, y en abordar todas las formas de acoso sexual en el lugar de trabajo;
- garantizar que las medidas relacionadas con la seguridad del Estado y el recurso a las leyes de seguridad nacional en el contexto del ejercicio de las libertades civiles (en particular en lo referente a las circunstancias que rodean la muerte de Mahsa Amini) se ajusten al Convenio;

- proporcionar información detallada sobre los datos estadísticos relativos a la situación actual en materia de igualdad de trato en el empleo, incluyendo las sanciones que se aplican y las vías de recurso disponibles, así como los problemas detectados.
- La Comisión instó al Gobierno a que recurriera, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas, y que transmitiera todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025.

Iraq (ratificación: 2018)

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

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las medidas adoptadas contra los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Comisión tomó nota asimismo de las reformas legislativas en curso que pueden impedir los actos de intimidación contra los interlocutores sociales.

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

- concluir las reformas legislativas en curso, garantizar un entorno propicio para la libertad sindical, y velar por que se adopten medidas disuasorias contra las personas que infringen la ley, y
- proporcionar información detallada sobre los casos, y sus resultados, presentados ante los tribunales nacionales contra los dirigentes y los representantes de federaciones sindicales independientes.

La Comisión pidió al Gobierno que continuara recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a fin de aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas, en consonancia con el Convenio.

Malasia (ratificación: 1961)

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

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

La Comisión observó con preocupación que seguían existiendo deficiencias en la protección contra la discriminación antisindical, procedimientos de reconocimiento largos y la necesidad de promover la utilización y el desarrollo plenos de la negociación colectiva.

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

- suprimir todos los obstáculos legislativos y prácticos a la negociación colectiva que subsisten y promover el desarrollo de esta;
- garantizar una protección eficaz frente a los actos de discriminación antisindical mediante sanciones disuasorias, y que las víctimas de discriminación antisindical tengan derecho a acceder a la justicia y a medidas correctivas;
- revisar los procedimientos de reconocimiento de la negociación colectiva, con salvaguardias razonables y adecuadas para evitar la injerencia, simplificando y agilizando los procesos administrativos y judiciales;
- permitir mecanismos de negociación colectiva para los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.

La Comisión solicitó al Gobierno que aceptara una misión de asesoramiento técnico de la OIT antes de la próxima reunión de la Conferencia.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, de todo progreso realizado en relación con las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores, de conformidad con el Convenio.

Nepal (ratificación: 1996)

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

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las lagunas en la protección contra la discriminación antisindical y de las medidas inadecuadas para el pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva voluntaria.

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

- adoptar medidas legislativas eficaces para prohibir todos los actos de discriminación antisindical, incluidos los basados en la afiliación sindical;
- garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, existan sanciones disuasorias en relación con los casos de discriminación antisindical;
- garantizar una protección adecuada contra los actos de injerencia, así como el funcionamiento eficaz de los mecanismos de negociación colectiva, de conformidad con el Convenio;
- garantizar que las partes sean libres de negociar, a todos los niveles, convenios colectivos que mejoren las condiciones de trabajo;
- modificar la legislación para que el arbitraje obligatorio solo pueda tener lugar en las situaciones cubiertas por el Convenio, y
- garantizar que el procedimiento de selección de los miembros de los órganos de arbitraje sea transparente y garantice su plena independencia.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión también solicitó al Gobierno que, a más tardar el 1 de septiembre de 2025, informara a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados en lo que respecta a las medidas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas, de conformidad con el Convenio.

Uzbekistán (ratificación: 2019)

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

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

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

La Comisión acogió con beneplácito que el Gobierno recurriera a la asistencia técnica de la OIT para mejorar las inspecciones del trabajo. La Comisión tomó nota con preocupación de la práctica actual de moratorias en las inspecciones del trabajo en el país y de las restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo.

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

- eliminar la prohibición temporal de las inspecciones y no reintroducir tales prohibiciones en el futuro;
- contratar inspectores del trabajo y proporcionarles recursos materiales, financieros y operativos para garantizar el buen funcionamiento de la inspección del trabajo;
- garantizar que las inspecciones del trabajo se llevan a cabo con la frecuencia y el rigor necesarios, velando por que se eliminen todas las restricciones a las facultades de los inspectores;
- garantizar que existen medidas de control de la aplicación y sanciones eficaces y adecuadas, asegurando que los inspectores del trabajo puedan ejercer sus facultades discrecionales para formular advertencias y recomendaciones en lugar de iniciar o recomendar procedimientos, estableciendo sanciones adecuadas para quienes obstaculizan el desempeño de sus funciones.

La Comisión invitó al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1 de septiembre de 2025, proporcionara información detallada y completa a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas de conformidad con los Convenios.

Bolivia, Estado Plurinacional de

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) (ratificación: 2015)

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

La Comisión tomó nota con preocupación de que la reglamentación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo no contenía disposiciones específicas sobre el

asbesto y recordó que un entorno seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas efectivas y con plazos definidos para:

- adoptar medidas legislativas, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para garantizar la plena conformidad de la legislación nacional (incluidas las políticas relacionadas con el asbesto y la construcción, la prevención y el control de riesgos, la discapacidad y la inclusión y el suministro de equipos de protección respiratoria y ropa de protección especial) y la práctica con el Convenio;
- adoptar, sin demora y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, medidas concretas y específicas para complementar el marco existente y garantizar la plena aplicación del Convenio en todos los sectores e industrias;
- garantizar que los registros de controles del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto se conserven durante un plazo prescrito, y que los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección tengan acceso a dichos registros, así como el derecho de solicitar controles del medio ambiente de trabajo y de impugnar ante la autoridad competente en relación con los resultados de los controles;
- adoptar sin demora medidas específicas para garantizar, de conformidad con el Convenio, que los trabajadores sean informados en forma adecuada y suficiente de los resultados de sus exámenes médicos y sean asesorados respecto a su estado de salud en relación con su trabajo en situaciones de exposición al asbesto.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones de conformidad con el Convenio antes del 1 de septiembre de 2025.

Panamá (ratificación: 1970)

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

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

La Comisión tomó nota con preocupación de la falta de consultas efectivas y genuinas con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las políticas del empleo.

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

- garantizar que la política del empleo promueva un empleo pleno, productivo y libremente elegido, basado en una política económica y social que estimule el crecimiento económico y el desarrollo sostenibles, eleve los niveles de vida y acabe con el desempleo y el subempleo, incluyendo el acceso al mercado laboral para los jóvenes, especialmente las mujeres jóvenes;

- proseguir sus esfuerzos para luchar contra la persistente segregación laboral vertical y horizontal por motivos de género, la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y su elevada concentración en la economía informal, y a este respecto aplicar plenamente el Programa de Trabajo Decente por País, 2024-2027 y utilizar la orientación proporcionada por la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
- garantizar consultas efectivas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre las políticas del empleo;
- formular, aplicar, supervisar y revisar las medidas activas de mercado del trabajo adoptadas en el contexto de la política del empleo, teniendo en cuenta los grupos destinatarios.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió también al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

República de Moldova (ratificación: 1996)

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

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

La Comisión saludó las medidas adoptadas para solucionar la injerencia en las actividades sindicales en el sector de la salud.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión recomendó al Gobierno que adoptara medidas para iniciar un proceso de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a fin de garantizar la conformidad de las disposiciones pertinentes de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, en particular, velando por que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia en su establecimiento, funcionamiento o administración, y corrigiendo las situaciones en que se produzcan tales injerencias.

Teniendo en cuenta la solicitud de asistencia técnica del Gobierno, la Comisión invitó al Gobierno a dar seguimiento a esta solicitud con la Oficina a fin de abordar estas recomendaciones.

La Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.

2. Declaraciones sobre los dos casos individuales no examinados

- 221.** El Presidente informó a la Comisión de que las delegaciones del Afganistán y Nicaragua no estaban acreditadas en esta sesión de la Conferencia. Los Gobiernos no respondieron a los recordatorios enviados por la secretaría de la Comisión, ni a los llamamientos publicados en el Programa diario de la Conferencia y en la página web de la Comisión. Como se indica en el párrafo 35 de la parte VII del documento D.1 sobre los métodos de trabajo de la Comisión, esta

no discute el fondo de los casos relativos a los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, pero destaca en el informe la importancia de las cuestiones que plantean.

Afganistán (ratificación: 1969)

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

- 222. Miembros trabajadores:** Los miembros trabajadores lamentan que no esté presente ninguna delegación del Afganistán. En consecuencia, nuestra Comisión no puede proceder al examen a fondo del caso. Recordamos que la participación de los Gobiernos en la Conferencia, y en nuestra Comisión cuando se trata de casos que figuran en la lista final, es esencial para el funcionamiento del sistema de control de la OIT.
- 223.** Por lo tanto, aprovecharemos esta oportunidad para reflejar la gravedad de este caso y la profunda preocupación que nos suscita la aplicación del Convenio por las autoridades afganas *de facto*. Con el apoyo de nuestros homólogos empleadores, proponemos que la Oficina tome nota de esta preocupación mutua, tal como se refleja también en las observaciones de la Comisión de Expertos, y la transmita a las autoridades afganas.
- 224.** Si se hubiera examinado este caso, el Sr. Maroof Qaderi, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos, nos habría informado sobre la grave discriminación que sufren las mujeres y las niñas en el Afganistán.
- 225.** También nos habría dicho que los talibanes han promulgado 50 decretos restringiendo la libertad de las mujeres, prohibiéndoles el acceso a los espacios públicos, los parques y la asistencia sanitaria, y negándoles la educación y el empleo. Hubiera añadido que las trabajadoras casi han desaparecido de los lugares de trabajo y del espacio público. Que las que siguen trabajando se ven obligadas a cobrar salarios más bajos y que esta discriminación sistemática vulnera por completo los derechos de las mujeres y contraviene de manera flagrante las disposiciones del Convenio.
- 226.** Asimismo, el Sr. Qaderi nos habría contado que miles de trabajadores y empleados han sido despedidos ilegalmente de diversos departamentos e instituciones gubernamentales por motivos de origen étnico, idioma, religión o nacionalidad. Que decenas de miles de personas han sido despedidas sin ninguna consideración humanitaria, en un acto flagrante de discriminación y sin respeto alguno por la dignidad humana.
- 227.** Hubiera continuado diciéndonos que muchos trabajadores del Afganistán, en particular las mujeres y las personas pertenecientes a grupos étnicos o religiosos minoritarios, se enfrentan a una crisis de subsistencia y a violaciones de sus derechos económicos, lo que ha provocado un aumento alarmante del trabajo infantil y un incremento dramático de los suicidios, la venta de órganos, los matrimonios forzados, el hambre extrema y la malnutrición generalizada.
- 228.** Habría añadido que el derecho a la libertad sindical y las libertades civiles no existe bajo el régimen talibán y que los sindicatos del Afganistán no pueden desempeñar sus funciones ni mantener sus actividades.
- 229.** El Sr. Qaderi nos habría informado de que los talibanes han nombrado un jefe interino del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos, infringiendo los estatutos del sindicato y los principios fundamentales de la libertad sindical. Habría pedido a nuestra Comisión que restableciera las actividades legítimas de su sindicato, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos. También nos habría pedido que garantizáramos que, en el Afganistán, se respeten los derechos de los trabajadores afganos, especialmente los de las mujeres y las minorías étnicas y religiosas protegidos por el Convenio.

- 230.** Por último, el Sr. Qaderi nos habría pedido que presionáramos a los talibanes para que pongan fin de inmediato a la represión y a las violaciones de los derechos humanos y laborales fundamentales en el Afganistán.
- 231.** Esto es lo que el Sr. Maroof Qaredi nos habría dicho. Pero no ha podido. Podría haber sido la ocasión de escuchar un testimonio impactante de la gravedad de la situación, que se ha convertido en el símbolo de lo que millones de mujeres, niñas y miembros de minorías étnicas y religiosas tienen que afrontar a diario desde 2021: la exclusión y el ostracismo.
- 232.** En el debate sobre el caso en 2023, ya habíamos abordado la gravedad de la situación y las terribles violaciones de los derechos que tienen lugar en el Afganistán. Nuestra discusión suscitó una fuerte reacción de nuestra Comisión, que decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su Informe. Es evidente que desde entonces no se ha observado ninguna mejora y que la situación se ha deteriorado aún más. Podríamos haber tenido noticia de este deterioro a través del testimonio del Sr. Qaderi, pero podemos observarlo en el Informe de la Comisión de Expertos, la cual expresa su profunda preocupación por la vulneración de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el país.
- 233.** A este respecto, la Comisión de Expertos se remite a los informes de varios órganos de las Naciones Unidas, como el Consejo de Derechos Humanos y el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, así como al informe del Secretario General de las Naciones Unidas a la Asamblea General.
- 234.** La Comisión de Expertos lamentó profundamente la aprobación de la Ley de Promoción de la Virtud y de Prevención del Vicio, en la que se imponen medidas discriminatorias específicas de género, excluyendo de hecho a las mujeres y niñas afganas de la vida pública y anulando sus derechos al empleo y la ocupación, lo que exacerba las restricciones y la discriminación a las que se enfrentan. Estas graves vulneraciones de los derechos humanos básicos de la población tendrán un impacto transgeneracional enorme y duradero, en particular sobre las mujeres y las niñas, ya que en cada generación habrá menos mujeres con una formación académica que les permita asumir funciones fuera del hogar. Los terribles niveles de violencia de género contra las mujeres y el hecho de que se les prohíba acceder a la educación perpetuarán su pérdida de autonomía, con graves consecuencias para las generaciones futuras. Ninguna sociedad puede prosperar con una discriminación tan absoluta. Es difícil vislumbrar perspectivas de desarrollo cuando la mitad de la población está manifiestamente excluida de toda vida en sociedad.
- 235.** Asimismo, es difícil concebir cómo las autoridades *de facto* pueden volver a integrarse en la comunidad internacional habiendo hecho de la discriminación contra las mujeres y los grupos minoritarios su marca. Su ausencia hoy demuestra que no parecen dispuestas a comprometerse con la comunidad internacional. Sin embargo, y teniendo en cuenta lo grave de la situación, los miembros trabajadores consideran que dicha ausencia no puede ser una razón válida para que nuestra Comisión no aborde plena y ampliamente la situación en el futuro.
- 236.** Por todo ello, pedimos a nuestra Comisión que reitere en los términos más enérgicos posible las conclusiones que adoptó en 2023. Nos unimos a la Comisión de Expertos para recordar que la comunidad internacional no está indefensa e invitamos a la OIT y a todos sus Estados Miembros a que respondan al llamamiento del Sr. Qaderi, y de millones de afganos, para que utilicen todos los resortes diplomáticos disponibles con objeto de presionar a los talibanes de modo que cesen inmediatamente la represión y las violaciones de los derechos humanos fundamentales en el Afganistán.

- 237. Miembros empleadores:** Los miembros empleadores están profundamente preocupados por la aplicación de las disposiciones del Convenio en el Afganistán. Se hacen eco de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre la violación sistemática e institucionalizada de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el Afganistán.
- 238.** Este caso es extremadamente grave. Desde agosto de 2021, las autoridades *de facto* del Afganistán han tratado de eliminar a las mujeres y niñas afganas de la vida pública y, según la evaluación de varios órganos de las Naciones Unidas, lo han conseguido: las mujeres y las niñas tienen prohibido acceder a la educación y la formación; se les impide alcanzar la seguridad económica, ya que se les restringe considerablemente la posibilidad de buscar trabajo fuera del hogar; su libertad de circulación se ha restringido gravemente; son víctimas de violencia institucionalizada; y no tienen un acceso significativo a la justicia ni pueden interponer recursos contra estas violaciones fundamentales. Desde 2021 se ha producido un deterioro exponencial de la situación de las mujeres y las niñas en este país, en el que la ley vigente vulnera la libertad y la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de protección de las mujeres y las niñas ante la ley.
- 239.** En lugar de hacer progresos en respuesta a las graves observaciones de la Comisión de Expertos, las autoridades *de facto* no han comparecido ante este órgano y no han proporcionado ninguna información para responder a estas cuestiones.
- 240.** En primer lugar, abordaremos los antecedentes y el contexto; a continuación, examinaremos las principales cuestiones
- 241.** El Afganistán ratificó el Convenio en 1969. La Comisión de Expertos ya ha formulado observaciones sobre este caso en 25 ocasiones, prácticamente todos los años durante las últimas tres décadas. Esta es la cuarta vez que la Comisión de la Conferencia se ocupa de este caso concreto: en 1999, 2000, 2023 y de nuevo este año. El Convenio se refiere a la discriminación en el empleo y la ocupación y es uno de los convenios fundamentales de la OIT y, como tal, debe ser objeto de una atención especial y estar sometido a control con carácter prioritario. Este Convenio fundamental tiene por objeto garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato a todos los trabajadores, prohibiendo toda discriminación basada, entre otras cosas, en motivos de sexo.
- 242.** La conducta del Afganistán con respecto al proceso de gobernanza de la OIT es inaceptable. Desde el 1 de julio de 2016, no se ha presentado ninguna memoria por escrito sobre la aplicación de este Convenio fundamental. Además, las autoridades *de facto* no han respondido a las observaciones de la Comisión de Expertos desde 2019. El 27 de agosto de 2023, las autoridades *de facto* anunciaron que responderían en 2024 a las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión en junio de 2023. Sin embargo, a pesar de este compromiso oficial, no se ha presentado ninguna memoria a la OIT desde entonces. Por último, como he mencionado anteriormente, las autoridades *de facto* han decidido no asistir a la presente reunión de la Comisión para proporcionar información oral en respuesta a las profundas preocupaciones de esta sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.
- 243.** Al igual que la Comisión de Expertos, estamos profundamente preocupados por esta falta total de cooperación por parte de las autoridades *de facto*. Este caso de extrema gravedad está señalado por una doble nota a pie de página. A falta de información de las autoridades *de facto*, la Comisión de Expertos se ha basado en las observaciones recurrentes de varios órganos de derechos humanos de alto nivel de las Naciones Unidas para determinar cuatro cuestiones.

- 244.** La primera cuestión hace referencia a las severas restricciones impuestas a las mujeres y las niñas con respecto a su acceso a la educación, la formación profesional y el empleo, así como a la falta de acceso a la justicia, incluidas las reparaciones efectivas para las víctimas de la violencia contra las mujeres. Los países que han ratificado el Convenio se han comprometido a desarrollar una política nacional de igualdad, con vistas a eliminar toda discriminación por motivo de sexo en el empleo y la ocupación. Por lo tanto, estos países deben derogar cualquier disposición legislativa, instrucción administrativa o práctica que sea incompatible con una política nacional de igualdad. Por lo tanto, las autoridades *de facto* deben desarrollar acciones y medidas positivas para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el acceso a la educación, la formación profesional y el empleo.
- 245.** En lugar de avanzar hacia la igualdad y la eliminación de la discriminación, la situación de las mujeres se deteriora año tras año. Desde agosto de 2021, los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas han sido eficazmente diezmados mediante la promulgación de decenas de ordenanzas, decretos y declaraciones: las mujeres ya no pueden circular libremente; las mujeres ya no están autorizadas a trabajar, ni siquiera en la administración pública, con muy pocas excepciones; las niñas ya no tienen acceso a la enseñanza secundaria y superior; se han disuelto el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Comisión Independiente de Derechos Humanos; se han suprimido las fiscalías y los tribunales especializados en la eliminación de la violencia contra las mujeres. Desde agosto de 2024, una nueva ley titulada Ley de Promoción de la Virtud y Prevención del Vicio ha institucionalizado medidas discriminatorias para excluir efectivamente a las mujeres y las niñas afganas de la vida pública, incluidos el sistema educativo y el mercado de trabajo.
- 246.** Además de estas violaciones amparadas por la ley, se producen otras violaciones en la práctica. La discriminación, el acoso y la violencia contra las mujeres son habituales y quedan impunes. Como se les prohíbe trabajar y circular libremente, las mujeres han perdido su capacidad para mantenerse. Esto afecta fundamentalmente a su dignidad humana y tendrá repercusiones desastrosas no solo para varias generaciones de niñas, sino también para la sociedad afgana. Como consecuencia de esta ley, la sociedad afgana se ve privada de las contribuciones económicas, sociales y políticas de aproximadamente la mitad de su población.
- 247.** Es hora de que se restablezcan los derechos fundamentales de las niñas y las mujeres afganas. Insistimos en que se revierta sin demora la política discriminatoria de las autoridades *de facto*. Se deben eliminar todas las leyes y prácticas que discriminan a las niñas y las mujeres en el empleo y la ocupación. Se debe prevenir y combatir todo acoso y violencia contra las niñas y las mujeres, garantizando el acceso a la justicia y la disponibilidad de vías de reparación efectivas.
- 248.** La segunda cuestión hace referencia a la no conformidad de la legislación relativa a la no discriminación. El artículo 9 de la Ley del Trabajo, tanto en el sector privado como en el público, no cubre de forma suficientemente explícita y detallada todos los motivos de discriminación prohibidos. Esta deficiencia legislativa ha sido mencionada durante varios años por la Comisión de Expertos, sin que el Afganistán haya comunicado ninguna mejora sobre este incumplimiento. Instamos a las autoridades *de facto* a que reconsideren su postura y pongan por fin la legislación nacional de conformidad con el Convenio, a fin de prohibir toda discriminación directa e indirecta.
- 249.** La tercera cuestión hace referencia a la discriminación contra las niñas y las mujeres con discapacidad. Aunque el artículo 15 de la Ley de Derechos y Prestaciones de las Personas con Discapacidad establece el principio de la igualdad de derechos para las personas con discapacidad en términos de participación social, económica y educativa, el Consejo de

Derechos Humanos ha observado con profunda preocupación que las mujeres y las niñas con discapacidad a menudo están sometidas a formas múltiples, agravadas o interseccionales de discriminación y desventajas. La Comisión de Expertos reiteró su solicitud de que se adopten medidas concretas con miras a facilitar el acceso de las personas con discapacidad, incluidas las niñas y las mujeres, a la educación y la ocupación, y de que se promuevan sus oportunidades de empleo en los sectores público y privado. Urge que la sociedad afgana ponga fin, en la legislación y en la práctica, a esta discriminación interseccional.

- 250.** La cuarta cuestión hace referencia a la discriminación en el acceso a la justicia, y a la ausencia de vías de recurso y de reparación efectivas para las niñas y mujeres víctimas de violencia. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha señalado que, en agosto de 2021, el ordenamiento jurídico y judicial dejó de funcionar. El Ministerio de Asuntos de la Mujer cerró. La Comisión Independiente de Derechos Humanos del Afganistán se disolvió. Además, han cerrado los tribunales especializados para la eliminación de la violencia contra las mujeres, así como las fiscalías. Posteriormente, las autoridades *de facto* han establecido gradualmente un ordenamiento judicial y tribunales nacionales, que ahora se apoyan en su interpretación de la ley islámica (*sharía*). Estos cambios en el sistema judicial no garantizan el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en el derecho internacional consuetudinario y en los instrumentos de derechos humanos. El acceso de las mujeres y las niñas a la justicia se ha visto gravemente comprometido, y estas ya no tienen acceso a las vías de recurso y reparación de que disponían anteriormente. Instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a la justicia de una manera no discriminatoria, así como el acceso a vías de recurso y reparación efectivas.
- 251.** Los miembros empleadores reconocen la dificultad que entraña formular recomendaciones basadas en el consenso dirigidas a un país cuyas autoridades *de facto* están ausentes en esta Comisión. Su ausencia hoy y el hecho de que no hayan comunicado información a esta Comisión limita seriamente nuestra capacidad para intercambiar información sobre la vulneración del Convenio, tal como ha observado la Comisión de Expertos. Dada la gravedad de esta vulneración, instamos a las autoridades *de facto* —a pesar de su reiterada ausencia de la Conferencia y de que no participen en la misma— a proporcionar información completa sobre todos los progresos realizados para poner fin a la discriminación por motivo de sexo, así como una copia de toda nueva ley encaminada a poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio.
- 252.** Además, insistimos en que la protección de los trabajadores —tanto mujeres como hombres— frente a la discriminación en materia de empleo y ocupación deben garantizarse en la práctica. No debería excluirse de esta protección legal y judicial a ninguna categoría o sector de trabajadores. Instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para definir y prohibir expresamente en la legislación la discriminación directa e indirecta por motivo de sexo. Las autoridades *de facto* deberían derogar cualquier disposición que institucionalice la discriminación por motivo de sexo en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Instamos a que se adopten medidas concretas para facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la educación y formación profesional, en particular aquellas con discapacidad, y para promover la igualdad de oportunidades en el empleo en los sectores público y privado.
- 253.** Por último, instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a mecanismos de justicia no discriminatorios y a vías de recurso y reparación efectivas en relación con la discriminación por motivo de sexo. Además, las autoridades *de facto* no deben escatimar esfuerzos para prevenir la discriminación y, en particular, para sensibilizar al público acerca de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Queda mucho camino por recorrer. No solo debe transformarse de raíz el marco jurídico existente, sino que también

debe aplicarse de tal manera que se proteja efectivamente a las mujeres y las niñas. Dado el carácter extremadamente grave de este caso, los miembros empleadores insisten, como lo hicieron en 2023, en que se añada un párrafo especial sobre el Afganistán a las conclusiones de los trabajos de esta Comisión.

Nicaragua (ratificación: 2010)

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

- 254.** La representante del Secretario General informó a la Comisión que, mediante una comunicación de fecha 27 de febrero de 2025, el Gobierno de Nicaragua notificó al Director General de la OIT su intención de retirarse de la Organización. De conformidad con el artículo 1, párrafo 5, de la Constitución de la OIT, la notificación de retiro presentada por el Gobierno surtirá efecto el 28 de febrero de 2027, a reserva de que, en esa última fecha, Nicaragua haya cumplido todas sus obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Es importante recordar que Nicaragua sigue actualmente vinculado, y lo seguirá estando, por las obligaciones que se deriven de los convenios que ha ratificado, o se refieran a ellos, respecto del periodo señalado en dichos convenios, independientemente de su condición dentro de la Organización.
- 255. Miembros empleadores:** Nos referimos hoy al caso de Nicaragua, un país donde lamentablemente la sistematicidad de las violaciones de los derechos fundamentales del trabajo ha llegado a un punto de gravedad extrema. Lo hacemos con un profundo sentido de responsabilidad que nos impone esta Comisión: la defensa del Estado de derecho, de la libertad de asociación y del tripartismo auténtico que dio origen a esta Organización.
- 256.** Existen algunos antecedentes sobre las observaciones que la Comisión de Expertos realizó en 2024. El Convenio fue ratificado por Nicaragua en 2010. Si bien nunca se discutió en esta Comisión, fue objeto de observaciones del Comité de Expertos en 2018 y 2024. En sus últimos comentarios, la Comisión de Expertos observó que, entre otros, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas manifestaron preocupación por el desconocimiento por parte del Gobierno de Nicaragua de las autoridades indígenas electas en asambleas comunitarias y por la creación en su sustitución de Gobiernos paralelos para suplantar su representación. Solicitó entonces al Gobierno una acción coordinada y sistémica de los pueblos indígenas a través de sus legítimos representantes en políticas y programas que les conciernen.
- 257.** La Comisión de Expertos también ha observado la existencia de un clima de violencia en la Costa Caribe Norte resultante de conflictos relacionados con la ocupación de tierras y deploró que el Gobierno no haya informado de esta situación. Homicidios, desapariciones y heridas son el resultado de los mismos. Además, observó con preocupación las informaciones relativas a violencia física, psicológica y sexual contra mujeres indígenas. La Comisión de Expertos, además de manifestar su profunda preocupación, instó firmemente al Gobierno a asegurar un clima libre de violencia y que se proteja de manera adecuada la integridad física y psicológica de los pueblos cubiertos por el Convenio.
- 258.** El Gobierno no proporcionó informaciones sobre el funcionamiento de los mecanismos de consulta previa previstos por el Convenio y, por tal motivo, los expertos solicitaron información sobre estos procedimientos respecto de toda medida legislativa o administrativa que afectara a estos pueblos directamente. Finalmente, constató la falta de saneamiento de los territorios indígenas que han llevado a invasiones ilegales de territorios y a conflictos violentos por el

acceso a la tierra. En su mérito, la Comisión solicitó al Gobierno que continúen dichos procesos proporcionando información detallada al respecto.

- 259.** Los miembros empleadores reiteramos, una vez más, que deploramos la violencia en todos los sentidos en el presente caso, especialmente cuando afecta a pueblos indígenas y, en particular, a las mujeres.
- 260.** En Nicaragua, persiste una preocupante dualidad en la aplicación de la justicia. Mientras ciertos delitos quedan impunes, otros son perseguidos de manera arbitraria y selectiva. Es una situación lamentable que no beneficia a nadie, y afecta de forma decidida la legalidad y la seguridad jurídica.
- 261.** En el caso que hoy nos ocupa, centrado en el cumplimiento del Convenio, se inscribe en un patrón mucho más amplio y alarmante de represión institucional. En Nicaragua, no solo se han suprimido las voces indígenas mediante la usurpación de su representación, la negación de sus autoridades tradicionales y el desmantelamiento de los mecanismos de consulta previa, sino que también se ha instaurado un clima de violencia e impunidad que amenaza la vida, la identidad y los derechos colectivos de pueblos originarios, en particular en la Costa Caribe Norte, como han documentado la propia Comisión de Expertos y múltiples organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas.
- 262.** Los miembros empleadores queremos subrayar que estas prácticas no son hechos aislados. Se dan en un contexto en el que más de 5 700 organizaciones han sido ilegalmente disueltas, incluyendo todas las organizaciones empresariales legítimas del país, y en el que se ha desmantelado por completo toda forma de representación independiente. Quisiéramos reiterar que, bajo esta política destructiva, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), la organización de empleadores más representativas del país fue arrasada junto con el resto del tejido cívico e institucional nicaragüense. Le fue cancelada su personalidad jurídica, sus activos fueron expropiados y sus miembros privados, no solo de sus derechos más básicos, sino de su país, privados de la nacionalidad y forzados al exilio. Estos mismos hechos fueron condenados por el Director General de la OIT en una carta oficial dirigida al Gobierno, a solicitud expresa de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).
- 263.** En Nicaragua, no hay espacio alguno para el tripartismo legítimo tal como lo entendemos en esta casa y como está reflejado en los convenios fundamentales de la OIT. Ya no existen ni empleadores ni trabajadores organizados de manera libre e independiente. Lo que existe, es una tierra arrasada institucionalmente donde el ejercicio de los derechos fundamentales no es posible por miedo y por la arbitrariedad de las autoridades. Lo que existe, es un régimen que, no solo ha abandonado toda voluntad de diálogo, sino que ha anunciado formalmente su retiro de la OIT, profundizando su aislamiento internacional y su desprecio por el multilateralismo.
- 264.** Nos hubiera gustado que el Gobierno estuviera hoy en esta Comisión proporcionando sus informaciones en cuanto al cumplimiento del Convenio, pero ni siquiera se ha registrado en la Conferencia. En febrero de 2025, como fue referido por la Representante del Secretario General, se informó de que el Gobierno se retiraba de la OIT. De acuerdo con el artículo 1 de la Constitución, se establece que cualquier Miembro que se retire de la Organización deberá dar un aviso previo al Director General, cosa que hizo el Gobierno de Nicaragua, y que dicho aviso surtirá efecto dos años después de su recepción por el Director General, a reserva de que se hayan cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Además, cuando haya ratificado un convenio internacional, el Estado mantiene la validez de todas las obligaciones que se le deriven del convenio respecto del periodo señalado en el convenio de que se trate. En el caso de Nicaragua y del Convenio núm. 169, el plazo para poder denunciarlo y poder, eventualmente, desconocer las obligaciones del mismo, se inicia el 5 de

septiembre de 2031 y finaliza un año después. Mientras tanto, deberá seguir cumpliéndolo tal como fue ratificado.

- 265.** Nicaragua indicó que se retiraba de la Organización por los procesos de desnaturalización de la OIT, ya que esta actuaba de una manera politizada porque se prestaba a maniobras de desestabilización e intervencionismo en temas propios del Estado de Nicaragua. Esto no es así: no existe injerencia alguna en temas internos del Estado, sino un proceso establecido para la supervisión de los convenios internacionales suscritos voluntariamente por el Estado de Nicaragua, que este no está respetando, y la Comisión de Aplicación de Normas es el foro donde debería responder por sus incumplimientos.
- 266.** Los miembros empleadores, entendemos que cortar las comunicaciones con la OIT puede resultarle buena estrategia al Gobierno a corto plazo, pero precariza cada vez más la situación de los trabajadores y empleadores nicaragüenses. Ante esta realidad insostenible, el Consejo de Administración, en su 353.^a reunión celebrada en marzo de 2025, decidió establecer una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para considerar las alegaciones contenidas en la queja presentada. Esta decisión adoptada ante la falta total de cooperación del Gobierno y el agravamiento continuo de la situación representa un paso histórico firme y absolutamente necesario.
- 267.** Para concluir, los miembros empleadores reafirman su compromiso con los empleadores y trabajadores de Nicaragua, con aquellos que hoy no pueden estar aquí porque han sido forzados al silencio o al exilio. A ellos, queremos decirles que no están solos, que esta casa de la libertad y del tripartismo no ha cerrado sus puertas, ni ha renunciado a sus principios.
- 268.** Pedimos que esta Comisión respalde con claridad la decisión adoptada por el Consejo de Administración y que exprese con contundencia que esta Organización no tolerará ni la impunidad, ni la negación de los derechos humanos fundamentales.
- 269. Miembros trabajadores:** Nos encontramos ante una situación lamentable, porque la ausencia del Gobierno demuestra su falta de interés y, como se ha descrito, su decisión de retirarse de la OIT, tal como se ha expresado en esta Comisión, nos lleva a una profunda reflexión colectiva. De acuerdo con la información oficial, esta decisión fue anunciada en el marco del Consejo de Administración de marzo pasado y se trata, desde la perspectiva de los miembros trabajadores, de un hecho de extrema gravedad institucional.
- 270.** La OIT es un organismo fundado sobre los pilares del diálogo social, la justicia social y el respeto del derecho internacional. Por ello, la sola intención de retirarse genera una profunda preocupación, tanto por los trabajadores y empleadores de Nicaragua como por todo el pueblo nicaragüense. Además, no puede pasar inadvertido que esta medida fue anunciada en un contexto en el que existen denuncias graves por violaciones de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua.
- 271.** Es importante subrayar que, de conformidad con la Constitución de la OIT, el retiro de un Estado Miembro no tiene efectos inmediatos. El artículo 1 establece un plazo de dos años desde la notificación formal durante el cual el país sigue siendo parte de la OIT y está obligado a cumplir los convenios que ha ratificado, salvo que los denuncie expresamente y de acuerdo con el procedimiento previsto. Este no ha sido el caso, sobre todo respecto a los convenios fundamentales, como el Convenio núm. 87, ni a otros instrumentos claves, como el que hoy nos convoca, que es el Convenio núm. 169, el cual sigue plenamente vigente para Nicaragua. El Convenio núm. 169 es una herramienta esencial para la protección de los derechos colectivos de los pueblos originarios. Este reconoce su derecho a ser consultados de manera previa, libre e informada; el respeto de sus culturas y tradiciones, y la protección de sus territorios, recursos

naturales y formas de vida. Aunque Nicaragua haya manifestado su voluntad de retirarse de la OIT, sigue obligada a cumplir con las disposiciones de este Convenio que no ha sido denunciado.

- 272.** No podemos dejar de recordar que, en la Conferencia pasada, Nicaragua fue incluida en la lista de casos de doble nota a pie de página, una medida excepcional que respondió a la gravedad de la situación. Asimismo, el Consejo de Administración viene realizando un seguimiento especial del caso.
- 273.** Como dijo la Comisión de Expertos con sus palabras, y cito su informe: «la Comisión toma nota con preocupación de estas informaciones pero lamenta la ausencia de información del Gobierno sobre el funcionamiento de mecanismos de participación de los diferentes pueblos indígenas del país en la elaboración de políticas y programas que les conciernen». La Comisión de Expertos también le pide al Gobierno que indique cómo asegura una acción coordinada y sistemática con la participación de los pueblos indígenas, a través de instituciones representativas en esas políticas y programas que los conciernen. La Comisión de Expertos también tomó nota con profunda preocupación de que todas las informaciones evidencian que persiste el clima de violencia y de ataques a la vida y a la integridad física de las comunidades indígenas, en la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte, el cual está ligado a sus reivindicaciones territoriales, y a los procesos de saneamiento de tierras de esas comunidades.
- 274.** La Comisión de Expertos recuerda que un clima de violencia, como este que está describiendo, constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas consagrados en el Convenio, y subraya que la falta de procesamiento y de condenas de los autores de hechos de violencia genera, además, un clima de impunidad inaceptable que impacta en el ejercicio de esos propios derechos que tienen los pueblos indígenas. Para más información, por supuesto, el informe da cabalmente un análisis de la grave situación en Nicaragua. A esto no hubo respuesta y hoy tampoco está aquí el Gobierno.
- 275.** La OIT ya sabemos que fue creada para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras del mundo y que se basa en el principio fundamental del diálogo social tripartito. Por lo tanto, ese mandato debe guiar todas nuestras acciones. Estamos aquí, la Comisión, la Oficina y el Consejo de Administración. Tal vez se redoblen los esfuerzos diplomáticos institucionales y técnicos para establecer canales de diálogos con el Gobierno de Nicaragua, instándolo a reflexionar y a reconsiderar y cumplir sus obligaciones internacionales.
- 276.** Nosotros, del movimiento sindical, queremos la protección de los trabajadores. Queremos que se instale un diálogo social tripartito genuino, respetado, y con garantías, y queremos que quede a salvo todo el movimiento sindical nicaragüense como la representación de los empleadores. También creemos que la defensa de los derechos laborales y de los pueblos indígenas no puede estar sujeta a decisiones unilaterales que aíslan a un país del sistema internacional de protección. Estos principios que hablan de soberanía también nos hablan de responsabilidad y sintetizan esta misión que tenemos en la OIT porque existimos para asegurar que los derechos de los pueblos, de los trabajadores y las trabajadoras, sean respetados, que se formalice el respeto del diálogo social tripartito, especialmente cuando los países tienen momentos difíciles.

G. Adopción del Informe y observaciones finales

- 277.** La Comisión aprobó su Informe en su tenor enmendado.
- 278. Miembros empleadores:** Los miembros empleadores expresan su respaldo al Informe de la Comisión de la Conferencia y recomiendan su adopción.

- 279.** Agradecemos al Presidente la gestión eficaz del tiempo de nuestros trabajos, y a todos los delegados su disciplina y cooperación, que han permitido a la Comisión concluir su labor con éxito y a tiempo. La Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para mantener un diálogo tripartito orientado a la obtención de resultados y adoptar conclusiones sobre los casos debatidos.
- 280.** En lo que respecta a la discusión sobre los casos individuales y la sesión especial, los miembros empleadores observaron con satisfacción que la mayoría de los Gobiernos participaron de forma constructiva en el proceso dirigido por la Comisión y expresaron su compromiso de colaborar con la Oficina con vistas a abordar las cuestiones de cumplimiento objeto del debate.
- 281.** Sin embargo, es especialmente grave y lamentable que ningún representante gubernamental o autoridad del Afganistán y Nicaragua estuviera presente en la Conferencia este año, sobre todo teniendo en cuenta que tenían sus casos ante nuestra Comisión. En ambos casos se trata de problemas graves y acuciantes, por lo que la ausencia de los Gobiernos o autoridades correspondientes resulta aún más preocupante. Al no estar presentes, la Comisión no pudo escuchar sus puntos de vista, lo que socavó los principios de diálogo y transparencia y debilitó la capacidad de la Comisión para entablar un debate justo y equilibrado de los casos.
- 282.** Nos gustaría hacer hincapié en que el sistema de control es un mecanismo vital para defender las normas internacionales del trabajo. Los Miembros de la OIT tienen la clara obligación de participar en este proceso, en particular cuando se plantean alegaciones graves relativas a convenios ratificados. Por lo tanto, instamos a todos los Gobiernos a que respeten sus compromisos como Miembros de la OIT y colaboren plena y constructivamente con la OIT y sus órganos de control. Una participación significativa es esencial para la rendición de cuentas, la fiabilidad y la integridad del sistema de normas internacionales del trabajo.
- 283.** Asimismo, pedimos a la Comisión de Expertos que tenga debidamente en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles en sus evaluaciones de cumplimiento para garantizar el carácter equilibrado y la aceptación de sus recomendaciones. Este importante elemento, destacado en la Declaración del Centenario de la OIT, debe reconocerse debidamente en el contexto de la promoción, la aplicación y el control de las normas de la OIT. Queremos aprovechar esta oportunidad para animar a los miembros de la Comisión de la Conferencia, de la Comisión de Expertos y la Oficina a seguir cooperando de buena fe y de manera constructiva para aumentar la transparencia, la eficacia, el equilibrio, la pertinencia y la gobernanza tripartita del sistema de control de normas de la OIT.
- 284.** Permítannos destacar algunas propuestas a este respecto. En cuanto a la determinación de los casos con doble nota a pie de página, los miembros empleadores agradecerían una mayor transparencia sobre los criterios que se siguen para llegar a esta determinación en cada caso. En particular, nos gustaría que la Comisión de Expertos explicara con más detalle las razones por las que un caso ha sido objeto de doble nota a pie de página e incluyera dicho razonamiento en su Informe General. Esto no solo permitiría una mayor transparencia, sino que también garantizaría que los criterios objetivos se respetaran fielmente y se aplicaran de forma coherente.
- 285.** En lo referente a la discusión de los casos individuales, los miembros empleadores observaron que varias intervenciones se desviaban del ámbito de las cuestiones tratadas en las discusiones sobre los casos y los convenios correspondientes. Esto no solo da lugar a discusiones innecesarias e irrelevantes, lo que supone un uso ineficiente del tiempo limitado del que dispone la Comisión, sino que también complica la negociación de unas conclusiones adecuadas. En resumen, socava la oportunidad de que los Gobiernos concernidos se

beneficien de la riqueza de un debate pertinente. Consideramos esencial centrar el debate en los asuntos en juego en cada caso, evitando otras cuestiones que no estén relacionadas.

- 286.** Respecto de la credibilidad de la labor de la Comisión, creemos que nuestras conclusiones deben reflejar fielmente la gravedad de los casos examinados. Se trata de un punto en relación con el que los trabajadores y los empleadores deben seguir colaborando y que han de continuar perfilando. La cuestión es importante para la credibilidad de nuestra Comisión y para el impacto que queremos lograr a través de ella. Además, recordamos la Declaración Conjunta de 2015 del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, según la cual «La [Comisión de Aplicación de Normas] debe adoptar conclusiones breves, claras y precisas. Debe indicarse clara e inequívocamente lo que se espera de los Gobiernos para aplicar mejor los convenios ratificados. Las conclusiones también podrían recoger medidas concretas acordadas con los Gobiernos para hacer frente a los problemas de cumplimiento. Asimismo, las conclusiones deben reflejar recomendaciones consensuadas. De no haber consenso, no habrá conclusiones. Las opiniones divergentes pueden recogerse en las actas de la [Comisión de Aplicación de Normas]». A este respecto, deben evitarse los comentarios extensos y la repetición de las observaciones de la Comisión de Expertos, y debe prestarse especial atención a las medidas concretas que se espera que adopte el Gobierno en cuestión.
- 287.** Asimismo, queremos hacer hincapié en la importancia de dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión. Estas conclusiones representan un consenso tripartito sobre cuestiones de cumplimiento y, por lo tanto, definen y delimitan el mandato en materia de asistencia técnica y de misiones de seguimiento de la Oficina. En este sentido, los especialistas de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) deberían participar sistemáticamente en esas medidas de seguimiento para ayudar a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores de sus respectivos países a contribuir a la solución de los problemas de cumplimiento, teniendo en cuenta sus necesidades. Los informes sobre la asistencia técnica prestada y las misiones realizadas deben estar disponibles en línea en un plazo razonable.
- 288.** Por último, no se puede dejar de destacar el papel fundamental que desempeña la Oficina para ayudar a los países a cumplir mejor sus obligaciones relacionadas con las normas. Confiamos en que esto se siga haciendo de manera equilibrada y realista, en consulta con la OIE y la CSI, como secretarías de los empleadores y de los trabajadores.
- 289.** Creemos firmemente que estas propuestas podrían mejorar aún más la pertinencia y la aceptación del sistema de control regular de la aplicación de las normas de la OIT. Estamos deseosos de debatir estas propuestas con más detalle en el marco de las próximas consultas sobre los métodos de trabajo de la Comisión.
- 290.** En conclusión, los miembros empleadores toman nota con satisfacción del funcionamiento constructivo general de la reunión de este año de la Comisión. En la mayor parte de los casos, los debates se celebraron dentro de los límites de tiempo previstos, se alcanzó un consenso siempre que fue posible y, cuando hubo desacuerdos, estos se señalaron con respeto.
- 291.** Quiero finalizar con unas palabras de agradecimiento y reconocimiento al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo por haber hecho posible esta reunión. También quiero expresar un agradecimiento especial a nuestro Presidente, Sr. Tabai, por dirigir los debates con excelencia y ecuanimidad y gestionar eficazmente el tiempo de las sesiones que la Comisión ha celebrado este año. Valoramos su comprensión, sus esfuerzos y su amable acogida, que nos han permitido completar nuestro trabajo de manera eficiente y sin contratiempos. Permítanme además dedicar un momento a agradecer al Grupo de los Empleadores su apoyo y asistencia en la elaboración y presentación de la perspectiva del

Grupo sobre los casos individuales y el Estudio General. En especial, queremos dar las gracias a Sonya Jahani, Annick Hellebuyck, Guido Ricci, Fernando Yllanez, Jackie Vandermeulen, Juan Mailhos, Juliana Manrique, Michael Congiu, Laura Gimenez, Paul Mackay, Paul Noll y Tala Khoury. Asimismo, nuestro reconocimiento va dirigido a todo el Grupo de los Empleadores por su destacada participación, sus contribuciones meditadas y su compromiso constante con el diálogo social a lo largo de las dos semanas de trabajo en la Comisión de Aplicación de Normas. Además, quiero expresar mi gratitud por el inestimable apoyo prestado por Rita Yip, Tess Mitchell y Emilie Villet, de la OIE, y María Ángeles Palmi Reig, Nuno Biscaya y Andrés Yuren, de ACT/EMP. Por último, doy las gracias a mi amigo Tjalling Postma y su equipo, así como a los representantes gubernamentales que participaron activamente en los trabajos de la Comisión para garantizar que nuestros debates fueran constructivos y productivos.

- 292. Miembros trabajadores:** La adopción del Informe General marca el final de los trabajos de nuestra Comisión y brinda una oportunidad propicia para reflexionar sobre el papel que desempeña nuestra Comisión en la OIT. Este papel es fundamental. Nuestra Comisión contribuye a la consecución del objetivo fundacional de promover la paz y la justicia social, que la OIT se impuso cuando se creó: proteger a los trabajadores, garantizar la dignidad humana y establecer salvaguardias para prevenir la explotación y una carrera hacia el abismo. En relación con esto, garantiza la igualdad de condiciones para las empresas y los Gobiernos. Esto se consigue velando por la aplicación adecuada de las normas internacionales del trabajo por los Estados Miembros.
- 293.** Estos objetivos fundacionales se logran a través de la promoción, la ratificación, el desarrollo y la supervisión efectiva. A fin de cumplir este mandato en esta reunión, hemos podido examinar la mayoría de los casos que figuraban en nuestra lista y adoptar conclusiones consensuadas. Esta capacidad para alcanzar un consenso es un logro que debe valorarse debidamente. La consecución de dicho consenso debe guiarse únicamente de la manera más pertinente y efectiva posible por el objetivo de afrontar los retos que encara cada Estado Miembro. El sufrimiento y la privación causados por las violaciones de las normas internacionales del trabajo —y las respuestas que exigen— nunca deberían ser objeto de consideraciones políticas o estratégicas que nos alejen de la consecución del objetivo constitucional que debe guiar los trabajos de nuestra Comisión.
- 294.** Si bien hemos podido adoptar conclusiones en la mayoría de los casos, lamentamos no haber podido examinar el fondo de los casos relativos a Nicaragua y el Afganistán, debido a la ausencia de las autoridades competentes en nuestra Comisión. Instamos a la Oficina de la OIT a realizar un seguimiento con estas autoridades y a informar a la Comisión de Expertos de la seria preocupación expresada en estos casos. La ausencia de un Gobierno no puede —y no debe— eximirle de sus obligaciones, ni puede justificar que se prive a los trabajadores de sus derechos fundamentales.
- 295.** Como en años anteriores, también nos hemos enfrentado a delegaciones cuya composición no estaba de conformidad con los principios tripartitos que rigen la OIT. En algunos casos, los Gobiernos quieren elegir sus propias organizaciones de trabajadores para que asistan a la Conferencia, en lugar de las organizaciones que son realmente más representativas. Nos preocupa en particular la frecuencia cada vez mayor de este tipo de cuestiones, que ponen en peligro la plena participación de los representantes legítimos de los trabajadores en los trabajos de nuestra Comisión.
- 296.** La participación de todos los grupos en el examen de los casos es esencial para enriquecer nuestras discusiones. Por consiguiente, instamos a todos los grupos a seguir tomando parte

activa en el examen de todos los casos. Permítanme agradecerles su compromiso inquebrantable durante esta reunión de la Comisión de la Conferencia.

- 297.** Como en años anteriores, muchas de las conclusiones adoptadas este año invitan a los Estados Miembros a solicitar asistencia técnica. Está claro que la Oficina debería gozar, en consulta con los mandantes tripartitos, de la mayor flexibilidad posible al evaluar la forma más apropiada que debería adoptar esta asistencia técnica con miras a abordar y resolver de manera adecuada los problemas planteados. La aplicación efectiva de nuestras recomendaciones depende enormemente de la labor de seguimiento. A este respecto, debemos reiterar que el objetivo último es que nuestras conclusiones y recomendaciones tengan un impacto en la vida de los trabajadores o los empleadores que se enfrentan a la violación de sus derechos consagrados en los respectivos convenios. Los interlocutores sociales han sido creativos al llegar a estas conclusiones, especialmente las relacionadas con las misiones. En estos tiempos particularmente difíciles, se propugna la creatividad. Esperamos que la Oficina, en su labor de seguimiento, aproveche esta oportunidad —colaborando con las secretarías de los empleadores y los trabajadores, y sus Oficinas respectivas— para cumplir misiones que sean eficientes y efectivas y tengan un impacto.
- 298.** Con respecto a la cuestión del impacto, los miembros trabajadores opinan que la promoción, ratificación y aplicación efectiva, en la legislación y en la práctica, de los convenios de la OIT es fundamental para el mandato normativo de la OIT, y constituye el inicio del ciclo de cambio de efectos positivos. Los Gobiernos deberían adoptar medidas proactivas, en consulta con sus interlocutores sociales y con la asistencia de la OIT, para lograr este cambio e impacto en el ámbito laboral y social de sus países.
- 299.** Debemos poner de relieve los debates que tuvieron lugar durante la discusión de los casos de Belarús y Panamá. Ya hablamos de Belarús durante el examen del caso. Durante las discusiones de la Comisión, el representante del Gobierno de Panamá formuló comentarios desafortunados y estigmatizantes sobre los sindicatos independientes. Asimismo, durante la sesión plenaria, se formularon acusaciones aún más graves e injustificadas de criminalidad contra el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS). Estos actos suponen una intimidación y no son aceptables. Debemos seguir insistiendo en que se garantice que, ya sea aquí, en nuestra Comisión, en la sesión plenaria o en nuestros países, impere un entorno en el que los trabajadores puedan estar presentes y expresarse sin sentirse inseguros.
- 300.** El trabajo coherente e interrelacionado del sistema de control se pone de manifiesto durante nuestra labor como Comisión. En particular, el Informe y la labor de seguimiento por la Comisión de Expertos son fundamentales para nosotros. Hemos mantenido fructíferas interacciones al inicio de nuestra reunión y les apoyamos plenamente en el cumplimiento independiente y profesional de su mandato.
- 301.** Al comienzo de nuestra reunión, tuvimos que retomar la cuestión del derecho de huelga, y esperamos que este asunto quede zanjado en nuestra Comisión, habida cuenta de los métodos de trabajo que hemos adoptado desde hace muchos años. Corresponde al Consejo de Administración, que ha remitido a la Corte Internacional de Justicia, recibir la opinión consultiva y acordar el mejor camino a seguir de conformidad con la Constitución y el mandato de la OIT.
- 302.** Considerando la discusión de la Comisión en su conjunto, también queda claro que existen áreas en las que hemos observado puntos en común con nuestros homólogos empleadores y, que también serán recogidos en el marco de nuestro continuo diálogo para mejorar el funcionamiento de nuestra Comisión.

- 303.** En nombre del Grupo de los Trabajadores, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento al Presidente de nuestra Comisión, que ha dirigido los trabajos con gran esmero; al Relator, por su diligente labor; y a toda la Secretaría, por su inmensa contribución. En particular, me gustaría nombrar a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, y a sus adjuntos, el Sr. Horacio Guido y la Sra. Karen Curtis. La Sra. Curtis concluirá en breve su dilatada y admirable carrera en la OIT. Le agradecemos su decisiva contribución a los órganos de control de la OIT, especialmente a los trabajos de nuestra Comisión, y le deseamos lo mejor para el futuro. También queremos expresar nuestro agradecimiento a Rosinda y a Carlos, la columna vertebral de esta Comisión; a los intérpretes y al equipo técnico, y a mi homólogo del Grupo de los Empleadores, el Sr. Moyane, que se ha ganado todo mi respeto, aunque no siempre estemos de acuerdo, por su atención y paciencia. Por supuesto, agradezco también a mi Grupo su participación activa y su solidaridad. Quisiera dar gracias especialmente a quienes asumieron junto a mí el papel de portavoces. Me gustaría mencionar a Marta, Nina, Mikyung, Losi, Alejandra, Ann, Clare, Jocelyne, Stephen y Souleymane. Gracias también a nuestros compañeros de la Confederación de Sindicatos Cristianos (ACV-CSC) y de la CSI, por sus aportaciones y consejos constantes y profesionales, así como a los compañeros de ACTRAV, por su apoyo.
- 304. Miembro gubernamental, Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros.** Los países candidatos, Albania, Georgia, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania; Islandia y Noruega, como países miembros de la como países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, y Suiza se suscriben a esta declaración.
- 305.** En primer lugar, quisiéramos agradecer vivamente al Presidente de la Comisión su eficiente dirección de las discusiones y su excelente gestión del tiempo. Agradecemos asimismo a los Vicepresidentes y al Ponente su espíritu constructivo, sus contribuciones y su eficiencia. También agradecemos a la representante del Secretario General, Sra. Corinne Vargha, y a su equipo su apoyo y orientación durante las sesiones. Quisiéramos hacer propicia esta ocasión para agradecer sinceramente a la Sra. Karen Curtis, Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, su papel clave en este apoyo durante muchos años. Es esta su última Comisión en tal función. Quisiéramos expresar nuestros mejores deseos para la concreción de todos sus futuros proyectos.
- 306.** Acogemos con beneplácito las discusiones, el enfoque positivo y la participación de los mandantes en el proceso. Sin embargo, lamentamos mucho que no se hayan podido examinar dos casos porque los respectivos Gobiernos decidieron no participar en la Comisión. Quisiéramos destacar que la participación de representantes gubernamentales en las discusiones sobre casos nacionales es vital para el buen funcionamiento del mecanismo de control de la OIT. No es solo una obligación de cada Estado Miembro, sino también una oportunidad para recibir orientación y asistencia para los futuros trabajos encaminados a cumplir con los convenios ratificados. Lamentamos asimismo que, por segundo año consecutivo, no se hayan podido adoptar todas las conclusiones por consenso, lo que va en contra de la práctica establecida desde hace mucho tiempo por nuestra Comisión. No obstante, nos complace haber llegado a conclusiones concretas que brindarán una orientación sobre el camino a seguir para la eficaz aplicación de las normas internacionales del trabajo, en la legislación y en la práctica.
- 307.** Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, su ratificación y el control efectivo, independiente y autorizado de su aplicación. Compartimos la opinión de que los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para las relaciones entre los pueblos y las naciones.

308. La Comisión es un pilar esencial del sistema de control de la OIT y encarna los valores fundamentales de la OIT, basados en el diálogo social y el tripartismo. Permite a todos los mandantes discutir la aplicación de los convenios de la OIT de manera constructiva, respetuosa y tripartita.
309. Apreciamos mucho el análisis y los conocimientos técnicos de la Comisión de Expertos, que constituyen una base sólida para el trabajo de nuestra Comisión. Valoramos y confiamos en la orientación proporcionada por la Comisión de Expertos, que ayuda a aplicar las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la Comisión de Expertos.
310. Nos complace que la Comisión de Expertos siga profundizando su cooperación con los Órganos de Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, lo cual es fundamental para mejorar la realización efectiva de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Acogemos con beneplácito la incorporación de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Lamentamos observar que la situación en la que nos encontramos nos desvía del camino para alcanzar los ODS de 2030 y, en particular, el ODS 8, sobre trabajo decente y crecimiento económico. En este sentido, buscamos un nuevo impulso de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social para promover la inclusión y la justicia sociales, el diálogo social sobre los avances en la protección social universal, los empleos decentes y las competencias ecológicas y digitales.
311. Atribuimos gran valor al Estudio General de la Comisión de Expertos, que presenta una visión general de la relación vital entre un entorno de trabajo seguro y sano y la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, permitiendo una reducción del costo global de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es urgente fortalecer la cultura de la prevención en el trabajo, promover la sostenibilidad de las empresas y garantizar una protección social integral y accesible. Acogemos con agrado las recomendaciones de mejora del informe sobre el Estudio General.
312. Acogemos favorablemente el hecho de que las conclusiones de la Comisión estén más orientadas a las acciones. Orientan a los mandantes y fomentan el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los Estados Miembros a que cumplan las conclusiones en la mayor medida posible, cuando proceda, con el apoyo de la asistencia técnica de la OIT, que también puede conllevar misiones.
313. Continuaremos apoyando y reforzando plenamente el sistema de control de la OIT. Seguimos convencidos de que es uno de los elementos más amplios y valiosos del orden multilateral basado en normas. Esperamos con interés una colaboración constructiva con la Oficina de la OIT y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.
314. **Presidente:** Ahora que estamos concluyendo los trabajos de nuestra Comisión, permítanme dirigirles unas palabras de agradecimiento. Presidir esta Comisión ha sido para mí un gran honor y un privilegio que valoro enormemente. El hecho de trabajar a su lado me ha enriquecido tanto en el plano profesional como en el personal. He aprendido mucho gracias a la calidad de sus intervenciones, la riqueza de sus experiencias y el sincero compromiso que han demostrado con los ideales que defiende nuestra Organización. He apreciado especialmente el espíritu de diálogo constructivo y respeto mutuo que ha presidido todos nuestros debates. Sus contribuciones, siempre reflexivas y respetuosas, han aportado un valor real a nuestros intercambios. Espero haber sabido, en la medida de mis posibilidades, dirigir nuestros trabajos en un clima de serenidad, escucha mutua y diálogo abierto.

- 315.** Deseo expresar mi profunda gratitud a las delegaciones gubernamentales por su compromiso durante el examen de los casos individuales. Espero que los debates que hemos mantenido contribuyan a que las situaciones mencionadas avancen, en un espíritu de progreso, en beneficio de sus sociedades.
- 316.** Agradezco sinceramente a los dos Vicepresidentes su constante apoyo y sus sabios consejos. Su experiencia y su capacidad de escucha han sido activos muy valiosos en el desarrollo de nuestros trabajos. Mi agradecimiento también a los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores por su activa participación y su espíritu de responsabilidad, así como a todas las delegaciones —Gobiernos, trabajadores y empleadores— cuya presencia, intervenciones y cooperación han contribuido en gran medida al éxito de esta reunión.
- 317.** Quiero expresar un especial agradecimiento al equipo del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, cuya profesionalidad, rigor y dedicación han permitido a nuestra Comisión funcionar en las mejores condiciones. Tampoco olvido a los intérpretes y al equipo técnico, cuyo apoyo discreto pero esencial ha facilitado enormemente nuestra comunicación y la fluidez de nuestros trabajos. Quiero expresarles aquí mi más sincero agradecimiento.
- 318.** Asumir esta responsabilidad no ha sido una tarea fácil, pero ha sido, sin duda, una de las experiencias más enriquecedoras de mi trayectoria. Concluyo este mandato animado por un profundo respeto hacia todos y cada uno de ustedes, y con un gran orgullo por el trabajo realizado colectivamente. Les doy las gracias de todo corazón y les deseo sinceramente mucho éxito en sus futuros compromisos.

Ginebra, 13 de junio de 2025

(Firmado) Sr. Belgacem Tabai
Presidente

Sr. Marcelo Tapia
Ponente

Anexo I

Conferencia Internacional del Trabajo

113.^a reunión, Ginebra, 2025

► CAN/D.1

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 2 de mayo de 2025

Trabajos de la Comisión

I. Trabajo de la Comisión

1. El presente documento contiene información sobre la forma en que se efectúan los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas (en adelante, «la Comisión»); y se somete a la adopción de la Comisión al inicio de sus labores en cada reunión de la Conferencia¹. El documento refleja los resultados de las discusiones y de las consultas tripartitas informales que han tenido lugar, desde 2002, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en particular sobre las siguientes cuestiones: la elaboración de la lista de casos individuales que la Comisión debe examinar, la preparación y adopción de las conclusiones relativas a estos casos individuales, la gestión del tiempo, los tiempos de intervención y el respeto de las reglas parlamentarias de decoro.
2. Este documento tiene en cuenta los resultados de las últimas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, celebradas el 14 de abril de 2025. Estas consultas confirmaron las prácticas previamente establecidas, así como los ajustes que se habían implementado para responder a las circunstancias excepcionales de la pandemia de COVID-19 y que contribuyeron al buen desarrollo de las labores de la Comisión.

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

3. De conformidad con su mandato, definido en el artículo 10, párrafo 1, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión está encargada de examinar:
 - a) el cumplimiento por los Miembros de sus obligaciones de comunicar informaciones y memorias en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución;

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

- b) los casos individuales relativos a las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a los convenios en que sean parte, y
 - c) la legislación y la práctica de los Miembros respecto de los convenios en que no sean parte y las recomendaciones, elegidos por el Consejo de Administración (Estudio General).
- 4. De conformidad con el artículo 10, párrafo 2, del Reglamento de la Conferencia, la Comisión también examinará los informes transmitidos por el Consejo de Administración a la Conferencia con miras a su examen por la Comisión.
- 5. De conformidad con el artículo 10, párrafo 3, no se podrán someter resoluciones a la Comisión de conformidad con el artículo 41.
- 6. De conformidad con el artículo 10, párrafo 4, la Comisión presenta un informe a la Conferencia. Desde el año 2007, en atención a los deseos formulados por los mandantes de la OIT, el informe de la Comisión ha sido publicado en las Actas Provisionales de la Conferencia y en una publicación separada para mejorar la visibilidad de las labores de la Comisión.
- 7. Las cuestiones relacionadas con la composición de la Comisión, el derecho de participar en sus labores y el procedimiento de votación están reguladas por la parte 4 del Reglamento de la Conferencia.
- 8. Cada año, la Comisión elige los miembros de su Mesa: Presidencia y Vicepresidencias, así como el/la Ponente.

III. Documentos de trabajo

A. Informe de la Comisión de Expertos

- 9. El documento de trabajo de base de la Comisión es el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III (Partes A y B)), impreso en dos volúmenes.
- 10. El Informe III (Parte A) contiene, en su primera parte, el Informe General de la Comisión de Expertos, así como, en su segunda parte, las observaciones de dicha Comisión relativas a la presentación de memorias, la aplicación de los convenios ratificados y la obligación de someter los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. Al inicio del Informe figura un índice de los comentarios agrupados por convenio y por país. Además de las observaciones contenidas en su Informe, la Comisión de Expertos ha formulado, como en años anteriores, solicitudes directas que la Oficina comunica a los Gobiernos interesados en nombre de la Comisión².
- 11. El Informe III (Parte B) contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre un grupo de convenios y recomendaciones decidido por el Consejo de Administración.

B. Resúmenes de las memorias

- 12. En su 267.^a reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y simplificación de las disposiciones relativas a la presentación por el Director General a la Conferencia de los resúmenes de las memorias presentadas por los

² Véase el [párrafo 83](#) del Informe General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 113.^a reunión, 2025. Una lista de las solicitudes directas se puede encontrar en el anexo VII del Informe III.

Gobiernos en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución³. Las personas que deseen consultar las memorias y obtener copias de las mismas pueden dirigirse a la secretaría de la Comisión.

C. Otras informaciones

13. Durante el transcurso de las labores de la Comisión, la secretaría prepara documentos (referenciados como «documentos D»), que se ponen a disposición⁴ en la [página web](#) de la Comisión y conciernen:
 - a) las informaciones sobre las memorias y datos que llegaron a la Oficina Internacional del Trabajo desde la última reunión de la Comisión de Expertos; sobre la base de estas informaciones, se elabora la lista de los Gobiernos invitados a proporcionar información a la Comisión de la Conferencia debido a un incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas⁵;
 - b) la información escrita facilitada por los Gobiernos a la Comisión de la Conferencia en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, cuando estos Gobiernos están en la lista preliminar de casos o en la lista de casos individuales adoptada por la Comisión de la Conferencia⁶.
 - c) la información escrita facilitada por los Gobiernos que han sido invitados a proporcionar información sobre los casos de incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas durante periodos determinados⁷, y
 - d) la información escrita facilitada por los delegados para la discusión general⁸.

IV. Discusión general

14. De conformidad con su práctica habitual, la Comisión empieza sus labores con el examen de sus métodos de trabajo sobre la base del presente documento. Luego, la Comisión discute de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT. Esta discusión se basa principalmente en el Informe General de la Comisión de Expertos.
15. Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2024, se acordó mantener la práctica en virtud de la cual los delegados también pueden presentar información por escrito. La información recibida antes de la sesión correspondiente se publicará cuanto antes, en los tres idiomas oficiales si es posible, y se integrará en el informe final de la Comisión⁹. También se decidió que, a modo de orientación, se podrían sugerir tiempos máximos de uso de la palabra sobre la base de los tiempos establecidos para la discusión del Estudio General.

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

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

⁵ Véase la parte V.

⁶ Véase la parte VI (suministro de información).

⁷ Véase la parte V.

⁸ Véase la parte IV.

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

16. La Comisión proseguirá sus labores con una discusión sobre el Estudio General titulado «[Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales](#)». Este Estudio General se centra en el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (parte VI), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25), y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)¹⁰.
17. Las consultas tripartitas informales de abril de 2025 confirmaron el tiempo consagrado para la discusión del Estudio General, el cual no debería superar las cuatro horas, así como los tiempos de intervención para las observaciones iniciales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, al igual que para los grupos gubernamentales, los cuales se habían incrementado en 2024¹¹.

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

18. Se invita a los Gobiernos a que presenten información sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas durante un periodo determinado. Estos casos se tratan en una misma sesión de la Comisión. Los Gobiernos que hayan comunicado la información o las memorias solicitadas con anterioridad a dicha sesión no deberán presentarse ante la Comisión. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones facilitadas por los Gobiernos concernidos sobre las dificultades encontradas, y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio, se recogen en su informe.
19. Los Gobiernos interesados podrán, si lo desean, transmitir información por escrito con respecto a estos casos de incumplimiento, una semana antes de la fecha de la sesión consagrada, o sea a más tardar **el martes 27 de mayo de 2025**. Dicha información se publicará en los tres idiomas oficiales antes de la sesión¹².
20. Durante la sesión, los Gobiernos interesados podrán, si así lo desean, proporcionar información sobre los nuevos acontecimientos que se hayan producido, y a continuación los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores presentarán sus observaciones.
21. Cabe recordar que la Comisión determina los casos de incumplimiento grave sobre la base de los siguientes criterios¹³:

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

¹¹ Véase la parte IX.

¹² Las consultas tripartitas informales de marzo de 2024 confirmaron que esta práctica continuaría.

¹³ Estos criterios fueron examinados por última vez por la Comisión en 1980 (véase *Actas Provisionales* núm. 37, Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª reunión, 1980, párr. 30).

- no se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
 - las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;
 - ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;
 - no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución¹⁴;
 - no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
 - el Gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.
- 22.** En sus 88.^a y 89.^a reuniones (2017 y 2018), la Comisión de Expertos decidió establecer una nueva práctica consistente en realizar «llamamientos urgentes» en casos que cumplen ciertos criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias¹⁵. Ello también tiene por objeto señalar estos casos a la atención de la Comisión de la Conferencia, a fin de que se pueda llamar a los Gobiernos interesados a comparecer ante ella. Por consiguiente, en su reunión de noviembre-diciembre de 2024, la Comisión de Expertos hizo llamamientos urgentes a 17 países que no habían enviado las memorias solicitadas después de tres o más años¹⁶. Se invitará a los países a los que se han enviado llamamientos urgentes a que proporcionen información a la Comisión en el momento de examinar los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

VI. Casos individuales

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

Lista preliminar

- 24.** Desde el año 2006, se ha instituido el envío previo a los Gobiernos de una lista preliminar de casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados que la Comisión podría examinar. Desde 2015, esta lista se pone a disposición treinta días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La lista preliminar es una respuesta a las

¹⁴ Este periodo comienza con la 100.^a reunión (2011) y concluye con la 111.^a reunión (2023), habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio o recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 107.^a (2018), 109.^a (2021) y 110.^a (2022) reuniones.

¹⁵ Véanse los párrafos 9 y 10 del Informe General de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018.

¹⁶ Véanse los «comentarios generales», sección I de la parte II del Informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A).

solicitudes de los Gobiernos de ser informados con antelación, a efecto de poder preparar mejor una posible intervención ante la Comisión. La lista no puede de ninguna manera considerarse como definitiva, dado que la adopción de la lista definitiva es competencia exclusiva de la Comisión de la Conferencia. Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2019, se decidió que se daría la posibilidad a los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos de proporcionar, si así lo desean, información por escrito a la Comisión. La información facilitada, sobre una base puramente voluntaria, solo deberá concernir acontecimientos recientes que aún no hayan sido examinados por la Comisión de Expertos. Dicha información deberá ser transmitida en al menos uno de los tres idiomas de trabajo de la Oficina a más tardar dos semanas antes de la apertura de la reunión de la Conferencia¹⁷ y, en la medida de lo posible, no deberá superar las 2 000 palabras. Una [plantilla](#) específica para la transmisión de dicha información está disponible en la página web de la Comisión.

Establecimiento de la lista de casos

- 25.** La lista de casos individuales se somete a la Comisión, para su adopción, después de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se hayan reunido para su discusión y adopción. En el marco de las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2025, se decidió que, tal y como el año pasado, este año la lista definitiva se podría adoptar en la primera sesión de la reunión de la Comisión, que se celebrará el lunes 2 de junio de 2025 por la tarde.
- 26.** A partir de la revisión realizada en 2015 de los criterios para la selección de los casos, la selección debería tomar en consideración, de manera equilibrada, los siguientes elementos:

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

- 27.** Además, existe la posibilidad de examinar un caso de progreso tal como se hizo en 2006, 2007, 2008 y 2013¹⁸.
- 28.** Desde el año 2007, la praxis ha sido que, después de la adopción de la lista de casos individuales, los Vicepresidentes empleador y trabajador celebren una reunión informativa

¹⁷ Antes del lunes 19 de mayo de 2025.

¹⁸ Véanse los [párrafos 95 a 101](#) del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios adoptados por la Comisión de Expertos para la determinación de los casos de progreso también se reproducen en el anexo II del presente documento.

informal para los Gobiernos a fin de explicar los criterios en función de los cuales se efectuó la selección de los casos individuales.

Inscripción automática

- 29.** Desde el año 2010, la Oficina efectúa la inscripción automática de los casos incluidos en la lista definitiva sobre la base de un orden alfabético rotativo, siguiendo el orden alfabético francés. El modelo «A+5» ha sido elegido para garantizar una verdadera rotación de los países en la lista. Este año la inscripción se iniciará con los países que comienzan con la letra «S». Los casos se dividirán en dos grupos: el primer grupo de países que será inscrito, siguiendo el orden alfabético mencionado, será el de aquellos a los que la Comisión de Expertos pidió que transmitiesen datos completos a la Conferencia («doble nota a pie de página»)¹⁹. A continuación, la Oficina inscribirá el segundo grupo, que estará constituido por los casos de los países que figuran en la lista definitiva, siguiendo el orden alfabético antes mencionado. La Oficina podrá ajustar esta práctica de programación teniendo en cuenta la complejidad de los casos, con objeto de garantizar una cierta previsibilidad para el Gobierno y los interlocutores sociales de los países concernidos²⁰.
- 30.** La información sobre el programa de trabajo de la Comisión y la fecha en la que se podrán examinar los casos se publicarán:
- a) en el *Boletín Diario* y la [página web](#) de la Comisión, y
 - b) por medio de un documento D que contendrá la lista de casos individuales y el programa de trabajo para el examen de estos casos, que se pondrá a disposición de la Comisión tan pronto como sea posible después de la adopción de la lista de casos²¹.

Suministro de información

- 31.** Antes de su intervención oral ante la Comisión de la Conferencia, los Gobiernos podrán presentar información por escrito, que será resumida por la Oficina y puesta a disposición de la Comisión²². Esta información deberá proporcionarse por escrito al menos dos días antes de la discusión del caso. Servirá para completar la intervención oral del representante gubernamental del país en cuestión. No deberá reproducir la información contenida en las declaraciones orales o cualquier otra información ya proporcionada por el Gobierno. Esta información escrita no deberá superar las cinco páginas en total.

Adopción de conclusiones

- 32.** Las conclusiones sobre los casos individuales son propuestas por los Vicepresidentes de la Comisión y presentadas a la Comisión por la Presidencia, para su adopción. Las conclusiones deben tener debidamente en cuenta los elementos planteados durante la discusión y la información proporcionada por el Gobierno por escrito. Las conclusiones deben ser breves y claras y especificar las medidas que se esperan de los Gobiernos. Pueden incluir referencias a la asistencia técnica que ha de proporcionar la Oficina. Las conclusiones deben reflejar

¹⁹ Véase el [párrafo 93](#) del Informe General de la Comisión de Expertos.

²⁰ Los participantes en las consultas tripartitas de abril de 2025 señalaron que los ajustes realizados en la planificación del examen de los casos habían sido útiles y habían permitido una buena gestión del tiempo, resaltando la importancia de que la discusión de un caso individual termine el mismo día que empieza

²¹ Desde 2010, este documento D se anexa al Informe General de la Comisión de Expertos.

²² Véase la parte III, C, ii).

recomendaciones consensuadas. Las opiniones divergentes se pueden reflejar en las actas de la Comisión.

33. Las conclusiones relativas a todos los casos individuales examinados se adoptan durante sesiones especiales al final de la reunión de la Comisión. Los proyectos de conclusiones son transmitidos a una persona designada por el Gobierno interesado dos horas antes de la adopción del texto²³. Durante la sesión, las conclusiones se visualizarán en la pantalla. Los representantes gubernamentales podrán intervenir después de que la Presidencia haya anunciado la adopción de las conclusiones.
34. De acuerdo con la decisión de la Comisión en 1980²⁴, la primera parte de su informe contendrá una sección titulada *Aplicación de los convenios ratificados*, en la que la Comisión señala a la atención de la Conferencia: i) los casos de progreso, donde los Gobiernos han introducido cambios en su legislación y práctica con miras a eliminar divergencias anteriormente discutidas por la Comisión; ii) ciertos casos especiales, que se mencionan en los párrafos especiales del informe, y iii) casos de falta continua durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados que habían sido discutidos previamente, incluidos los «llamamientos urgentes»²⁵.

VII. Participación en las labores de la Comisión

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

²³ Se prevé que las dos sesiones dedicadas a la adopción de las conclusiones de los casos individuales se celebren el miércoles 11 de junio por la tarde y el jueves 12 de junio por la mañana.

²⁴ Véase la nota al pie de página 13.

²⁵ Véase sección V.

²⁶ Véanse *Actas Provisionales* núm. 24, Conferencia Internacional del Trabajo, 73.^a reunión, 1987, párr. 33, y *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, 2008, párr. 174.

que han decidido no presentarse ante la Comisión. El debate que tiene lugar en dichos casos se verá reflejado en la sección pertinente del informe, tanto la relativa a los casos individuales como en la sección relativa a la participación en los trabajos de la Comisión. En el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve²⁷. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

VIII. Actas literales (*verbatim*)

36. Durante las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión mantenidas en noviembre de 2018 y en marzo de 2019, se decidió que la discusión general, la discusión del Estudio General, así como la discusión de los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas, y la discusión de los casos individuales se reproducirán en formato de actas literales (*verbatim*). Cada intervención se reflejará *in extenso* en el idioma de trabajo utilizado por el orador o, en su defecto, el idioma escogido —inglés, francés o español— y los proyectos de actas literales estarán disponibles en línea en la página web de la Comisión²⁸. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones precedentes antes de su adopción por la Comisión²⁹. La Presidencia anunciará claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas cuando los proyectos de actas estén disponibles. Las enmiendas deberán señalarse con claridad en los documentos pertinentes y presentarse por vía electrónica³⁰. A fin de evitar retrasos en la preparación del informe de la Comisión, no se podrán aceptar enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados. En la medida en que los proyectos de actas literales reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.
37. En cuanto a la estructura del informe de la Comisión, la primera parte del informe incluirá el acta literal de la discusión general, los resultados de la discusión del Estudio General, las conclusiones alcanzadas sobre los casos «automáticos» y los casos «individuales» —incluidos los párrafos especiales— así como las actas literales relativas a la adopción del informe y las observaciones finales. La primera parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción en un solo documento, traducido en los tres idiomas.
38. La segunda parte del informe de la Comisión se compondrá de las actas literales (*verbatim*), en una versión trilingüe, de la discusión del Estudio General, de la discusión de los casos «automáticos» y de la discusión de los casos «individuales». Dichas actas literales se publicarán

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

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

²⁹ Véase también el artículo 30, apartado 3, del [Reglamento Interno de la Conferencia Internacional del Trabajo](#).

³⁰ Para obtener más detalles sobre el procedimiento de presentación de enmiendas a los proyectos de actas literales, véase el anexo III o póngase en contacto con la secretaría.

en línea en la página web de la Comisión a medida que se vayan adoptando. La segunda parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción, únicamente en forma electrónica.

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

IX. Gestión del tiempo

40. Se hará todo lo posible para que las sesiones comiencen a la hora prevista y para que se respete el programa. En las consultas tripartitas informales de abril de 2025, se ha decidido mantener los tiempos máximos de intervención establecidos en 2024. Estos tiempos máximos de intervención son los siguientes.

- Para la discusión de los casos individuales:
 - quince minutos para el Gobierno cuyo caso se examine;
 - diez minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - diez minutos para los miembros empleador y trabajador del país concernido respectivamente, que se distribuirán entre los diferentes oradores de cada grupo;
 - siete minutos para los grupos gubernamentales;
 - cinco minutos para los otros miembros³¹;
 - quince minutos para las observaciones finales del Gobierno cuyo caso se examine, y
 - diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

En las consultas tripartitas informales de abril de 2025, se acordó que el Gobierno cuyo caso se está examinando podría decidir dividir los 30 minutos que se le asignan como considere oportuno entre su declaración inicial y sus observaciones finales.

- Para la discusión general, y a modo de orientación:
 - veinte minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
 - quince minutos para la representante del Secretario General, así como para la Presidencia de la Comisión de Expertos y del Comité de la Libertad Sindical;
 - doce minutos para las declaraciones de los grupos gubernamentales, y
 - cinco minutos para los otros miembros.
- Para la discusión del Estudio General³²:

³¹ La Presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa de la Comisión, podrá reducir este tiempo a tres minutos, en particular, cuando haya más de 17 oradores inscritos en la lista de oradores. En tal caso, la Oficina intentará informar a los delegados inscritos en la lista de los oradores.

³² Estas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales que tuvieron lugar en marzo de 2016, en abril de 2023, en marzo de 2024 y en abril de 2025.

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

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

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

Apéndice I

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

Extractos del informe general de la Comisión de Expertos (113/III(A))

88. Como es habitual, la Comisión indica, mediante notas especiales (conocidas tradicionalmente como «notas a pie de página»), que figuran al final de los comentarios, los casos en los que, por la naturaleza de los problemas que plantea la aplicación de los convenios correspondientes, considera conveniente solicitar a los Gobiernos que faciliten una memoria antes de la fecha prevista, y, en ciertos casos, que transmitan información completa a la Conferencia en su próxima reunión de junio de 2025.
89. Para determinar los casos respecto de los cuales inserta notas especiales, la Comisión recurre a los criterios básicos que se describen a continuación, teniendo en cuenta las consideraciones generales siguientes. En primer lugar, estos criterios son indicativos. En el ejercicio de sus facultades discrecionales en lo que respecta a la aplicación de estos criterios, la Comisión también puede considerar las circunstancias específicas del país y la duración del ciclo de presentación de memorias. En segundo lugar, estos criterios son aplicables a los casos respecto de los cuales se solicita una memoria anticipada, a la que a menudo se hace referencia como «nota a pie de página simple», al igual que a los casos respecto de los cuales se solicita al Gobierno que comunique a la Conferencia información detallada, a la que se alude con frecuencia como «nota a pie de página doble». La diferencia entre estas dos categorías es de grado. En tercer lugar, un caso grave que justifique una nota especial para que se comunique información completa a la Conferencia (nota a pie de página doble), solo puede ser objeto de una nota especial para que se presente una memoria anticipada (nota a pie de página simple), en la medida en que haya habido una discusión reciente en la Comisión de la Conferencia. Por último, la Comisión señala que utiliza las notas a pie de página dobles por deferencia a las decisiones de la Comisión de la Conferencia en materia de determinación de los casos que desea discutir.
90. Los criterios que la Comisión tiene en cuenta son los siguientes:
- la gravedad del problema; a este respecto, la Comisión destaca que una consideración importante es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta temas relacionados con los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, incluso en el ámbito internacional, en los trabajadores y otras categorías de personas protegidas;
 - la persistencia del problema;
 - la urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y
 - la calidad y el alcance de la respuesta del Gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.
91. Además, la Comisión desea destacar que su decisión de no introducir una doble nota a pie de página en un caso que anteriormente ha sido señalado a la atención de la Comisión de la Conferencia no significa de ninguna manera que dicho caso sea considerado como un caso de progreso.
92. En su 76.^a reunión (noviembre-diciembre de 2005), la Comisión decidió que la identificación de los casos respecto de los cuales se solicitaba a los Gobiernos la comunicación de informaciones detalladas a la Conferencia, se hiciera en dos etapas: en primer lugar, el experto responsable inicialmente de un grupo concreto de convenios puede recomendar a la Comisión la inserción de notas especiales; en segundo lugar, habida cuenta de todas las recomendaciones formuladas, la Comisión adoptará, después de la discusión, una decisión final y colegiada, una vez examinada la aplicación de todos los convenios.

Apéndice II

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

Extractos del informe general de la Comisión de Expertos (113/III(A))

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

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

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

Apéndice III

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

Con referencia a la parte VIII del documento, en la presente nota se facilita información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*). Debe tenerse en cuenta que las intervenciones de los delegados figuran *in extenso* en los proyectos de actas literales solamente en el idioma de trabajo que corresponda¹ (inglés, francés o español). Los proyectos de actas literales se publicarán en línea, en la página web de la Comisión.

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

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

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

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

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

Anexo II

Conferencia Internacional del Trabajo
113.ª reunión, Ginebra, 2025

► CAN/D.2

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 2 de junio de 2025

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

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

GOBIERNOS INVITADOS A PROPORCIONAR INFORMACIONES A LA COMISIÓN

PAÍS	NÚMERO DEL CONVENIO
AFGANISTÁN **	111
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA	162/167
BURUNDI	94
CHAD **	182
ECUADOR **	98
EL SALVADOR	98
ESLOVAQUIA	144
GEORGIA	87
GHANA	103
GUINEA-BISSAU	26
HONDURAS	87
HUNGRÍA	87
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN	111
IRAQ	87
KIRGUISTÁN **	81
LIBIA **	29
MALASIA	98
NEPAL	98
NICARAGUA	169
PANAMÁ	122
REPÚBLICA DE MOLDOVA	98
SRI LANKA	138
UZBEKISTÁN	81/129
ZAMBIA	29

** Doble nota al pie de página



► Actas

4B

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 11 de julio de 2025

Segunda Parte

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Segunda parte

Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto
OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países

Índice

	Página
I. Discusión sobre el Estudio General <i>Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales</i>	5
II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas	45
III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART).....	76
IV. Sesión especial relativa a la observancia por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en aplicación de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111. ^a reunión (2023).....	92
V. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales).....	151

	Página
Afganistán (ratificación: 1969).....	151
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	151
Estado Plurinacional de Bolivia	157
Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)	
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) (ratificación: 2015)	157
Burundi (ratificación: 1963)	177
Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	177
Chad (ratificación: 2000)	191
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).....	191
Ecuador (ratificación: 1959)	219
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	219
El Salvador (ratificación: 2006)	248
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	248
Eslovaquia (ratificación: 1997)	280
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	280
Georgia (ratificación: 1999)	301
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).....	301
Ghana (ratificación: 1986)	322
Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	322
Guinea-Bissau (ratificación: 1977)	336
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	336
Honduras (ratificación: 1956)	355
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).....	355
Hungría (ratificación: 1957)	382
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).....	382
República Islámica del Irán (ratificación: 1964)	411
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	411

	Página
Iraq (ratificación: 2018).....	441
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	441
Kirguistán (ratificación: 2000).....	459
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	459
Libia (ratificación: 1961)	483
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	483
Malasia (ratificación: 1961).....	507
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	507
Nepal (ratificación: 1996)	544
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	544
Nicaragua (ratificación: 2010).....	567
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	567
Panamá (ratificación: 1970).....	571
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	571
República de Moldova (ratificación: 1996)	606
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	606
Sri Lanka (ratificación: 2000).....	625
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	625
Uzbekistán (ratificación: 2019)	647
Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2019)	
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 2019)	647
Zambia (ratificación: 1964)	672
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	672

Anexos

I. Cuadro de las memorias debidas en 2024 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 12 de junio de 2025) (artículos 22 y 35 de la Constitución)	701
II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 12 de junio de 2025) (artículo 22 de la Constitución)	704

I. Discusión sobre el Estudio General

Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales

Presidente - Pasamos ahora al segundo punto del orden del día, a saber, la discusión del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre algunos convenios y recomendaciones relativos a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, titulado «Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales».

Declaro abierta la discusión sobre el Estudio General. Invito a los dos Vicepresidentes a realizar sus declaraciones preliminares.

Miembros empleadores - Hoy estamos discutiendo el informe titulado «Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales». El término «completa» no significa solamente que la cobertura sea global. También significa garantizar la coherencia en los instrumentos y entre ellos, respetar los principios comunes básicos, estar permanentemente en consonancia con las disposiciones esenciales de los convenios fundamentales y, al mismo tiempo, respetar y dar margen para que la legislación y la práctica nacionales se adapten a situaciones y necesidades específicas. Quisiera señalar a su atención la discusión mantenida en la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos de esta Conferencia.

En esta última Comisión también se debaten las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pero de una manera fragmentada y aislada, no coherente con los instrumentos existentes de la OIT. La protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, es un elemento central del mandato de la OIT, tal como se establece en el Preámbulo de la Constitución. Por consiguiente, los miembros empleadores quisieran expresar su agradecimiento a la Comisión de Expertos y a la Oficina por preparar este Estudio General sobre el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) (Parte VI), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 25), y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).

Los empleadores señalan que, al preparar el Estudio General, se tuvo en cuenta la información enviada por 129 Gobiernos, así como por 30 organizaciones de trabajadores y 11 organizaciones de empleadores. Tomamos nota de las buenas prácticas, los retos y los obstáculos para la ratificación y la aplicación de los instrumentos que están examinándose. Agradecemos a la Comisión de Expertos su examen y tomamos nota de las tasas de ratificación de los instrumentos. Tomamos nota de que el Convenio núm. 19 es el que cuenta con más ratificaciones (121) entre los instrumentos examinados. El Convenio núm. 12 cuenta con 77 ratificaciones y la Parte VI del Convenio núm. 102 cuenta con 51 ratificaciones y aceptaciones. Sin embargo, tomamos nota de que el Convenio núm. 12 tiene una tasa de ratificación baja, con tan solo 24 ratificaciones.

Como parte fundamental de la cobertura de protección social, garantizar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales contribuye a la consecución de economías inclusivas que funcionan bien, del trabajo decente, del empleo productivo, de empresas sostenibles y del crecimiento inclusivo. En lo que respecta a los países que ratifican las normas en materia de seguridad social de la OIT, estos objetivos deberían perseguirse teniendo en cuenta las especificaciones, las prioridades y los recursos nacionales, y los principios fundamentales establecidos en las normas ratificadas en coordinación con otras políticas públicas, incluida la política de empleo, y a través del diálogo social tripartito. Tomamos nota asimismo de que, aunque el Convenio núm. 102 fue el tema de los Estudios Generales de 1961 y 2011, esta es la primera vez en que los instrumentos sobre la seguridad social, a saber, los Convenios núms. 12, 19 y 102 (Parte VI), el Convenio núm. 121 y las Recomendaciones núms. 25 y 121 se han examinado conjuntamente en un Estudio General en relación con la provisión de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los miembros empleadores acogen con agrado los párrafos 8 al 10 del Estudio General sobre el vínculo entre la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y las prestaciones. Creemos que la prevención es esencial en lo que respecta a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, y estamos de acuerdo en que esto reduce directamente el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, disminuyendo así los costos asociados con las prestaciones conexas, y contribuyendo a la viabilidad financiera de los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. La noción de protección recuerda la noción de prevención. De hecho, la prevención permite mitigar los riesgos y reducir al mínimo los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Por consiguiente, los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberían considerarse estrechamente vinculados con la seguridad y salud en el trabajo. La responsabilidad de proporcionar una indemnización justa, equitativa y efectiva a los trabajadores y de garantizar su acceso a la atención de salud necesaria que cubra los servicios médicos, y los bienes y servicios de cuidado relacionados, incluida la rehabilitación médica tras un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, se deriva de la responsabilidad de asegurar condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.

A juicio de los miembros empleadores, reducir la incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es la mejor manera de contener los costos conexos. Esta convicción se basa en la consideración de que la mayoría de los accidentes, incidentes y enfermedades relacionados con el trabajo pueden prevenirse si existe una cultura y un mecanismo de prevención.

Por consiguiente, junto con los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es esencial desarrollar asimismo mecanismos de prevención adecuados con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, impartiendo formación a los inspectores del trabajo y desarrollando mecanismos de seguimiento en los que los interlocutores sociales desempeñen un papel más importante como una manera de combatir el trabajo ilegal e informal.

Si bien contar con los recursos adecuados en el lugar de trabajo es esencial, sensibilizar al público y lograr la aceptación social para obtener información pertinente y actualizada sobre las medidas de prevención es igualmente importante a fin de crear una cultura de prevención. En relación con esto, también debería reconocerse explícitamente en diferentes normativas la responsabilidad de los trabajadores. A raíz de estas observaciones generales, los miembros

empleadores quisieran formular ahora comentarios más específicos sobre los diferentes capítulos del Estudio General.

Parte I (Principios, contingencias y cobertura relacionados con la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), capítulo 1 (Objetivos, finalidad y principales características de la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). En relación con esto, los objetivos, la finalidad y las principales características de la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en relación con las características clave de los regímenes de protección en estos casos, estamos de acuerdo en que los empleadores no deberían ser exclusiva y directamente responsables de proporcionar prestaciones en estos casos. La responsabilidad compartida es primordial.

Acogemos con agrado el enfoque establecido en el párrafo 40 del Estudio General de que la utilización compartida de recursos financieros y el reparto de riesgos garantizan, por una parte, la protección adecuada de los trabajadores y, por otra, promueven la sostenibilidad empresarial al evitar que los empleadores tengan que asumir la carga financiera.

Estamos plenamente de acuerdo en que el Estado debe asumir la responsabilidad general de la administración adecuada del régimen y de la debida provisión de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Volviendo ahora a la cuestión de los mecanismos de responsabilidad del empleador, insistimos en que esto debe entenderse y analizarse teniendo plenamente en cuenta y analizando el contexto y las circunstancias nacionales específicas. Tomamos nota de los diversos ejemplos que existen en diferentes países, donde los empleadores tienen la obligación legal de proporcionar mecanismos de responsabilidad y prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tal como indica el párrafo 50 del Estudio General. Las diferencias son enormes, lo que pone de relieve la necesidad de comprender el contexto nacional. Por ejemplo, el Estudio General señala que, en Sierra Leona, el seguro de responsabilidad civil del empleador es obligatorio para los empleadores que tienen más de cinco asalariados.

En cambio, en Australia, una empresa que emplea a al menos 2 000 trabajadores debe demostrar que cumple los requisitos mínimos relativos a la solidez financiera y la viabilidad para poder asegurarse a sí misma.

Los miembros empleadores ponen de relieve que el Convenio núm. 102 (Parte VI), y el Convenio núm. 121 descartan los regímenes de responsabilidad del empleador en los casos en que el empleador individual sea el único responsable de pagar una indemnización. Lo mismo sucede con los regímenes que ofrecen un seguro voluntario de responsabilidad a los empleadores para que paguen una indemnización en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estamos de acuerdo en que los regímenes de responsabilidad del empleador con la obligación de contratar un seguro también pueden tener ciertas desventajas, que afectan negativamente a los trabajadores que han sufrido accidentes o enfermedades, sus familias y los empleadores.

Los miembros empleadores creen asimismo que los regímenes de seguro voluntario regulados por el Estado, pero no necesariamente subvencionados por el Estado, deberían considerarse como una cobertura que cumple los requisitos. Lamentablemente, este objetivo solo se alcanzó parcialmente en el texto del Convenio.

Además, en lo que respecta al Convenio núm. 102, en el momento de su adopción, los miembros empleadores pusieron de relieve que una Recomendación habría sido más adecuada, especialmente para un instrumento cuyo ámbito de aplicación podría abarcar los

grupos de la población que no fueran solamente los trabajadores asalariados, y a fin de proporcionar más flexibilidad al aplicar las normas en materia de seguridad social.

En general, el Convenio núm. 102 demuestra que las normas de la OIT en materia de seguridad social, incluidas las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, siguen siendo más pertinentes y posibles de lograr en los países desarrollados. Por consiguiente, persisten dudas acerca de si el Convenio ha conseguido establecer normas mínimas universales realistas.

También tomamos nota de que el párrafo 53 del Estudio General indica que las prestaciones proporcionadas en el marco de los regímenes de responsabilidad del empleador a menudo son limitadas en el tiempo o se ofrecen como una suma global, y que esto es contrario a los requisitos de los convenios de la OIT relativos a la seguridad social, que exigen que se proporcione asistencia médica y prestaciones monetarias durante todo el periodo de la contingencia.

Subrayamos además que, si bien los regímenes de seguro privados permiten mitigar los déficits públicos derivados de la necesidad de cubrir los crecientes gastos sociales, dichos regímenes también pueden conllevar más costos para los trabajadores y las empresas.

En lo que respecta a la protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, tomamos nota de que muchos regímenes nacionales de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales han dejado de desempeñar una función puramente compensatoria para centrarse en fortalecer la protección frente a este tipo de accidentes y enfermedades.

Además, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), reafirmó este enfoque integrado, al garantizar la coordinación de medidas preventivas, promocionales y activas combinadas con prestaciones y servicios sociales. Los miembros empleadores están de acuerdo y acogen con beneplácito el énfasis puesto por la Comisión de Expertos en la importancia de un enfoque integrado de la protección en casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Capítulo 2 (Contingencias en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). En lo que respecta a las enfermedades profesionales y, en particular, la salud mental, a los miembros empleadores les preocupa la información contenida en el párrafo 98 del Estudio General, que hace referencia, en lo tocante a España, al aumento del 81,54 por ciento de las ausencias a causa de problemas de salud mental registrado en 2022, en comparación con 2016. Sin embargo, esto se menciona sin indicar ningún estudio o fuente oficial en el que esta información esté contenida, lo que resta rigor a los datos. Pedimos que la Comisión de Expertos proporcione una aclaración a este respecto y que indique las fuentes de información en futuros Estudios Generales.

Capítulo 3 (Cobertura personal). Volvemos ahora al tema de los trabajadores ocupados en plataformas digitales.

Tomamos nota de que, según se indica en el párrafo 166, menos del 20 por ciento de los trabajadores ocupados en plataformas en línea indicaron que están cubiertos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Sin embargo, tenemos dudas acerca de la declaración de que, sin una protección de seguridad social adecuada, los trabajadores deben contratar un seguro privado. Los miembros empleadores indican que esto depende de la naturaleza del trabajo. Por ejemplo, el trabajo intelectual no requiere necesariamente un seguro de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Además, nos preguntamos si las prestaciones son mucho menos favorables que las proporcionadas por los regímenes de

seguro social. Los miembros empleadores creen más bien que esto depende del producto del seguro y señalan que existen prestaciones más favorables en lo que respecta a los accidentes.

En general, quisiéramos subrayar que algunos países, por ejemplo, los Países Bajos, no cuentan con un régimen específico contra los riesgos laborales, sino que el sistema es el mismo con independencia de la situación de los trabajadores y para todos los ciudadanos.

Parte II (Prestaciones y otros servicios relacionados), capítulo 4 (Asistencia médica y prestaciones conexas). Con respecto al tratamiento en el lugar de trabajo al que se hace referencia en los párrafos 196 y 197, los miembros empleadores toman nota de que tal vez sea necesario garantizar la prestación de primeros auxilios o el tratamiento de una lesión leve, sin excluir otras formas de tratamiento que puedan considerarse más eficaces. Estamos de acuerdo en que, en determinadas circunstancias, los trabajadores que han sufrido accidentes del trabajo o enfermedades profesionales pueden necesitar tratamiento de urgencia o cualquier otra atención médica inmediata.

También reconocemos y aceptamos el papel de los empleadores a este respecto, y en algunos países se proporcionan suministros o servicios de primeros auxilios. Tomamos nota de la diversidad de servicios disponibles en diferentes países encuestados, y reconocemos que, siempre que sea posible, debe haber una respuesta médica rápida en el lugar de trabajo. Sin embargo, una vez más, señalamos que el nivel de la atención médica prevista debe ser específica de cada país y tener en cuenta el contexto nacional.

No obstante, en lo que respecta a la asistencia médica y las prestaciones conexas en general, los miembros empleadores creen que incumbe fundamentalmente a los Gobiernos ayudar a hacer realidad el derecho a la seguridad social. Si bien debería haber margen para que los seguros privados sean un complemento de la responsabilidad obligatoria de los Gobiernos, estos últimos deben seguir cumpliendo sus obligaciones. Las normas de la OIT, al disponer que la responsabilidad general recae sobre el Gobierno, le obligan a regular la provisión de la seguridad social privada a fin de mitigar los posibles efectos negativos.

Capítulo 5 (Prestaciones monetarias en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional). En lo que respecta a las prestaciones monetarias en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, quisiéramos subrayar los siguientes puntos específicos. En primer lugar, en lo tocante al periodo de espera y a la duración del pago mencionados en el párrafo 231, los miembros empleadores consideran que la norma no está bien definida en lo referente a España. Se recomienda que se revise para que rece como sigue: «El sistema español que regula el cambio de la incapacidad temporal a la incapacidad permanente es el siguiente: Las licencias por incapacidad temporal tienen una duración máxima de 12 meses, aunque este periodo puede prolongarse hasta doce meses más en dos periodos de seis meses si se prevé una recuperación en ese periodo, o si existen retrasos en lo que respecta a la comparecencia ante el tribunal médico a fin de obtener una incapacidad permanente. Si después del tiempo máximo permitido para obtener una incapacidad temporal el trabajador no ha mejorado suficientemente como para retomar su trabajo, podría considerarse un cambio a la incapacidad permanente.» Tomamos nota, no obstante, de que el Instituto Nacional de Seguridad Social no reconocerá el derecho a la incapacidad permanente antes de finalizar la incapacidad temporal. Si la solicitud de incapacidad permanente se rechaza, se despedirá inmediatamente al trabajador. En segundo lugar, en relación con los niños, en particular los niños con discapacidad a los que se hace referencia en el párrafo 305, tomamos nota de que no hay límite de edad para los niños con discapacidad en lo que respecta al derecho a las prestaciones de sobrevivientes. Acogemos con agrado esta práctica de los Estados Miembros y tomamos nota de que este enfoque inclusivo refleja las mejores prácticas

y está plenamente en consonancia con el principio de proteger a las personas a cargo vulnerables. En tercer lugar, estamos de acuerdo con el límite máximo prescrito para limitar la cuantía total de una pensión concedida a varias personas a cargo, tal como se indica en el párrafo 318. Acogemos con agrado los ejemplos de los países, inclusive en el sistema griego, que garantiza que las pensiones totales de sobrevivientes no superen los ingresos anteriores del trabajador fallecido. Subrayamos que esta es una medida fundamental para la sostenibilidad fiscal, y apoyamos su aplicación continua por ser justa y cabal desde el punto de vista actuarial. En cuarto lugar, en lo que respecta a la duración del pago, estamos de acuerdo en que, por lo general, el hecho de que la pensión de sobrevivientes se extinga cuando la persona vuelve a contraer matrimonio está en consonancia con el Convenio núm. 102, artículo 69, j) y con el Convenio núm. 121, artículo 22, g). Los miembros empleadores creen que esto refleja la norma internacional ampliamente aceptada y permite una asignación de prestaciones específica.

Capítulo 6 (Prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales), en lo tocante a la educación y la formación. En el párrafo 363, en lo que respecta específicamente a España, creemos que la información debería indicar claramente que la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo» y su Plan de acción fueron acordados con los interlocutores sociales.

Su revisión y aclaración se recomiendan como siguen: «El Gobierno de España indica que tanto la «Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027» como su Plan de acción para 2023-2024 fueron acordados por conducto del diálogo social con los interlocutores sociales (la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT)), e incluyen un conjunto de medidas para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas (mipymes)».

Capítulo 7 (Readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad). Además, en la sección sobre el empleo de las personas con discapacidad, la información contenida en el párrafo 393 está incompleta. Se recomienda la siguiente revisión: «En lo que respecta a España, los centros especiales de empleo pueden ser creados tanto por las administraciones y entidades públicas como por las personas físicas o jurídicas que tienen la capacidad jurídica para actuar como empleadores directamente o en colaboración con otros organismos o entidades, y es esencial que estén cualificados y registrados».

Parte III (Garantías legales, administrativas y financieras para una protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales). Capítulo 8 (Administración y financiación de los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). Con respecto al párrafo 402 en la traducción francesa, la utilización de la expresión «regímenes de seguro de accidentes del trabajo y enfermedad profesional es incorrecta, y proponemos la expresión «enfermedades profesionales». Tomamos nota de los ejemplos de instituciones que son responsables de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Sin embargo, señalamos que, en lo que respecta a Bélgica, la Agencia Federal de Riesgos Laborales (FEDRIS) proporciona un seguro para las enfermedades profesionales, pero no para los accidentes del trabajo. FEDRIS tiene un papel que desempeñar en los accidentes del trabajo, pero desde el 1 de enero de 1998, el sector se ha privatizado, por lo que las víctimas son indemnizadas por compañías de seguros privadas de accidentes del trabajo. FEDRIS solo interviene en el caso de las víctimas que sufrieron un accidente del trabajo antes de 1988, en los sectores de la marina mercante y la pesca marítima, y de las víctimas de un empleador que no está asegurado.

Capítulo 9 (Procedimientos para garantizar la debida concesión de las prestaciones). Los miembros empleadores están de acuerdo con lo indicado en el párrafo 447, y en que unos mecanismos y procesos de provisión bien diseñados son fundamentales para garantizar el acceso efectivo, rápido y eficiente a la asistencia médica y las prestaciones monetarias para los trabajadores que han sufrido accidentes o enfermedades y las personas a su cargo, incluidos unos procedimientos claros y sencillos de reclamaciones, junto con la toma de decisiones transparente por parte de las autoridades competentes. Además, están de acuerdo en que los mecanismos de presentación de quejas y recursos sean justos, accesibles, asequibles, transparentes y rápidos, inclusive para los trabajadores extranjeros y las personas a su cargo residentes en el extranjero.

Parte IV (Alcanzar el potencial de los instrumentos). Por último, en lo que respecta a la ratificación, insistimos en que debería ser precedida de evaluaciones técnicas y fiscales exhaustivas, preservando al mismo tiempo la flexibilidad nacional en ámbitos como la estructuración y la administración de las prestaciones.

Como principio general, consideramos importante realizar una evaluación del impacto antes de la ratificación de un convenio internacional del trabajo, prestando particular atención a si la legislación nacional cumple de una manera adecuada los requisitos del Derecho internacional y si la transposición de las disposiciones internacionales se garantiza efectivamente.

Miembros trabajadores - Compartiré con otros tres colegas el tiempo asignado a las observaciones introductorias.

El Estudio General de este año se centra en la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, un tema oportuno y de gran relevancia, a la luz de los crecientes riesgos a los que se enfrentan los trabajadores en la actualidad. El Estudio General examina seis instrumentos clave de la OIT, (cuatro Convenios y dos Recomendaciones). La creciente complejidad y frecuencia de los riesgos relacionados con el trabajo determinan que sea aún más urgente la identificación de nuevas áreas de acción y el fortalecimiento de los marcos existentes que protegen a los trabajadores y a sus familias de las devastadoras consecuencias de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

El derecho a la seguridad social, incluida la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es una piedra angular del mandato de la OIT.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT destaca esta obligación como un elemento central de nuestra misión.

Muchas de las declaraciones fundacionales de la OIT, incluida la Declaración de Filadelfia y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, vienen a reafirmar el imperativo de establecer y mantener mecanismos de seguridad social que proporcionen medios de subsistencia a todos los necesitados.

En 2017, la inclusión de instrumentos en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en los anexos de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social elevó aún más la visibilidad y la importancia de este ámbito dentro de la labor de la OIT.

Los marcos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también consagran el derecho a la seguridad social.

Estos compromisos se ven reforzados por diversos instrumentos regionales.

Para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es esencial contar con unos regímenes de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que sean amplios, eficaces y funcionen correctamente.

En particular, contribuyen al objetivo 1.3 de los ODS 1, sobre la erradicación de la pobreza, mediante sistemas de protección social, al objetivo 3.8 de los ODS 3, sobre la cobertura sanitaria universal, y al objetivo 8.8 de los ODS 8, sobre la promoción de entornos de trabajo seguros y protegidos, el trabajo decente y el crecimiento económico.

Los miembros trabajadores respaldan plenamente la opinión de la Comisión de Expertos acerca de la relación de refuerzo mutuo entre una cultura de seguridad y salud en el trabajo y la expansión de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En 2022, los mandantes de la OIT reconocieron el entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y un derecho fundamental en el trabajo, reafirmando así la importancia de las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de los avances en materia de seguridad y salud en el trabajo en las últimas décadas, los accidentes laborales siguen extendiéndose de manera alarmante. Solo en 2019, más de 395 millones de trabajadores en todo el mundo sufrieron lesiones profesionales no mortales. Anualmente, 2,93 millones de trabajadores pierden la vida por causas relacionadas con el trabajo, lo que representa, a escala global, el 6,7 por ciento de todas las muertes.

Aunque muchos países están tomando medidas para ampliar la protección social contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, menos de la mitad de la población activa mundial está cubierta legalmente mediante prestaciones monetarias en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En la práctica, son aún menos los que las reciben. Las disparidades entre regiones son notables, y algunas de las tasas de cobertura más bajas se observan en zonas en las que hay una mayor incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Se trata de un problema que afecta tanto a escala global como local que tiene consecuencias sociales y económicas de gran alcance para todos. Por tanto, atajarlo debe ser una prioridad para todos. Es un reto en el que la cuestión de la financiación ocupa un lugar central. Los Estados son los responsables últimos de asegurar la correcta administración de las instituciones y los servicios de seguridad social y de garantizar el debido pago de las prestaciones.

El buen funcionamiento de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales depende, en gran medida, de su sostenibilidad financiera y de la disponibilidad de recursos adecuados para cubrir los gastos de administración de las prestaciones y las medidas preventivas y de rehabilitación. Dichos regímenes deben basarse en los principios de la seguridad social, la cobertura obligatoria de los trabajadores y una financiación sólida para la puesta en común de recursos y el reparto de riesgos. Estos regímenes también deberían basarse en procedimientos claros y transparentes para la tramitación de las solicitudes y el pago de las prestaciones, sin necesidad de que exista una falta por parte del empleador, a fin de permitir el suministro de una amplia gama de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de manera justa y oportuna.

Por último, los miembros trabajadores subrayan la importancia fundamental de la gobernanza participativa. En muchos países, los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son administrados por órganos tripartitos y este modelo debe mantenerse. Un diálogo social sólido constituye el núcleo de la identidad de la OIT y de su eficacia. La buena gobernanza depende de él.

Por consiguiente, instamos a todos los Estados Miembros a que promuevan y refuercen los mecanismos participativos en la gestión de los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los miembros trabajadores - Como bien señaló mi colega estamos siendo testigos de una mayor incidencia y de nuevos riesgos relacionados con las lesiones laborales. Esta tendencia hace que sea mucho más urgente que nunca garantizar que los mecanismos de protección para los trabajadores sean los más amplios e inclusivos posibles.

En muchos países la definición de accidente del trabajo se interpreta de manera amplia incluyendo entre otras situaciones los accidentes ocurridos durante periodos de descanso o periodos no laborables fuera del lugar de trabajo durante el teletrabajo o como sabemos en el contexto de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, lamentamos que en algunos Estados Miembros los accidentes ocurridos durante el trayecto al trabajo, denominados *in itinere*, aún no se reconozcan como accidentes de trabajo.

En lo que respecta a las enfermedades profesionales observamos con preocupación que no todos los 29 padecimientos enumerados en el anexo 1 del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) están plenamente contemplados en la legislación nacional de los Estados Miembros que sí han ratificado este Convenio.

Por lo tanto, apoyamos plenamente el llamado de la Comisión de Expertos a aplicar el principio de presunción del origen profesional para las enfermedades incluidas en el anexo 1. Esta presunción es particularmente crucial en aquellos países donde un número reducido de enfermedades profesionales afecta a un segmento amplio de la fuerza laboral.

Asimismo, el sistema basado en listas resulta especialmente valioso en contextos donde los recursos científicos y médicos son limitados ya que ofrece un medio práctico para establecer vínculos entre determinadas ocupaciones y enfermedades específicas.

La Comisión de Expertos también llama acertadamente la atención sobre una preocupación grave: los trabajadores no deberían cargar con la responsabilidad de probar el origen profesional de enfermedades que si bien figuran en el anexo 1 no están reflejadas en las listas nacionales. Exigir dicha prueba constituye una carga doble para los trabajadores afectados y es una injusticia inadmisibles para quienes ya están sufriendo las consecuencias del accidente.

Igualmente es importante alentar a los Estados Miembros a ir más allá del anexo 1 y reconocer como enfermedades profesionales otras que si bien no están incluidas en las listas nacionales se enmarcan dentro de esa definición general de enfermedad profesional.

Dadas las transformaciones rápidas y profundas en el mundo del trabajo es esencial actualizar periódicamente las listas nacionales de enfermedades profesionales con base en la evidencia científica, en los avances tecnológicos y en el conocimiento emergente con la participación significativa de los interlocutores sociales.

Además de las enfermedades vinculadas a las nuevas tecnologías y a los cambios en la organización del trabajo, no debemos ignorar aquellas derivadas de la violencia en el lugar de trabajo, incluido los riesgos psicosociales y de salud mental. Nuestras sociedades enfrentan una creciente prevalencia del estrés psicológico y de los trastornos mentales lo que hace que la extensión de la protección contra las lesiones laborales a estos riesgos sea una cuestión urgente.

Debemos recordar que la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) establece claramente que las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deben tener acceso a una indemnización por cualquier daño psicosocial, físico u otro que resulte en incapacidad para trabajar.

Ciertos sectores y grupos de trabajadores son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso laboral. Estos trabajadores enfrentan con frecuencia el estrés ético, cargas de trabajo elevadas y entornos laborales difíciles. Por ello es fundamental prevenir estos riesgos y garantizar el acceso tanto a la atención médica como a prestaciones económicas para aquellos que resulten afectados.

Los convenios pertinentes de la OIT estipulan que los regímenes de protección contra las lesiones laborales deben cubrir las siguientes cuatro contingencias: 1) estado mórbido; 2) incapacidad temporal o inicial para trabajar derivada de una condición mórbida que implique la suspensión de ingresos; 3) pérdida total o parcial de la capacidad de trabajar para ingresar que probablemente puede traducirse en permanente, o una disminución de las facultades físicas, y 4) pérdida de los medios de existencia como consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia.

El Estudio General ofrece una valiosa visión general sobre cómo se abordan estas contingencias en los distintos Estados Miembros. En algunos, un régimen único integral proporciona cobertura completa; en otros, algunas de estas contingencias pueden estar cubiertas por distintos regímenes a través de mecanismos de responsabilidad del empleador.

Para alinearse con estos Convenios de la OIT es esencial garantizar que, con independencia de cómo se estructuren estos regímenes de cobertura, todos los trabajadores tienen el derecho a una atención médica y a prestaciones en efectivo que cumplan al menos con los estándares mínimos.

El trabajo debe permitir a los trabajadores y sus familias llevar una vida digna. El trabajo es la base de la prosperidad de nuestras sociedades, pero cuando el trabajo provoca daño es nuestro deber colectivo prevenirlo, compensarlo adecuadamente y ofrecer reparación. Esta sería la responsabilidad que compartimos todos.

Otro miembro trabajador, hablando en nombre de los miembros trabajadores - Mi colega destacó las lagunas en la cobertura de las enfermedades profesionales. Un hecho igualmente preocupante es que la mayoría de los trabajadores del mundo siguen sin estar cubiertos contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La Comisión de Expertos constata que la cobertura efectiva global es solo del 37,4 por ciento, con marcadas variaciones regionales.

Por consiguiente, es imperativo ampliar esta cobertura efectiva para dar cumplimiento a las obligaciones de los Convenios núms. 102 y 121. Esto debe incluir a todos los trabajadores, incluidos los autónomos. Esto debe abarcar a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos, los aprendices, los miembros de cooperativas y las personas a su cargo, como se establece en el Convenio y en la Recomendación núm. 121.

El Estudio General pone de manifiesto la persistencia de lagunas en varios sectores económicos clave. Solo el 36,9 por ciento de los trabajadores domésticos están cubiertos, una población compuesta, en su mayoría, por mujeres con una trayectoria migratoria, que a menudo quedan excluidas por los umbrales de tiempo o de ingresos.

La agricultura, que da empleo a más de 1 000 millones de personas, es uno de los sectores más peligrosos, con un tercio de los accidentes mortales en todo el mundo. El cambio climático

está agravando esta situación, lo que subraya la urgente necesidad de contar con unos sistemas de protección social adecuados. También queremos señalar a la atención los instrumentos en estudio que piden que se amplíe la cobertura a los trabajadores agrícolas autónomos.

La gente de mar y los pescadores, expuestos a elevados riesgos de accidentes, están a menudo mal protegidos. Mientras que algunos están cubiertos por regímenes generales, otros no gozan de ninguna protección o se enfrentan a un trato injusto. Pedimos a los Estados miembros que refuercen los acuerdos bilaterales y multilaterales para garantizar una protección justa a estos trabajadores.

Es igualmente determinante dar una cobertura a los trabajadores de la economía informal. La Recomendación núm. 121 pide explícitamente a los Estados que amplíen su legislación sobre accidentes del trabajo a quienes no mantienen una relación laboral formal. Dado que las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, se trata también de una cuestión de justicia social.

En consecuencia, apoyamos el llamamiento de la Comisión de Expertos para promover la formalización de los trabajadores informales e incluirlos, al igual que a sus empleadores, en los regímenes contributivos de la seguridad social, con el fin de garantizar una cobertura efectiva de la protección contra los accidentes del trabajo.

Esto debería coincidir con el refuerzo de los mecanismos de inspección del trabajo y de seguridad social, para garantizar su cumplimiento, y con los esfuerzos dirigidos a informar a los trabajadores de sus derechos. Será necesario simplificar los procedimientos administrativos para hacer frente a los retos descritos por la Comisión de Expertos y garantizar que estos derechos sean accesibles a todos los trabajadores.

La cobertura de los accidentes del trabajo debe ir acompañada de un acceso rápido a una atención médica adecuada y a prestaciones monetarias. La asistencia también debe prestarse durante el tiempo que sea necesario, sin límites temporales arbitrarios. Establecer plazos máximos o imponer condiciones de elegibilidad pone en peligro la recuperación adecuada de los trabajadores, sobre todo en los casos de lesiones graves o de larga duración. Los Convenios núms. 102 y 121 especifican que el tratamiento médico debe proporcionarse hasta la recuperación completa o la estabilización del estado de salud.

En cuanto a las prestaciones monetarias, estas deben abonarse sin demora, tan pronto como aparezca la incapacidad temporal, durante toda la duración de la misma. Cualquier periodo de espera corre el riesgo de sumir a las familias en la pobreza. En caso de fallecimiento, los sobrevivientes deben recibir una indemnización completa.

Queremos resaltar que ningún trabajador debe ser excluido de la asistencia en función de su historial laboral, su antigüedad o su historial de cotizaciones. El derecho a la asistencia debe ser inmediato, en cuanto se produce un accidente. Además, los costos a cargo de los pacientes -como los copagos- son un obstáculo, sobre todo para los trabajadores con bajos ingresos. Por tanto, pedimos a los Estados miembros que presten estos servicios de forma gratuita, tal como garantizan los Convenios núms. 102 y 121, y que velen por que no se deniegue el tratamiento a ningún trabajador por limitaciones económicas.

La Comisión de Expertos también subraya que, en la práctica, sigue habiendo muchos obstáculos: falta de infraestructuras y de personal calificado, costos elevados, tiempos de espera y calidad desigual de los servicios, en particular en las zonas rurales. En consecuencia, instamos a los Estados miembros a que inviertan en los sistemas sanitarios, sobre todo en las zonas desatendidas, de conformidad con los requisitos de las Recomendaciones núms. 69 y 202.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los miembros trabajadores - La cobertura efectiva es clave para garantizar una protección significativa contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En cuanto a los trabajadores de la economía informal, debemos tener presente el creciente número de trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo que siguen sin estar bien protegidos.

Esto comprende a los trabajadores temporales, a tiempo parcial y ocasionales, así como a los de las pymes y la economía de plataformas. Basándome en mi propia experiencia en la República de Corea, he visto de primera mano el aumento de la subcontratación y los modelos de trabajo basados en plataformas, que ocultan la existencia de una relación de trabajo y dejan a muchos trabajadores sin acceso a protecciones básicas. La Comisión de Expertos ha señalado que menos del 20 por ciento de los trabajadores de plataformas digitales declaran estar cubiertos frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Por lo tanto, apoyamos firmemente la ampliación progresiva de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales no solo a todos los trabajadores por cuenta ajena, sino también a los trabajadores por cuenta propia y a otros trabajadores, en consonancia con la Recomendación núm. 121. Para ello, se debe elaborar una definición clara de la situación laboral de los trabajadores de plataformas.

Los trabajadores migrantes también se enfrentan a mayores riesgos debido a su predominio en trabajos peligrosos y a que a menudo experimentan un acceso desigual a las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que los Estados Miembros garanticen la igualdad de trato a todos los trabajadores, independientemente de su condición o no de residentes. Deben eliminarse las barreras prácticas y garantizarse la portabilidad de las prestaciones mediante acuerdos bilaterales y multilaterales más sólidos. La igualdad de acceso a la protección social es vital para que los mercados de trabajo sean más inclusivos y seguros.

La prevención y la readaptación son fundamentales para cualquier sistema de protección laboral justo y eficaz. La OIT lleva mucho tiempo haciendo hincapié en la profunda conexión que existe entre un sistema sólido de protección y los regímenes de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Invertir en prevención salva vidas, preserva los medios de subsistencia y reduce el inmenso costo social y económico que representan los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

El rápido desarrollo de las tecnologías digitales añade urgencia a esta cuestión. La automatización y las herramientas digitales pueden reducir la exposición a los riesgos tradicionales en el lugar de trabajo y mejorar la administración de los sistemas de seguridad social, pero también conllevan nuevos riesgos. Nuestros sistemas deben adaptarse para proteger a los trabajadores de estos retos cambiantes y garantizar que el progreso tecnológico no se produzca a costa de la salud de los trabajadores.

En el Convenio núm. 121 se insta a los Estados Miembros a adoptar medidas proactivas para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en particular mediante la adopción de políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo que abarquen formación para los trabajadores, campañas de sensibilización y estrategias de prevención basadas en datos. Estas medidas son esenciales, especialmente en sectores de alto riesgo como la agricultura, la construcción, la pesca y la industria manufacturera.

Los trabajadores de las pymes merecen especial atención, ya que estas empresas carecen a menudo de los recursos y la capacidad para aplicar plenamente las normas de seguridad y salud en el trabajo, lo que expone a sus trabajadores a mayores riesgos. Del mismo modo, los

trabajadores migrantes, que suelen desempeñar trabajos peligrosos, requieren una mayor protección.

Todo incentivo para animar a los empleadores a mejorar la seguridad en el lugar de trabajo debe basarse en un sistema de notificación preciso y transparente.

Casi mil millones de personas en todo el mundo viven con discapacidades, la mayoría en edad de trabajar. Sin embargo, solo un tercio tiene empleo. En los Convenios núms. 102 y 121 se exige que se tomen medidas integrales de readaptación para ayudar a los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a recuperarse y reincorporarse a la población activa.

Los miembros trabajadores recuerdan que estos servicios deben estar disponibles incluso en las zonas rurales o remotas. Durante el periodo de readaptación, es crucial que los trabajadores sigan recibiendo prestaciones monetarias para evitar que se vean obligados a volver a trabajar prematuramente, lo que socavaría tanto la recuperación como la reintegración.

Asimismo, nos preocupa la aplicación en algunos países de condiciones de atribución del derecho a las prestaciones que son excesivas y de ayudas económicas inadecuadas para los trabajadores, en particular para los que sufren una discapacidad parcial. Es el caso, por ejemplo, de los Países Bajos, donde el umbral de incapacidad para tener derecho a una indemnización sigue siendo actualmente del 35 por ciento, y las prestaciones se calculan a tanto alzado en función del salario mínimo, y no de los ingresos anteriores del trabajador. Estas condiciones restrictivas son incompatibles con los requisitos establecidos en el Convenio núm. 121.

Por último, instamos a los Estados Miembros a que promuevan una política de empleo integradora mediante un diálogo social sólido y a que eliminen la discriminación frente a las personas con discapacidad.

La prevención y la readaptación no son solo una respuesta a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, sino que son cruciales para construir un sistema laboral más justo y resiliente.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Georgia, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova, Türkiye y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

Acogemos con entusiasmo el Estudio General de la Comisión de Expertos, que presenta una visión exhaustiva de la relación intrínseca que existe entre un entorno de trabajo seguro y saludable y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, la cual permite reducir el costo global de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se fundamenta en las normas internacionales del trabajo a través de los instrumentos de la OIT que se analizan en este Estudio General.

Compartimos la preocupación por la persistencia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, con más de 2,93 millones de trabajadores que mueren cada año a causa de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, lo que representa el 6,71 por ciento de todas las muertes en el mundo. Es de vital importancia reforzar la cultura de la prevención en el trabajo, promover la sostenibilidad de las empresas y garantizar una

protección social integral y accesible. La ampliación de la cobertura de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es especialmente necesaria para los trabajadores de sectores de alto riesgo y en situación de vulnerabilidad.

En el contexto del cambio climático, la protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales cobra aún más importancia, ya que el cambio climático repercute negativamente en la salud de los trabajadores de todas las regiones del mundo y también puede provocar un aumento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En el futuro surgirán preocupaciones similares con otros tipos de crisis, a las que prestaremos especial atención. La experiencia ha demostrado que un sistema de seguridad social global e inclusivo basado en la solidaridad es un estabilizador socioeconómico valioso para superar todo tipo de trance.

En el entorno de trabajo, deben prevenirse las enfermedades y los accidentes y tener en cuenta y abordar el impacto de los cambios tecnológicos en la salud de los trabajadores. La sobrecarga cognitiva, visual y sensorial en el trabajo, así como otros riesgos psicosociales y ergonómicos, pueden afectar negativamente a la salud física y mental de los trabajadores y requerir el correspondiente ajuste en el marco de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Valoramos la gran atención que presta la Comisión de Expertos a la definición de ciertos conceptos para promover la salud mental y prevenir los riesgos psicosociales, cada vez más relevantes en los entornos de trabajo modernos.

Queremos destacar la relevancia de las políticas preventivas de seguridad y salud en el trabajo. La realización de inspecciones, la formación o las campañas de sensibilización son cruciales para reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, protegiendo así tanto a los trabajadores como la sostenibilidad de las empresas. Para ello sigue siendo decisivo un diálogo social eficaz e inclusivo.

Apoyamos el enfoque de la Comisión de Expertos sobre el papel fundamental de la readaptación profesional y la inserción laboral de las personas con discapacidad. Necesitamos políticas y estrategias para prevenir y eliminar la discriminación frente a las personas con discapacidad. La coordinación de las políticas sanitarias, laborales y educativas es imprescindible para la reinserción.

Apreciamos la recomendación de la Comisión de Expertos sobre la importancia de establecer y mantener regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales basados en la seguridad social y la cobertura obligatoria de los trabajadores. Una protección completa frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales también favorece unos mercados de trabajo resilientes, inclusivos y justos en todo el mundo. Para alcanzar el objetivo de una protección integral y con una cobertura adecuada contra los accidentes del trabajo para todos los trabajadores, deberían promoverse en mayor medida los instrumentos de la OIT en materia de seguridad social. Resulta especialmente pertinente la Recomendación núm. 202, en la que se proporciona a los Gobiernos la orientación necesaria para construir sistemas de seguridad social globales e integradores.

Es esencial que los Gobiernos inviertan en sus sistemas de inspección del trabajo, en consonancia con los principios consagrados en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), para garantizar la aplicación efectiva de los derechos. Más allá de unas administraciones bien dotadas para tramitar las quejas, gestionar las solicitudes y pagar o garantizar las prestaciones

necesarias, el uso de nuevas tecnologías digitales inclusivas puede respaldar la administración y la realización de los derechos. Deben ponerse a disposición de las personas procedimientos de recurso lo menos costosos posible para que estas puedan hacer valer sus derechos.

En el ámbito de la Unión Europea, en la Recomendación del Consejo de 2019 se anima a los Estados miembros a cubrir las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para todos los trabajadores. A escala del Consejo de Europa, el Código Europeo de Seguridad Social (revisado) complementa los instrumentos de la OIT para garantizar una protección adecuada frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Apoyamos la oferta firme de la OIT de brindar asistencia técnica en materia de desarrollo de la capacidad de realizar reformas jurídicas y elaborar políticas para reforzar el marco de protección de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Kuwait** - Hablo en nombre de los Emiratos Árabes Unidos, del Reino de Bahrein, del Reino de Arabia Saudita, del Sultanato de Omán y de los Estados de Qatar y de Kuwait, Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo. Saludamos los esfuerzos realizados por la Comisión de Expertos y la OIT en la preparación del Estudio General, que constituye una oportunidad única para consolidar las normas internacionales del trabajo. Así pues, se podrá pasar de la teoría a la práctica.

Felicidades a los Estados Miembros que han contribuido al presente Estudio General proporcionando información a la Comisión de Expertos y compartiendo su experiencia en este importante ámbito. Reivindicamos un entorno de trabajo, un lugar de trabajo, que sea seguro y saludable, tal y como se subrayó en 2022.

Desde los inicios de nuestra Organización, que cuenta con más de cien años de existencia, hemos defendido un principio: el principio de la protección social, con un enfoque inclusivo y basado en los derechos, que debería permitirnos hacer realidad nuestras aspiraciones comunes. Con este Estudio General, observamos las tendencias que se perfilan en relación con los diversos instrumentos de protección social, las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo. Acogemos con satisfacción esta labor. Es necesario garantizar que todos los instrumentos sigan siendo pertinentes para el mundo del trabajo contemporáneo.

El Estudio General menciona una serie de problemas que afectan al mundo del trabajo. Por lo tanto, debemos tomar las medidas necesarias para combatirlos. Podemos citar el problema de la salud mental, con casos de agotamiento profesional en aumento, o la inclusión de los trabajadores migrantes, e insistimos en un punto: todos los convenios y acuerdos celebrados entre los países de origen y los países de destino deben garantizar la igualdad y la justicia social para estos trabajadores.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire - El Gobierno de Côte d'Ivoire felicita a la Oficina por la calidad del documento elaborado, que ofrece una imagen general de la práctica en los Estados y permite pasar revista a las legislaciones nacionales en relación con los Convenios núms. 12, 19, 102 y 121 y las recomendaciones conexas.

La protección social de los trabajadores en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es un elemento central del mandato de la OIT, en su labor de promover y garantizar los derechos de los trabajadores y su protección. Esta orientación no solo requiere la adhesión de todos, sino también el fortalecimiento de nuestros sistemas de protección social a fin de garantizar una mejor atención a los trabajadores y las trabajadoras.

A tal efecto, Côte d'Ivoire ha ratificado los Convenios núms. 19 y 102, y se ha sumado a la Coalición Mundial por la Justicia Social desde su creación. Este enfoque de búsqueda permanente de la justicia social en beneficio de los trabajadores se traduce en un sistema de colaboración institucional eficaz, capaz de dar respuesta a los retos en materia de protección social a los que se enfrenta la población, en particular las víctimas de accidentes del trabajo y los que sufren enfermedades profesionales.

Cabe señalar que la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios y agentes del Estado y de todos los trabajadores del sector privado y de la economía informal, mediante el desarrollo de sistemas de protección social, constituye un eje fundamental del Programa Social del Gobierno y del Plan Estratégico de Desarrollo 2021-2025, cuyo objetivo es alcanzar una tasa de cobertura del 50 por ciento de la población para 2025.

Además, a modo de recordatorio, nuestro país cuenta con dos principales regímenes no exclusivos que cubren los riesgos relacionados con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Se trata de:

- la cobertura sanitaria universal, régimen general de los trabajadores asalariados del sector privado, que cuenta actualmente con más de 19 millones de personas inscritas, lo que representa aproximadamente el 57,88 por ciento de la población;
- el régimen social para los trabajadores por cuenta propia, un mecanismo especial cuyo objetivo es combatir las vulnerabilidades de los trabajadores del sector informal ofreciéndoles una protección social adaptada a su situación; cerca de un millón de trabajadores se han beneficiado de él.

Los riesgos cubiertos por estos dos regímenes son los siguientes:

- los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales o no profesionales;
- las prestaciones familiares únicamente en la cobertura sanitaria universal;
- el seguro de maternidad (pago de una prestación diaria);
- la jubilación (pago de una pensión vitalicia).

Existen dispositivos complementarios operativos que también contribuyen al fortalecimiento del marco institucional y jurídico para la protección y reinserción de los trabajadores en general. Entre ellos cabe citar:

- la Comisión técnica de orientación y reclasificación profesional, encargada de evaluar las aptitudes de las personas con discapacidad con el fin de orientarlas mejor;
- el Fondo para la inserción profesional de las personas con discapacidad, cuya misión es, entre otras, favorecer la inserción profesional de las personas con discapacidad en las empresas privadas y facilitar el mantenimiento y la readaptación del empleo de las personas con discapacidad y de los trabajadores con discapacidad como consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Sin embargo, aún quedan esfuerzos por hacer para mejorar considerablemente el rendimiento de todas las administraciones del trabajo encargadas de velar por la aplicación de las disposiciones que contribuyen al trabajo decente y a la protección social adecuada en todos los sectores de actividad.

Côte d'Ivoire mantendrá la dinámica iniciada con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante un diálogo social más sólido, con el fin de mejorar la calidad de las prestaciones proporcionadas a los trabajadores y trabajadoras víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Miembro trabajadora, Australia - Todos los trabajadores tienen el derecho inalienable a un entorno de trabajo seguro y saludable.

En 2022, los mandantes de la OIT reafirmaron acertadamente que este derecho es un principio y un derecho fundamental en el trabajo en virtud de la Declaración de 1998. Sin embargo, la realidad sigue siendo sombría. Cada año, aproximadamente 2,93 millones de trabajadores pierden la vida a causa de accidentes en el lugar de trabajo y otros 395 millones sufren lesiones no mortales. Este trágico balance nos recuerda con crudeza los persistentes retos mundiales a los que nos enfrentamos para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores. Subraya que solo mediante una atención constante y una acción decidida se pueden lograr avances significativos. Australia mantiene un compromiso de larga data con la prevención y la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Gracias a políticas públicas específicas y a la colaboración constante con los interlocutores sociales durante décadas, la tasa de lesiones relacionadas con el trabajo en Australia se sitúa en el 3,5 por ciento a nivel nacional, aproximadamente un tercio de la media mundial que se sitúa en el 12,1 por ciento. Además, la tasa de mortalidad entre los trabajadores australianos ha disminuido en un 19 por ciento en la última década, con 200 trabajadores fallecidos en el trabajo en 2023. Las estadísticas nacionales revelan que los accidentes relacionados con vehículos de todo tipo siguen siendo la principal causa de mortalidad entre los trabajadores, representando el 42 por ciento de las muertes. No menos preocupante es el informe de 2024 de Safe Work Australia, el organismo gubernamental de nuestro país que se ocupa de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y de la indemnización a los trabajadores, en el que se destaca que se ha registrado un fuerte aumento de las reclamaciones relacionadas con problemas de salud mental, que es el tipo de reclamación por enfermedad profesional que más rápido crece. Estas constituyen ahora el 10,5 por ciento de todas las reclamaciones graves, lo que supone un aumento del 19,2 por ciento desde el periodo 2021/2022, casi el doble que hace una década. Estos datos coinciden con las conclusiones de la encuesta *Work Should not Hurt* (El trabajo no debería ser lesivo) del Consejo Australiano de Sindicatos, que en 2023 documentó un aumento estadísticamente significativo de los problemas de salud mental notificados con respecto al año anterior, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. Tomamos nota en particular de las conclusiones del Estudio General de que las profesiones predominantemente femeninas, como la enfermería y los cuidados, se enfrentan a mayores riesgos psicosociales. La Comisión de Expertos destaca además que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo pueden provocar trastornos por estrés postraumático y otras consecuencias graves para la salud mental. En este sentido, apoyamos firmemente el llamamiento de la Comisión de Expertos a que se reconozcan los trastornos mentales como enfermedades profesionales, incluyéndolos en las listas nacionales de enfermedades profesionales, tal y como se indica en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194). También insistimos en la urgente necesidad de prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y de garantizar que las víctimas reciban atención médica y una indemnización adecuadas, de conformidad con la Recomendación núm. 206. Esto es especialmente importante en los sectores en los que los trabajadores son más vulnerables a estos abusos.

El fortalecimiento de una cultura de la prevención mediante la identificación y el control sistemáticos de los riesgos, así como la garantía de una protección social integral, son fundamentales para reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Reconociendo que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable no puede conquistarse sin la realización de otros derechos fundamentales, como el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En última instancia, estos esfuerzos son esenciales para crear entornos de trabajo seguros, más saludables y más dignos para todos. Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben renovar y asumir este compromiso de manera continua.

En 2024, Australia reafirmó este compromiso al ratificar el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), coincidiendo con el vigésimo aniversario de la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Ambos Convenios consagran el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, un derecho que sigue ocupando un lugar central en nuestra misión colectiva.

Todos los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable, y a regresar a casa sanos y salvos con sus seres queridos al final de la jornada.

Miembro trabajadora, Zimbabwe - Hablo en nombre de los trabajadores de Zimbabwe y Sudáfrica. La OIT tiene el mandato histórico de proteger los derechos en materia de seguridad social de los trabajadores, incluso en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Los trabajadores de Zimbabwe y Sudáfrica están firmemente comprometidos con el cumplimiento de este mandato, ya que la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores deben ser nuestra principal preocupación.

Zimbabwe ha ratificado los dos convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), así como el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Sin embargo, a pesar de contar con un marco jurídico sólido, nuestro país aún no ha ratificado los instrumentos más actualizados y completos en materia de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en particular el Convenio núm. 102, parte VI. Del mismo modo, Sudáfrica todavía no ha ratificado los instrumentos modernos sobre protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Tanto Sudáfrica como Zimbabwe cuentan con una legislación sólida en materia de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En Sudáfrica, la Ley sobre indemnizaciones por lesiones y enfermedades profesionales prevé indemnizaciones económicas, asistencia médica y rehabilitación para los trabajadores que sufren accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta ley cubre una amplia gama de sectores, desde la construcción hasta la industria manufacturera y, ahora, incluso a los trabajadores domésticos en hogares privados. En Sudáfrica, los trabajadores de una amplia gama de sectores están cubiertos por la Ley sobre indemnizaciones por lesiones y enfermedades profesionales.

Volviendo a Zimbabwe, la prevención de accidentes y la indemnización de los trabajadores están reguladas por el Instrumento Legislativo SI 68 de 1990, que establece la indemnización de los trabajadores por lesiones o enfermedades derivadas de su empleo, incluidas

prestaciones a corto y largo plazo, como asistencia médica y el pago de una suma global. Con arreglo a este régimen, el trabajador lesionado o enfermo no tiene que demostrar la negligencia del empleador para recibir esas prestaciones. El régimen abarca una amplia gama de sectores, desde la construcción hasta la industria manufacturera. La Autoridad Nacional de Seguridad Social de Zimbabwe también está trabajando para ampliar la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal, reconociendo su importante contribución a la economía. Estos instrumentos legislativos son una herramienta fundamental para crear lugares de trabajo más seguros y proporcionar el apoyo que tanto necesitan los trabajadores y sus familias tras sufrir lesiones o contraer enfermedades. Sin embargo, debemos reconocer que la indemnización por sí sola no creará un entorno de trabajo verdaderamente seguro. Lo que se necesita claramente es un enfoque integral que incluya medidas de prevención firmes y una aplicación rigurosa de las normas de seguridad y salud. Esto es especialmente urgente en sectores de alto riesgo como la construcción, la minería, la industria química, la agricultura y la siderurgia, donde la situación sigue siendo realmente inaceptable.

El Ministerio de Servicios Públicos, Trabajo y Bienestar Social de Zimbabwe, del que forma parte la Autoridad Nacional de Seguridad Social ha determinado la causa fundamental de las trágicas estadísticas: prácticas deficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo, falta de formación adecuada de los trabajadores y, quizás lo más preocupante, el incumplimiento de las normas de seguridad por parte de los empleadores. En ambos países, Sudáfrica y Zimbabwe, los empleadores, los trabajadores y el Gobierno han ratificado su compromiso con el principio de «cero daños».

En Sudáfrica, el Gobierno y los interlocutores sociales colaboran desde hace tiempo para establecer una cultura de prevención, entre otras cosas mediante la celebración de acuerdos sectoriales sobre seguridad y salud en el trabajo.

En Zimbabwe, el Gobierno está ultimando su proyecto de ley de «visión armonizada», que ha obtenido la aprobación de la primera y la segunda cámara y ahora solo está pendiente del visto bueno del Presidente. Se espera que este proyecto de ley colme las lagunas existentes en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y establezca un marco coherente que mejore la aplicación y el cumplimiento de la ley. Mientras revisamos nuestra legislación nacional y la gobernanza de los regímenes de indemnización por accidentes de trabajo, instamos al Gobierno y a los empleadores a que adopten medidas concretas. Debemos reforzar nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo y garantizar que todos los trabajadores de todos los sectores, especialmente los más peligrosos y que generan una mayor vulnerabilidad, estén protegidos frente a cualquier daño. Los trabajadores tienen derecho a volver a casa sanos y salvos cada día. Exigimos que se protejan estos derechos.

Hacemos un llamamiento al Gobierno, a los empleadores y a la OIT para que colaboren con los trabajadores y sus representantes con el fin de hacer realidad este sueño.

Miembro trabajadora, Francia - En Francia, se ha llevado a cabo recientemente una reforma destinada a aumentar las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que cubre a unos 20 millones de trabajadores del sector privado. Esta reforma, que entrará en vigor a más tardar en junio de 2026, es fruto de un acuerdo nacional interprofesional firmado por todas las organizaciones sindicales francesas en mayo de 2023. Este acuerdo aborda la prevención, la reparación y la gobernanza de la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Hoy me gustaría centrarme en la gobernanza y la prevención.

En primer lugar, hablaré de la gobernanza. En Francia, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son objeto de una gestión paritaria que tiene su origen en la voluntad de garantizar un equilibrio entre, por un lado, el apoyo a los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, por otro, el apoyo a los empleadores que cotizan y ofrecen reparación.

Aunque el Estado no forma parte de la comisión paritaria en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ejerce de hecho cierta influencia sobre los interlocutores sociales, ya que la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales está bajo el control de la Caja Nacional del Seguro de Enfermedad. La influencia del Estado debilita así el papel de los interlocutores sociales, especialmente en lo que respecta a la gestión de los recursos destinados a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Hay que tener en cuenta que, cada año, el régimen que se ocupa de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales registra un superávit de más de mil millones de euros. Y cada año, el Estado recurre a este excedente para cubrir el déficit del sector sanitario. El superávit es debido a que los empleadores no declaran los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

A esto se suma, desde 2023, la transferencia de las cotizaciones de los empleadores al sector de las pensiones. Estas transferencias de un sector a otro se imponen a los interlocutores sociales sin consulta previa, lo que repercute en el presupuesto del que son garantes.

En Francia, la prevención sigue siendo un reto por sí mismo. «Perder la vida ganándosela» sigue siendo una realidad para muchos trabajadores. Cada día mueren dos trabajadores en el trabajo. Según los datos de la seguridad social, en 2023, se registraron 1 287 muertes en el trabajo, así como 555 803 accidentes del trabajo y 47 434 enfermedades profesionales. Estas cifras, que lamentamos, no tienen en cuenta los accidentes del trabajo que no se declaran ni las enfermedades profesionales que no se reconocen.

Ante este elevado nivel de siniestralidad, las inversiones destinadas a la prevención no están actualmente a la altura de los retos. Hoy en día, la apuesta por la prevención se ve frenada por la falta de medios financieros y humanos:

- En lo que respecta a la falta de medios financieros, cabe señalar que la financiación de la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se sustenta únicamente en las cotizaciones de los empleadores, y solo una ínfima parte se destina a la prevención. Así, de cada 100 euros de cotización, solo 4 euros se destinan a la prevención.
- En cuanto a la falta de recursos humanos, si bien el acuerdo interprofesional nacional de 2023 —que prevé destinar 100 millones de euros al año a la prevención— ha permitido contratar personal para las cajas de salud en el trabajo, existe una necesidad general de reforzar aún más su número, así como el de los controladores, los médicos del trabajo y los inspectores del trabajo.

Otra cuestión cuya importancia no se tiene lo suficientemente en cuenta en Francia, en comparación con algunos de nuestros vecinos europeos, es la de los riesgos psicosociales. Estos riesgos constituyen una lacra creciente que afecta cada vez a más trabajadores. Desde 2022, las enfermedades mentales (20 por ciento) han superado a los trastornos musculoesqueléticos (16 por ciento) como motivo de baja laboral. Un informe de 2024 de la Inspección general de asuntos sociales pone de relieve la estrecha relación entre la gestión y la salud de los empleados. Así, la autonomía organizativa, el sentido del trabajo, la confianza y el reconocimiento de los directivos son factores determinantes que influyen en la exposición a

los riesgos psicosociales. Y la participación de los trabajadores en las decisiones relacionadas con su trabajo se presenta como un factor que contribuye a reducir los riesgos psicosociales.

Tal y como se indica en el informe de abril de 2025 del Comité económico, social y medioambiental francés, resulta fundamental introducir en nuestro Código del Trabajo un décimo principio sobre la prevención en materia de salud física y mental de los trabajadores, a saber, el principio de dar voz a los trabajadores sobre los aspectos técnicos de su trabajo, la organización del trabajo, las condiciones laborales y las relaciones sociales.

Miembro gubernamental, Pakistán - Tomamos nota del Estudio General y felicitamos a la Comisión de Expertos por lo oportuno y esclarecedor que es, en particular todo lo relacionado con el trabajo decente y la economía de plataformas. Este análisis coincide en gran medida con el proceso de transformación digital que se está llevando a cabo en el Pakistán. Nuestra economía de plataformas, valorada actualmente en más de 2 000 millones de dólares de los Estados Unidos, se ha convertido en una importante fuente de empleo.

Los servicios de transporte privado individual emplean a más de 300 000 conductores y las plataformas de reparto de comida a domicilio trabajan con más de 75 000 restaurantes.

El sector del trabajo por cuenta propia del Pakistán, el cuarto más grande del mundo, aporta alrededor de 400 millones de dólares de los Estados Unidos anuales. Este crecimiento se ve respaldado por la inversión pública.

La cobertura 4G llega ahora al 90 por ciento de la población y más de 100 000 jóvenes han recibido formación a través del programa nacional de formación para autónomos. Las zonas tecnológicas especiales están atrayendo a empresas digitales, mientras que nuestra política digital «Pakistán 2023» garantiza que los trabajadores de plataformas digitales se integren en estrategias de desarrollo más amplias.

También estamos poniendo a prueba programas de protección social, como un seguro médico para 50 000 conductores de vehículos de transporte privado individual, y lanzando programas de certificación de competencias digitales a través de Navtech, nuestra institución federal de formación técnica.

De cara al futuro, se prevé que nuestra economía de plataformas crezca un 35 por ciento anual, con nuevas oportunidades en servicios de inteligencia artificial, tecnología agrícola y comercio electrónico transfronterizo. Este crecimiento conlleva el compromiso de equilibrar los marcos normativos que protegen los derechos de los trabajadores, garantizar condiciones de trabajo justas y apoyar la innovación.

En este sentido, quisiera elogiar la asistencia técnica que la OIT ha prestado al Pakistán para la elaboración de los códigos del trabajo de Sindh y Punjab. Se trata de instrumentos legislativos importantes que contribuirán en gran medida a mejorar nuestro nivel de observancia de los convenios de la OIT que hemos ratificado. Los códigos contemplan la legislación de apoyo que debe promulgar el Pakistán en relación con las ratificaciones de convenios de la OIT.

El Pakistán también se enorgullece de su larga tradición de participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Es para mí un honor rendir homenaje aquí a Ra'ana Liaquat Ali Khan, antigua Primera Dama del Pakistán, que prestó servicios destacados en la Comisión de Expertos entre 1954 y 1977.

La Constitución del Pakistán, en particular sus artículos 25.3 y 26.2, obliga al Estado a promover de manera proactiva los derechos de la mujer y su participación en el progreso, que

ha sido tangible. Por ejemplo, el Parlamento aprobó una enmienda a la Ley de 2022 de protección contra el acoso a las mujeres en el lugar de trabajo.

En 2019, Punjab y Sindh aprobaron leyes sobre seguridad y salud en el trabajo, y las asambleas provinciales promulgaron leyes para tipificar como delito la violencia de género y garantizar la protección y la rehabilitación de las personas vulnerables.

Con un 20 por ciento de escaños reservados para las mujeres en el Parlamento nacional y los parlamentos provinciales, el Pakistán se sitúa ahora entre los primeros países de la región en cuanto a representación política de las mujeres.

La participación de las mujeres en el mercado laboral también está aumentando, ya que 3,6 millones de los 4,4 millones de trabajadores a domicilio del Pakistán son mujeres. En las provincias estamos fomentando el registro de sindicatos de trabajadores a domicilio y garantizando la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores a domicilio en todas las provincias del Pakistán.

Hemos colaborado con socios internacionales para ampliar la seguridad social, los salarios justos y el acceso a servicios de guardería y transporte para las trabajadoras. Estas iniciativas contribuyeron a mejorar la puntuación del Pakistán en el informe *Women Business and Law* 2022 del Banco Mundial.

El Gobierno puso en marcha el marco nacional de políticas de género 2022, mientras que iniciativas sociales como el programa de asistencia continúan prestando apoyo a las familias vulnerables, especialmente a las mujeres.

El programa para jóvenes del Primer Ministro, con cuotas específicas para mujeres, ofrece formación profesional, apoyo al emprendimiento y acceso a la tecnología. Recientemente se ha puesto en marcha una nueva iniciativa para proporcionar motocicletas subvencionadas a mujeres trabajadoras y estudiantes, con el fin de aumentar la movilidad de las mujeres y facilitar su participación en el mercado laboral.

El Pakistán sigue comprometido con el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de las normas internacionales del trabajo. Seguiremos adoptando medidas positivas para proteger los derechos de todos los trabajadores, en particular de las trabajadoras y los trabajadores del sector informal y de las plataformas digitales.

Miembro trabajadora, Perú - Consideramos que el Estudio General tiene una información valiosa para la toma de decisiones que pueden asegurar una cobertura de protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, completa y adecuada para todos los trabajadores, independientemente de su género, situación laboral u ocupación. Lastimosamente este escenario no se da en las Américas y en esta ocasión me detendré en dos países.

Caso del Perú. A pesar de que el Perú cuenta con un marco legal ambicioso en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la práctica existen grandes brechas entre la legislación y la realidad. La ley que fue aprobada en el 2019 por iniciativa de los trabajadores ha sido flexibilizada por la reglamentación.

Otro problema es la elevada tasa de informalidad laboral en el Perú. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para 2023 tenemos una tasa de 71,1 por ciento; es decir, la gran mayoría de la fuerza laboral no tiene acceso a estas protecciones ni al seguro contra trabajo de riesgo. Asimismo, este seguro contra trabajo de riesgo solamente se enfoca en actividades de alto riesgo dejando de lado la gran cantidad de otros sectores que tienen menor protección. Tampoco hay una protección para sectores específicos. Este es el caso de

los trabajadores agrícolas cuyo trabajo es sumamente peligroso, las trabajadoras del hogar y los trabajadores migrantes que no tienen este acceso en igualdad de condiciones que los nacionales.

Los sindicatos solicitamos también e indicamos que existe un subregistro de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales o profesionales por desconocimiento y por una falta de actualización de la lista.

Solicitamos que el Estado del Perú: ratifique el Convenio núm. 121 y acepte plenamente la parte VI del Convenio núm. 102. Esto proporcionaría un marco más robusto y estándares mínimos para las prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional; explorar mecanismos para extender la cobertura del seguro contra el trabajo de riesgo o un seguro similar para todos los trabajadores independientemente del nivel de riesgo de su actividad económica o su tipo de contrato; desarrollar esquemas de aseguramiento accesible para trabajadores independientes y las nuevas formas de trabajo como son los trabajadores de la economía de plataformas.

Asimismo, quiero precisar un tema muy importante para la prevención como son los exámenes médicos ocupacionales. En nuestro país, aunque ustedes no lo crean, lo consideran como barreras burocráticas, cuando este tipo de exámenes puede servir muchísimo para la prevención.

Caso de la Argentina. En la Argentina la política de ajuste y desmantelamiento del Estado por el Gobierno actual afecta el empleo, los salarios, las jubilaciones, la educación y el sistema de salud. Según información publicada por la Superintendencia de Riesgo de Trabajo en la Argentina en 15 meses de Gobierno, desaparecieron 13 111 empresas que registraban trabajadores, principalmente las pymes y una disminución de 219 670 trabajadores de sus registros.

La paralización de la obra pública y la financiación de los estados provinciales por el Gobierno argentino tiene serias consecuencias. El sector más castigado es la construcción con una reducción de 17,5 por ciento en estos registros. La tasa de informalidad superior al 46 por ciento afecta a más de 6 millones de trabajadores, que se han visto despojados de derechos laborales, cobertura de seguridad social, de salud y de riesgos del trabajo.

Actualmente, el Comité consultivo permanente de la ley de riesgos del trabajo ha comenzado el tratamiento para una ley de prevención. En este sentido los sindicatos solicitamos la mejora de la inspección del trabajo, la actualización del listado de enfermedades profesionales, la formación en salud y seguridad a distintos niveles y una mayor participación en estos temas. Todo con un diálogo social institucionalizado.

Asimismo, queremos recalcar que de acuerdo con lo dispuesto en los Convenios núms. 102 y 121, los Estados son responsables en última instancia de la administración de las instituciones y servicios de seguridad social con la participación de los actores sociales.

Miembro gubernamental, Noruega - Permítanme comenzar agradeciendo a la Comisión de Expertos su exhaustivo Estudio General sobre este importante tema. Noruega apoya plenamente los esfuerzos de la OIT por fortalecer los sistemas de protección social y garantizar condiciones de trabajo justas e inclusivas para todos.

El marco jurídico para la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales debe evolucionar continuamente para adaptarse a los cambios en los entornos laborales, los riesgos emergentes y los avances en el conocimiento de la salud en el trabajo.

Reconociendo esta necesidad de adaptación, el Gobierno noruego se compromete a garantizar que todos los empleados tengan derecho a una indemnización justa y previsible por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En 2024, el Ministerio de Trabajo e Inclusión Social presentó a consulta una propuesta de revisión de la lista de enfermedades profesionales, que incluye trastornos mentales como el trastorno por estrés postraumático y la depresión tras la participación en una guerra.

Se trata de un paso importante para garantizar que nuestra legislación refleje las realidades de la vida laboral moderna.

También proponemos la creación de un comité consultivo tripartito para garantizar que la lista de enfermedades profesionales se actualice periódicamente de conformidad con las últimas investigaciones. Al mismo tiempo, reconocemos que no todas las afecciones pueden incluirse en una lista. Por eso proponemos introducir una cláusula de salvaguardia en el régimen nacional de seguridad social, a saber, un mecanismo que garantice que los trabajadores que padecen afecciones que no figuran en la lista puedan seguir teniendo derecho a prestaciones en circunstancias específicas. También estamos revisando la definición de «lesiones profesionales», especialmente teniendo en cuenta los problemas psicológicos causados por acontecimientos traumáticos en el trabajo. Una definición revisada podría ser especialmente importante para las personas que tienen profesiones de alto riesgo. Nuestro objetivo es presentar una propuesta para que sea objeto de consultas antes del verano de 2025.

El Gobierno ha tomado nota de las opiniones expresadas por el sindicato sobre la necesidad de mejorar la cobertura de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en sectores en los que suelen predominar las trabajadoras, como los sectores de la salud y la educación. Se trata de puntos de vista importantes que tendremos en cuenta en nuestro trabajo continuo por renovar y mejorar el sistema noruego de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Al mismo tiempo, hacemos hincapié en que las medidas propuestas proporcionarán a Noruega un marco actualizado y moderno en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con un claro perfil de igualdad de género.

Miembro trabajador, Suiza - El Estudio General que se nos presenta muestra que, en Suiza, gracias, en particular, a la colaboración social, hemos alcanzado un cierto nivel de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Sin embargo, también pone de relieve que esta protección sigue siendo incompleta. Aún quedan muchas lagunas por colmar y mejoras por introducir. Me gustaría destacar cuatro puntos del Estudio en los que se critica, con razón, a Suiza.

En primer lugar, hablaré de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Es alentador leer que, en los últimos treinta años, estos riesgos se han convertido en un tema de creciente interés en muchos países. La Recomendación núm. 194 reconoce explícitamente los trastornos mentales y del comportamiento como enfermedades profesionales. También menciona el trastorno por estrés postraumático, que puede estar provocado por las condiciones de trabajo.

En Suiza, por el contrario, como se señala en el Estudio General, la legislación sigue sin reconocer la naturaleza profesional de las enfermedades causadas por el estrés psicológico en el trabajo. Por lo tanto, apoyamos la recomendación que invita a los Estados a ampliar la protección en caso de accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a los trastornos mentales, incluyéndolos en la lista nacional de enfermedades profesionales. Pedimos a Suiza que actúe en este sentido.

Este punto es aún más importante si se tiene en cuenta que está relacionado con otro problema que se plantea en el Estudio General: la actualización de la lista nacional de enfermedades profesionales reconocidas. En el Estudio General se señala acertadamente que esta lista no se actualiza periódicamente en Suiza y que no existe ningún procedimiento transparente que permita a los sindicatos o a los expertos proponer revisiones. Por lo tanto, es imprescindible incorporar en la legislación suiza un procedimiento claro y transparente que garantice la actualización de esta lista en función de las realidades del mundo del trabajo. Celebramos que esta laguna se mencione explícitamente en el Estudio General.

En tercer lugar, quiero referirme a la situación de las trabajadoras y los trabajadores agrícolas. En el Estudio General se indica acertadamente que, en Suiza, estos trabajadores no están sujetos a la Ley del Trabajo. Esto significa que no tienen protección legal en materia de salud, o que esta es muy limitada, lo que los expone a un mayor riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades relacionadas con el estrés, la falta de descanso y el agotamiento físico. Compartimos plenamente la posición de la Comisión de Expertos, que exige una cobertura legal efectiva para este sector. Por lo tanto, instamos al Gobierno suizo a que modifique la Ley del Trabajo para incluir a las trabajadoras y los trabajadores agrícolas y garantizarles una protección equivalente a la de los demás asalariados.

Por último, en el Estudio General se recuerda que la Confederación Sindical Internacional considera que la ratificación de los Convenios núms. 102 y 121 es esencial para reforzar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Sin embargo, Suiza aún no ha ratificado el Convenio núm. 121, ni los Convenios núms. 12 y 19 ni los dos convenios fundamentales de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, a saber, los Convenios núms. 155 y 187. La ratificación de estos instrumentos internacionales nos parece indispensable para que Suiza pueda dar un paso decisivo hacia una protección completa y moderna de las trabajadoras y los trabajadores contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

En resumen, como habrán comprendido, el Estudio General pone de manifiesto que, incluso en Suiza, un país rico y desarrollado, queda mucho por hacer para garantizar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Miembro gubernamental, Türkiye - Quiero expresar nuestro sincero agradecimiento a la Comisión de Expertos por sus valiosos esfuerzos en la preparación de este Estudio General exhaustivo y oportuno sobre la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Como todos sabemos, esta protección sigue siendo uno de los elementos más antiguos y esenciales de los sistemas de seguridad social.

La protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales ocupa un lugar central en la misión fundacional de la OIT, tal y como se establece en el preámbulo de su Constitución y se refuerza en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de 2019.

En este sentido, el Gobierno turco apoya plenamente el llamamiento a favor de una protección universal e inclusiva contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Türkiye comparte la opinión de que la protección integral debe cubrir a todos los trabajadores, independientemente de su situación u ocupación, incluidos los de la agricultura y las plataformas digitales emergentes, así como el trabajo doméstico.

La relación entre una sólida cultura de seguridad y salud en el trabajo y la sostenibilidad financiera de los regímenes de prestaciones es fundamental. Como se subraya acertadamente en el Estudio General, la pandemia de COVID-19 y los recientes desastres industriales han

reafirmado la urgente necesidad de contar con sistemas sólidos, adaptables e inclusivos de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Türkiye reconoce desde hace tiempo la importancia de las normas internacionales del trabajo en este ámbito. Nuestro marco jurídico e institucional intenta reflejar los principios establecidos en el Convenio núm. 102.

Acogemos con agrado que en el Estudio General se reconozca el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental en el trabajo y apoyamos la clara relación establecida entre la prevención y las prestaciones.

También valoramos el llamamiento a armonizar nuestro sistema con los ODS, en particular con el objetivo 1.3 y el objetivo 8.8. Además, el Estudio General destaca adecuadamente la necesidad de ampliar la cobertura a los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes y los trabajadores de plataformas. Acogemos con especial satisfacción el llamamiento que se hace en el Estudio General a garantizar la protección de los trabajadores vulnerables y a adaptarse a los cambios climáticos y tecnológicos.

Estos retos requieren un enfoque con visión de futuro, y Türkiye sigue comprometida a contribuir a los esfuerzos mundiales en este ámbito.

Quisiera reiterar que el Gobierno turco apoya los esfuerzos de la OIT y comparte las buenas prácticas para hacer realidad esta visión.

Miembro trabajadora, Noruega - El Estudio General ilustra los graves retos estructurales relacionados con la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a nivel mundial. En nombre del grupo de los trabajadores de los países nórdicos, quiero destacar la dimensión de género de esta cuestión. Son demasiadas las mujeres que quedan excluidas de la protección que deben proporcionar los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tanto en la economía formal como en la informal.

El Estudio General muestra que solo el 43 por ciento de los trabajadores de todo el mundo están cubiertos por una legislación que les otorga el derecho a prestaciones en efectivo en caso de este tipo de accidentes. En la práctica, son aún menos las que reciben esas prestaciones. Las mujeres están muy sobrerrepresentadas en sectores con baja cobertura, como la salud, la atención, la educación y la economía informal.

En los países nórdicos, venimos luchando desde hace años para garantizar que la legislación que establece la lista de enfermedades profesionales refleje los riesgos reales para la salud en las profesiones en las que las mujeres son mayoría. El trabajo en los sectores de la salud y la educación suele implicar fuertes exigencias relacionales y emocionales que provocan estrés psicológico, tensión física y enfermedades profesionales.

Es necesario actualizar las normas jurídicas para que reflejen el daño real que se produce en estos sectores dominados por las mujeres. Es hora de corregir el sesgo de género en el reconocimiento y la indemnización de los accidentes del trabajo, tanto a nivel nacional como mundial. En muchas profesiones donde predominan las mujeres, la violencia y el acoso son riesgos reales, y sin embargo debemos asumir que existe un importante número de casos no denunciados. La violencia, el acoso y los traumas psicológicos a menudo no se denuncian o no se creen.

El Estudio General muestra que muchos trabajadores desarrollan graves problemas de salud mental como consecuencia de su trabajo, como el trastorno de estrés postraumático, aunque pocos países lo reconocen como enfermedad profesional. Esto debe cambiar. La carga

de sufrir daños físicos o psicológicos en el trabajo no debería recaer sobre la víctima. Quiero destacar un ejemplo de mi país, Noruega.

Se ha presentado una nueva propuesta legislativa que refuerza los requisitos relativos al entorno psicosocial en el trabajo. La propuesta establece que el trabajo debe organizarse y llevarse a cabo de manera que los factores psicosociales sean plenamente saludables, y destaca explícitamente las exigencias emocionales y las profesiones centradas en las personas.

Se trata de un paso importante para dar a la salud mental y la prevención en la asistencia sanitaria, la educación y los servicios sociales la atención que merecen, y para dejar claro que la tensión psicosocial en estos sectores es real, grave y debe abordarse de manera sistemática.

Por último, quiero destacar el efecto discriminatorio que se produce cuando el acceso a la indemnización y la protección depende de los niveles de ingresos, las horas de trabajo o el número de empleadores. Esto afecta de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente a las que tienen empleos a tiempo parcial o con múltiples empleadores. Las mujeres migrantes se enfrentan además a barreras lingüísticas y a la falta de acceso a la información sobre sus derechos. Para muchas mujeres, es casi imposible acceder a la protección. Abordar estas deficiencias no es solo una cuestión de actualizar la normativa técnica, sino de garantizar la equidad, la dignidad y el respeto de los derechos humanos en el mundo del trabajo.

La protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales debe ampliarse para abarcar los daños psicosociales y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y adaptarse para reflejar las realidades vividas por las mujeres tanto en la economía formal como en la informal. La salud ocupacional de las mujeres debe tomarse en serio. No podemos seguir esperando que las mujeres trabajen en entornos que carecen de una protección adecuada de la salud, la seguridad y la dignidad.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - El Gobierno de Egipto expresa su sincero agradecimiento a la Oficina por la elaboración del Estudio General. Este tema reviste especial importancia a escala nacional e internacional. El Estudio General tiene por objeto fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable para reducir los costos económicos derivados de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y mejorar la productividad. Hemos proporcionado la información requerida relativa a este Estudio General.

Convencidos de la importancia de una cobertura inclusiva y universal para los trabajadores, en Egipto hemos introducido medidas reguladoras relativas a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, como prestaciones monetarias y seguro médico, y el suministro de servicios de salud gratuitos. Tenemos una rama que se ocupa de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales como parte del sistema de protección social que abarca las emergencias y otras áreas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

Esta es una cuestión que el Estudio General ha subrayado al mencionar a Egipto diciendo que se trata de uno de los pocos países que permite la combinación de varias prestaciones sin condiciones previas. En Egipto seguimos elaborando legislación relativa a la protección universal de los trabajadores. El nuevo Código del Trabajo, núm. 14, de 2025, prevé un paquete de enmiendas cuyo objeto es mejorar la estructura legislativa en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.

El Consejo Superior de Salud y Seguridad en el Trabajo está estudiando un enfoque equilibrado para abordar la forma en que los interlocutores sociales pueden contribuir a la

elaboración de políticas que sean verdaderamente equilibradas y aportar información con vistas a cualquier estudio futuro. Asimismo, tenemos un Centro Nacional de Estudios sobre Salud y Seguridad en el Trabajo. De los estudios que se publican, se están extrayendo planes que se aplicarán en todas las provincias y regiones, en un intento de garantizar la prevención en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En el nuevo Código del Trabajo, núm. 14, de 2025, se establecen las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cualquier entorno laboral, con vistas a reducir este tipo de accidentes y enfermedades. En el Código del Trabajo se obliga a las compañías y empresas a establecer medidas preventivas en relación con la maquinaria, las sustancias, los agentes químicos y el riesgo de incendios, así como todo el proceso dirigido a proporcionar una protección suficiente.

El Ministerio de Trabajo, en colaboración con la OIT, ha elaborado un informe sobre la manera en que las empresas pueden aplicar estas medidas preventivas en el marco de la estrategia que se pondrá en marcha muy pronto.

Deseamos expresar nuestra satisfacción por la excelente cooperación con la Oficina central de la OIT y la Oficina de la OIT en El Cairo y por los diversos protocolos que hemos firmado juntos.

Asimismo, el Gobierno de Egipto quiere dejar claro que el Estudio General solo puede conducir a la mejora de las políticas nacionales al fomentar una protección social más adecuada, que abarque la salud en el trabajo, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y la cobertura que se proporciona a los trabajadores; lo cual, evidentemente, requiere la movilización de recursos y la aceptación de la responsabilidad compartida para hacer frente a estas cuestiones.

Esto solo puede llevar a proporcionar una indemnización equitativa y justa como medio para la consecución del trabajo decente en nuestro país.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - El Gobierno de mi país elogia el papel de la Comisión de Expertos en la elección de los temas del Estudio General y subraya la importancia de los instrumentos incluidos en el Estudio General y su impacto en el logro de la protección de todos los trabajadores. También agradecemos a la Comisión de Expertos su continuo apoyo a los Estados Miembros en lo que respecta al fortalecimiento de los niveles de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Creemos que la seguridad y la salud en el trabajo constituyen un pilar fundamental en un entorno laboral productivo y digno y, por ello, el Reino ha depositado recientemente el instrumento de ratificación relativo al Convenio núm. 187. Nos comprometemos firmemente a garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro de conformidad con las normas internacionales, y la ratificación de este Convenio es un paso estratégico hacia la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

Sobre la base de nuestra visión para 2030 y dado que estamos firmemente comprometidos con la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable, hemos puesto en marcha una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, en cooperación con la OIT y en consulta con los representantes de los trabajadores y de los empleadores, para desarrollar y fortalecer el sistema de seguridad y salud en el trabajo y reforzar la protección de todos los trabajadores en sus diversos lugares de trabajo, en cumplimiento de los convenios y tratados internacionales en los que somos parte, y sobre la base de las mejores prácticas a nivel internacional.

Hemos elaborado una política que mejora la calidad de vida y la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de todos los trabajadores. La política define las responsabilidades y funciones de los organismos gubernamentales y de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y ha servido para actualizar la legislación y la normativa nacionales, teniendo en cuenta las circunstancias de todos los sectores. Asimismo, se han puesto en práctica programas continuos de sensibilización y formación, y se ha subrayado la relevancia de la consulta tripartita y el principio del diálogo social en la formulación de políticas que impliquen a empleadores, trabajadores y Gobiernos en los procesos de toma de decisiones. El Gobierno ha adoptado una ley que obliga a los empleadores a ofrecer condiciones de trabajo seguras y dignas y a prevenir todo tipo de discriminación o infracción en el empleo.

Esto ha llevado a la armonización de las normas de seguridad en todas las actividades y a la inclusión de todos los trabajadores sin discriminación alguna, con el fin de garantizar la aplicación de estas normas. El Gobierno ha desarrollado modernos sistemas de inspección basados en la inteligencia artificial y tecnologías digitales para examinar los riesgos y responder ante estos. Se trata de una combinación de sistemas electrónicos y medios de inspección tradicionales, que permite intervenciones rápidas para tratar cualquier problema antes de que se agrave. Desde su creación en 2022, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenta entre sus miembros a representantes de empleadores y de trabajadores, se ocupa de coordinar los esfuerzos en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional. Este Consejo ha contribuido a reforzar la coordinación entre los sectores público y privado y a lograr una verdadera colaboración en la elaboración de políticas de seguridad, la puesta en marcha de programas de formación y sensibilización dirigidos a sectores de alto riesgo, y la promoción de la vigilancia digital para facilitar la presentación electrónica de quejas por infracciones.

Los esfuerzos emprendidos por el Reino para desarrollar la seguridad y la salud en el trabajo confirman su firme compromiso de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores. Este papel no se ha limitado al ámbito local, ya que el Reino también actúa a escala internacional, mediante el intercambio de conocimientos especializados con la OIT y los Estados Miembros. Así, el Reino ha reforzado su posición como Estado responsable que ha adoptado las normas más estrictas en materia de protección de los trabajadores, situando a las personas en el centro de sus políticas de desarrollo para garantizar un mercado de trabajo seguro.

Por último, el Gobierno subraya la importancia de comprometerse con las normas internacionales del trabajo en vista de los retos y los acontecimientos recientes. Apoyamos el dinamismo renovado en el mundo del trabajo, en el marco de los ODS de las Naciones Unidas, y elogiamos los esfuerzos de los Estados Miembros por alcanzar estos objetivos.

Reafirmo mi agradecimiento a la Comisión de Expertos y a la Comisión de la Conferencia por su importante labor para asegurar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - En nombre de la República Islámica del Irán, hago extensivo nuestro agradecimiento a la OIT por su continuo compromiso con el progreso de la justicia social y la promoción del trabajo decente en todo el mundo. En el día de hoy, presento la perspectiva y los esfuerzos de la República Islámica del Irán en relación con el tema crucial de este Estudio General, a saber, el logro de una protección integral contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, como se señala en el Informe III(B). La República Islámica del Irán reconoce la importancia fundamental de garantizar una protección integral frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales como

piedra angular del trabajo decente y la justicia social. Nuestra nación, con su rico patrimonio cultural y su fuerza de trabajo resiliente, se ha comprometido a salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, en particular las consagradas en los convenios de la OIT. La protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales no es un mero objetivo político, sino un imperativo moral y económico para asegurar que los trabajadores, que son la columna vertebral de nuestra economía, estén protegidos del riesgo inherente a su trabajo.

En la República Islámica del Irán, nuestras políticas laborales se rigen por los principios de equidad social y resiliencia económica, arraigados en nuestro compromiso constitucional de proporcionar seguridad social y bienestar a todos los ciudadanos. La Organización de la Seguridad Social de la República Islámica del Irán, creada hace décadas, desempeña un papel fundamental en el suministro de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluidas la atención médica, la rehabilitación y las indemnizaciones correspondientes. A lo largo de los años, hemos avanzado mucho en la ampliación de la cobertura de nuestro sistema de seguridad social, que actualmente protege a millones de trabajadores tanto de la economía formal como de la informal.

Una de las principales prioridades de la República Islámica del Irán es garantizar que los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sean sostenibles financieramente y, al mismo tiempo, accesibles para todos. A pesar de los retos externos, en especial las sanciones económicas que han puesto a prueba nuestros recursos, la República Islámica del Irán ha invertido en el fortalecimiento de los marcos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Hemos puesto en marcha programas de formación para empleadores y trabajadores, reforzado las inspecciones en los lugares de trabajo y promovido una cultura de la seguridad en sectores de alto riesgo como la construcción, el petróleo y el gas. Estos esfuerzos están en consonancia con el énfasis que pone la OIT en la prevención como componente básico de la protección en este ámbito.

La República Islámica del Irán también reconoce la necesidad de adoptar enfoques que tengan en cuenta las consideraciones de género en la protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, como se destaca en el Estudio General. Las mujeres de nuestra población activa, especialmente en sectores como la sanidad y la educación, se enfrentan a riesgos laborales únicos. Estamos trabajando para garantizar que nuestras políticas de seguridad social aborden estas necesidades específicas, proporcionando un acceso equitativo a las prestaciones y los servicios de readaptación profesional. Por supuesto, para aplicar estas políticas pertinentes de la mejor manera posible, necesitamos la cooperación y la asistencia de la OIT.

Además, la República Islámica del Irán está comprometida con la cooperación internacional y el intercambio de conocimientos con el fin de mejorar nuestros sistemas de protección frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Nos hemos comprometido activamente con la OIT y los asociados regionales a aprender de las mejores prácticas y adaptarlas a nuestro contexto nacional. Por ejemplo, estamos explorando mecanismos de financiación innovadores, como los descritos en el Estudio General, para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de nuestro sistema de seguridad social. Asimismo, apoyamos los llamamientos de la OIT en favor de un diálogo integrador en el que participen el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para diseñar y aplicar sistemas de protección eficaces.

En conclusión, la República Islámica del Irán reafirma su compromiso con el logro de una protección integral frente a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales como parte de nuestra visión más amplia del trabajo decente y la justicia social. Hacemos un llamamiento a la comunidad internacional para que apoye enfoques inclusivos y equitativos que respeten la soberanía nacional y aborden las diversas realidades de los Estados Miembros. La República Islámica del Irán está dispuesta a colaborar con la OIT y sus mandantes para promover los principios del Estudio General, garantizando que todo trabajador, independientemente de su situación laboral, goce de la protección que merece.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal acoge con satisfacción la calidad del Estudio General de la Comisión de Expertos: *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, cuestión que ocupa un lugar central en el mandato de la OIT. Las dramáticas consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, tanto para los ingresos de los trabajadores como para su vida y su salud, requieren un enfoque innovador, eficaz y dinámico para lograr una protección completa contra los riesgos laborales.

El tema de este Estudio General se ajusta a las prioridades nacionales del Senegal en materia de justicia social, prevención de riesgos laborales y un entorno de trabajo seguro y saludable. Este compromiso queda afirmado por la ratificación de los Convenios núms. 12, 19, 102 y 121, que son objeto del Informe III (Parte B) de la Comisión de Expertos, y de los convenios fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En lo que respecta a los trabajadores cubiertos, cabe destacar que todas las categorías de trabajadores están incluidas en la cobertura en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluidos los pasantes, los aprendices, los jornaleros, los trabajadores domésticos y los trabajadores por cuenta propia. A ello se añade que los reclusos que realizan trabajos penitenciarios están incluidos en la cobertura frente a riesgos laborales.

También cabe señalar que el Senegal ha adoptado una política nacional de salud y seguridad en el trabajo cuyo objetivo es fortalecer el capital humano en el entorno de trabajo mediante la prevención de los riesgos laborales y la gestión eficaz de los accidentes y los riesgos para la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Esta política se complementa con un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se está ejecutando durante el periodo 2023-2027. En el marco de este programa, los objetivos fundamentales incluyen la armonización de las herramientas de recopilación de datos y la accesibilidad de las estadísticas, así como la adecuación de los lugares de trabajo en los sectores privado, público, informal y agrícola en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Con la puesta en marcha del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se han registrado resultados alentadores, que se traducen en una disminución del número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales registrados en 2024. De hecho, el informe anual de estadísticas del trabajo registra 975 declaraciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en 2024, frente a las 1 316 de 2023, lo que supone una disminución del 25,9 por ciento.

Por último, el Gobierno de Senegal sigue abierto a cualquier propuesta que respalde su iniciativa de alcanzar la protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales con el fin de garantizar y promover los derechos fundamentales de los trabajadores y apoyar el rendimiento sostenible de las empresas.

Miembro trabajador, Brasil - Hablo en nombre de todos los sindicatos del Brasil, en representación de millones de trabajadores de nuestro país. Antes de abordar el tema

específico de esta discusión, deseo subrayar el papel fundamental que desempeñan los espacios multilaterales, como la OIT, en la configuración de una gobernanza mundial basada en la democracia. Pero para nosotros, los trabajadores, la democracia debe significar democracia con derechos. De lo contrario, corremos el riesgo de alejarnos de la paz social y adentrarnos en conflictos más profundos.

Pasando al tema que nos ocupa, quisiera dar las gracias a la Comisión de Expertos por el Estudio General sobre la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales de este año. Este Estudio General llega en un momento decisivo, muy diferente de aquel en que se aprobaron los documentos de la OIT que estamos examinando. El reconocimiento en 2022 de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo ha transformado el mandato constitucional de la OIT en un imperativo jurídico y moral. En este contexto, acogemos con satisfacción los avances destacados en el Estudio General. Sin embargo, no podemos ignorar una realidad alarmante.

Los accidentes en el lugar de trabajo siguen aumentando en todo el mundo, con cifras realmente alarmantes. Solo en 2019 se registraron 400 millones de accidentes relacionados con el trabajo y casi 3 millones de muertes. No se trata solo de estadísticas. Son vidas perdidas y familias destrozadas. La carga recae de manera desproporcionada en el Sur Global. Solo en las Américas se producen casi el 11 por ciento de estos accidentes. En América Latina, el principal reto es proteger a los trabajadores de la economía informal y a los que tienen empleos no tradicionales. Según datos de la OIT, alrededor del 53 por ciento de los trabajadores latinoamericanos, es decir, unos 130 millones de personas, tenían un empleo en el sector informal en 2016. Estudios más recientes confirman esta característica estructural. Además, un tercio de los trabajadores con empleos informales trabajan para empresas del sector formal, lo que pone de manifiesto la complejidad de esta cuestión. Este enorme sector informal está excluido *de facto* de las protecciones en materia de seguridad en el trabajo.

Como señala la Comisión de Expertos, los trabajadores que ejercen formas de empleo temporal, en el sector informal, a tiempo parcial carecen prácticamente de cobertura, aunque también los trabajadores que participan en el empleo en plataformas digitales, y en las pequeñas y medianas empresas. Y estos son precisamente los sectores que más rápido están creciendo en muchos países. Es necesario elaborar soluciones integrales mediante políticas públicas basadas en el diálogo social, con el objetivo de formalizar el trabajo y garantizar la protección de todos los trabajadores.

Si bien el Estudio General identifica a Brasil como un posible ejemplo positivo de cobertura en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en nuestro país esta cobertura se limita a los trabajadores del sector formal. Además, nos preocupan los graves riesgos que pesan sobre las protecciones existentes, que actualmente se ven seriamente amenazadas. A principios de 2025, el Tribunal Supremo del Brasil admitió a trámite un caso que podría permitir que los contratos atípicos sustituyan por completo a las relaciones laborales formales. Esto podría legitimar la clasificación errónea, en contradicción directa con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y privar a millones de trabajadores de su derecho a la protección en casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Si se produce este cambio jurídico en Brasil, el país podría pasar de ser un ejemplo a una lamentable advertencia en cuestión de meses.

Una vez más, coincidimos con la Comisión de Expertos en reafirmar que es esencial subsanar las brechas de cobertura, tanto en la legislación como en la práctica, abordar el empleo informal, reforzar los mecanismos de aplicación y agilizar los procedimientos

administrativos para construir un mundo en el que todos los trabajadores, independientemente de su forma de empleo, estén protegidos.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - La UITA es una federación sindical mundial que representa a más de 12 millones de trabajadores de los sectores de la alimentación, la agricultura y los servicios. Muchos de nuestros miembros ni siquiera están reconocidos como trabajadores debido a la naturaleza de las ocupaciones que realizan en las zonas rurales y a que se les considera como desempleados o trabajadores por cuenta propia.

Saludamos el Estudio General de la Comisión de Expertos: *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*, y su reconocimiento de que, con demasiada frecuencia, se niega a los trabajadores de los sectores que representamos el derecho a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando estos sectores presentan condiciones muy deficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Acogemos con satisfacción que se haya destacado la necesidad de abordar las diferencias en el acceso a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en particular para los trabajadores agrícolas y los trabajadores extranjeros.

Además, el Estudio General identifica buenas prácticas y desafíos, y ofrece una visión general de la situación en el mundo.

En la discusión de esta Comisión del Estudio General de 2015: *Dar una voz a los trabajadores rurales*, la Comisión de Expertos señaló los persistentes obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores agrícolas para ejercer su derecho de asociación. Diez años después, esos obstáculos perduran. El Convenio núm. 12, al igual que el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), reconoce la discriminación persistente que sufren los trabajadores agrícolas y exhorta a los Gobiernos a que extiendan a estos trabajadores el beneficio de la leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a otros trabajadores. El Convenio núm. 12 se adoptó en 1921, pero el Estudio General que se examina hoy constata que, en muchos casos, esas protecciones no se han extendido. Han pasado 104 años desde la adopción del Convenio núm. 12.

Acogemos con satisfacción el reconocimiento por parte de la Comisión de Expertos de que persisten retos en la cobertura jurídica y efectiva de los trabajadores agrícolas, así como su llamamiento a los Estados Miembros a que consideren la adopción de medidas destinadas a ampliar la cobertura de las disposiciones pertinentes, pero instamos a esta Comisión a que exhorté a la Oficina a elaborar un calendario y prestar asistencia técnica para ayudar a los Estados Miembros a lograr esta ampliación. Valoramos el reconocimiento en el Estudio General de que el sector agrícola es uno de los más peligrosos, con altas tasas de accidentes del trabajo. Instamos a esta Comisión a que reconozca que la prevención es preferible a la indemnización y que es necesario que la OIT redoble sus esfuerzos para alentar a los Gobiernos a ratificar y aplicar el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

La Reunión de expertos sobre trabajo decente en el sector agroalimentario, celebrada en mayo de 2023, puso fin a un debate de diez años sobre el significado real de qué es el trabajo decente para los trabajadores rurales. Se elaboraron directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario. Instamos a la OIT a que promueva estas directrices como herramienta para crear un entorno de trabajo que permita la realización de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluidos el derecho a la libertad sindical y el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo en el sector de la agricultura.

Como representante de trabajadores de la economía informal, la UITA colabora con la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). Nuestra organización hermana representa a 93 sindicatos de trabajadores domésticos en 70 países. En nombre de los miembros de la FITH, nos complace expresar nuestro agradecimiento por la atención que el Estudio General ha otorgado a las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. Hay 76 millones de trabajadores domésticos en el mundo, que proporcionan al menos el 25 por ciento de los cuidados a nivel mundial. El trabajo doméstico es una ocupación asalariada esencial para el sustento de la vida y la economía, y se lleva a cabo en el marco de una relación de empleo, con un empleador que asigna tareas a un trabajador. A nivel mundial, el 81 por ciento de los trabajadores domésticos pertenecen al sector de la economía informal. Las consecuencias de vivir trabajando en el sector informal son la falta de condiciones de trabajo decentes, la pobreza, los bajos salarios, la falta de cobertura de la protección social y la falta de protección de los derechos laborales.

La UITA propone medidas esenciales a la OIT y a sus Estados Miembros para que adopten el Convenio núm. 189 de la OIT como pilar central de las políticas para la transición hacia la formalidad de los trabajadores domésticos. El reconocimiento del papel y la responsabilidad de los empleadores de los trabajadores domésticos en el proceso de formalización garantiza que los trabajadores domésticos estén cubiertos por los códigos del trabajo y los sistemas de seguridad social en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

En conclusión, en nombre de la UITA y la FITH, acogemos con satisfacción la publicación del Estudio General y apoyamos sus recomendaciones y su enfoque en la promoción de un enfoque integral y universal de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Observador, IndustriALL Global Union - El Estudio General está en consonancia con el compromiso contraído por IndustriALL Global Union, y refuerza dicho compromiso, con un enfoque basado en los derechos de la seguridad y salud en el trabajo, y una indemnización inclusiva en caso de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para todos los trabajadores es la esencia misma de proporcionar una red de seguridad social para todos los trabajadores, con independencia de su género, su situación en el empleo o su ocupación, incluidos los que tienen modalidades atípicas de empleo, como modalidades de empleo temporales u ocasionales, así como los trabajadores que tienen un empleo ocasional o a tiempo parcial y a los ocupados en la economía de plataformas.

Uno de los principales objetivos de IndustriALL es tratar de lograr la ratificación, la aplicación y el respeto de todas las normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, acogemos con agrado esta primera oportunidad de examinar juntos la legislación y la práctica establecidas en todos los Estados Miembros de la OIT en lo que respecta a la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

A pesar de los progresos realizados en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos decenios, los accidentes en el lugar del trabajo siguen estando generalizados en todo el mundo, inclusive en los sectores de IndustriALL Global Union.

Tal como ha subrayado la Comisión de Expertos, la minería y la manufactura figuran entre los sectores más peligrosos. Los datos de la OIT indican que la minería solo representa el 1 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, pero es responsable de aproximadamente el 8 por ciento de los accidentes mortales en el trabajo. Es preciso redoblar los esfuerzos para garantizar que los trabajadores de estos sectores estén protegidos de una manera adecuada contra los riesgos profesionales y, en caso de sufrir un accidente o una enfermedad, tengan

pleno acceso a los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En relación con esto, nos hacemos eco del llamamiento más amplio de la Comisión de Expertos a los Estados Miembros para que garanticen que los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales cubran las cuatro contingencias y cumplan los parámetros mínimos establecidos en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), relativos a la asistencia médica y las prestaciones monetarias.

Apoyamos asimismo el llamamiento de la Comisión de Expertos a los Estados Miembros para que amplíen la definición de accidentes relacionados con el trabajo a fin de cubrir los accidentes de trayecto, en consonancia con el Convenio núm. 121 y la Recomendación que lo complementa. Esto es muy importante para IndustriALL y sus afiliados, especialmente en nuestros sectores minero y marítimo.

No podemos seguir ignorando los efectos agravantes del cambio climático, incluidos los riesgos que plantean la degradación ambiental y el estrés térmico para la seguridad y salud de los trabajadores. En relación con esto, nos hacemos eco del llamamiento realizado por la Comisión de Expertos para dar cumplimiento a las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de la OIT, de 2015, que ponen de relieve la importancia de sistemas de protección social adecuados para potenciar la resiliencia en el contexto del cambio climático y contribuir a contrarrestar su impacto en los medios de sustento, los ingresos y los empleos.

Por último, pero igualmente importante, apoyamos la recomendación de la Comisión de Expertos de incluir la cobertura de la indemnización en caso de trastorno de estrés postraumático como enfermedad profesional derivada de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esto reviste particular importancia habida cuenta de las vulnerabilidades específicas a las que se enfrentan las mujeres en el sector minero.

Alcanzar una protección completa en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no es de por sí suficiente para reconocer el imperativo de crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Miembro gubernamental, República Unida de Tanzania - La República Unida de Tanzania desea expresar su sincero agradecimiento a la OIT por el informe oportuno y perspicaz, «Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales», y por su orientación continua en la promoción del trabajo decente en todo el mundo.

La República Unida de Tanzania ha realizado grandes progresos al poner en consonancia sus políticas nacionales con las normas internacionales del trabajo. El establecimiento del Fondo de Indemnización de los Trabajadores (WCF) y de la Ley de Indemnización de los Trabajadores, de 2015, ejemplifica los esfuerzos desplegados por República Unida de Tanzania para brindar protección a los trabajadores en los sectores público y privado contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Nos complace comunicar que la concepción y explotación del WCF están en consonancia con los principios fundamentales del Convenio núm. 121, con inclusión del transporte, la facilitación de asistencia médica, los servicios de readaptación profesional y los pagos periódicos a los trabajadores que han sido víctimas de accidentes del trabajo o enfermedades

profesionales, o la dependencia de los trabajadores fallecidos basada en los principios de no culpabilidad y de financiación colectiva.

El Gobierno de la República Unida de Tanzania participó plenamente en este Estudio General.

Estamos comprometidos con la transparencia y el aprendizaje mutuo sobre los sistemas de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La República Unida de Tanzania concede un gran valor a la protección de su fuerza de trabajo. En un esfuerzo deliberado por mejorar tanto la prevención como la indemnización, el Gobierno ha reunido a las autoridades encargadas de la seguridad y salud en el trabajo y al WCF en un único ministerio —el ministerio responsable del trabajo—, a fin de garantizar un enfoque coordinado que conceda prioridad a la prevención, y no a la indemnización.

Reconocemos asimismo que la mayor parte de nuestra fuerza de trabajo está ocupada en la economía informal, y estamos realizando esfuerzos deliberados por ampliar la protección a este sector de la población. Sin embargo, reconocemos las complejidades conexas y pedimos respetuosamente la asistencia técnica continua de la OIT al concebir mecanismos inclusivos que puedan ampliarse para garantizar que ningún trabajador quede atrás. La República Unida de Tanzania afirma su compromiso con las normas de la OIT y con el establecimiento de un sistema de protección integral y sostenible contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que responda a las necesidades cambiantes de los trabajadores en todos los sectores.

Miembros trabajadores - Las enriquecedoras discusiones de hoy sobre el Estudio General han puesto de relieve la importancia vital de la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. La OIT tiene el claro mandato de salvaguardar los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social, en particular en los casos de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Este compromiso fundamental está consagrado en la Constitución de la OIT, que hace hincapié en la protección de los trabajadores contra las enfermedades, lesiones e incapacidades derivadas del empleo. Este compromiso se reitera además en documentos clave de la OIT, como la Declaración de Filadelfia, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022 y la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo.

Estos documentos subrayan colectivamente la necesidad de sistemas de protección social que no solo sean sostenibles y adecuados, sino adaptables a la evolución del mundo del trabajo. Reclaman sistemas que proporcionen ingresos básicos y asistencia médica completa a todos los trabajadores que necesiten protección. Sin embargo, como revela claramente el Estudio General, aún queda trabajo por hacer. El número de trabajadores y familias afectados por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sigue siendo alarmantemente elevado, con considerables disparidades entre unas regiones y otras. Estos retos son de naturaleza tanto global como local, agravados además por las catástrofes naturales, las crisis de salud pública y los accidentes laborales, que han tenido una profunda repercusión en la vida y el bienestar de los trabajadores. En este contexto, unos sistemas de seguridad social sólidos, incluidos los regímenes de indemnización por accidentes del trabajo, son esenciales como amortiguadores sociales y como estabilizadores económicos que garanticen la satisfacción de las acuciantes necesidades de los trabajadores afectados y sus familias.

El cambio climático ha acentuado los riesgos para los trabajadores, especialmente los que trabajan al aire libre en la agricultura, la construcción y el transporte. Estos trabajadores están expuestos a una mayor vulnerabilidad a las condiciones meteorológicas extremas, incluido el

estrés térmico. Por lo tanto, ampliar la protección por accidentes laborales a estos sectores, no solo es conveniente sino urgente.

Del mismo modo, los trabajadores con salarios bajos, muy a menudo inmigrantes, están desproporcionadamente expuestos al riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y las regiones con sistemas de protección social débiles presentan tasas de lesiones profesionales notablemente más elevadas.

Las nuevas tecnologías también presentan retos y oportunidades en el contexto de la seguridad en el trabajo. Estas tecnologías pueden introducir nuevos riesgos, pero también encierran el potencial de mejorar los sistemas de notificación, la gestión de casos y la detección de fraudes. Por tanto, la introducción de nuevas tecnologías debe ser objeto de diálogo social entre los interlocutores para garantizar que su despliegue sea equitativo y eficaz.

Otra cuestión clave que surgió en nuestros debates es la urgente necesidad de ampliar el alcance de la protección para incluir a todos los trabajadores, en particular a los que corren mayor riesgo de sufrir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Entre ellos figuran los trabajadores de la economía informal, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de la economía de plataformas y los de sectores de alto riesgo como la agricultura, la minería, la industria manufacturera y la construcción. Además, también hay que tener en cuenta a la gente de mar, los pescadores, los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes y, en este sentido, queremos que se incluya siempre un enfoque de género.

En cuanto al ámbito de aplicación de la protección en cuestión, debe ser lo más completa posible. Esto incluye la cobertura de los accidentes que sobrevengan en el trayecto, los riesgos psicosociales y los trastornos mentales, en particular los derivados de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los trabajadores enfermos o lesionados deben recibir una atención médica integral destinada a restablecer y mejorar su salud y su capacidad para trabajar. Esta atención debe prestarse durante el tiempo que sea necesario y no debe estar sujeta a límites arbitrarios de duración. La imposición de copagos o periodos de carencia basados en la duración del empleo o la cotización al seguro puede impedir que los trabajadores accedan a la asistencia esencial. Los Estados Miembros deben garantizar que la asistencia médica sea gratuita durante toda la contingencia, lo que refleja un firme compromiso con el bienestar de los trabajadores. Invertir en la economía asistencial no solo beneficia a los trabajadores lesionados, sino a la sociedad en su conjunto, y las Recomendaciones núms. 69 y 202 deben tenerse plenamente en cuenta a la hora de diseñar estos sistemas.

Nuestros debates también pusieron de relieve el vínculo fundamental que existe entre las medidas preventivas y la seguridad social. Es esencial invertir en sistemas sólidos con miras a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, que acarrear importantes costes humanos, sociales y económicos. Los Estados Miembros deben dar prioridad a la educación, la formación y la investigación para identificar las causas profundas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y desarrollar estrategias de prevención eficaces.

Según el Convenio núm. 121, cada Estado Miembro está obligado a tomar medidas de prevención contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Ello incluye invertir en servicios médicos preventivos, educación en materia de seguridad y salud en el trabajo, campañas de sensibilización e investigación de las causas profundas de los accidentes. Además, los Estados Miembros deben reforzar la colaboración entre los regímenes de seguros y las autoridades responsables de la seguridad y la salud en el trabajo.

Los servicios de rehabilitación profesional y empleo también son decisivos para restablecer la empleabilidad de los trabajadores afectados por una discapacidad, incluidos los que se hayan lesionado en el trabajo. Asegurar la continuidad de las prestaciones económicas durante la rehabilitación médica es vital para garantizar la seguridad de los ingresos, evitando que los trabajadores se vean obligados a volver al trabajo prematuramente.

El diálogo social es fundamental para el diseño y la aplicación de las políticas de empleo, especialmente en los esfuerzos por prevenir y eliminar la discriminación relacionada con el empleo contra las personas con discapacidad. Este diálogo garantiza que las políticas sean integradoras, justas y acordes con las necesidades de los trabajadores afectados.

Los regímenes de seguro de accidentes de trabajo deben basarse en el seguro social con cobertura obligatoria para los trabajadores, financiación sostenible mediante la puesta en común de recursos y estructuras de gestión eficaces. Los Estados son los responsables últimos de la administración de las instituciones y servicios de seguridad social, incluida la provisión de prestaciones. Deben garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas, asegurándose de que se dispone de los recursos adecuados para cubrir el coste de las prestaciones, la administración, las medidas preventivas y los servicios de rehabilitación.

Los miembros trabajadores subrayan además la importancia del diálogo social para garantizar la buena gobernanza y el funcionamiento eficaz de los sistemas de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Los interlocutores sociales poseen una visión única de las necesidades específicas de los trabajadores y deberían participar activamente en el diseño y la aplicación de estos sistemas.

Además, nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para garantizar que los trabajadores extranjeros, así como las personas a cargo de trabajadores fallecidos que hayan vivido en el extranjero, tengan acceso a las prestaciones a las que tienen derecho. Para facilitarlos, es fundamental que los países establezcan y apliquen acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social que garanticen la transferibilidad de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Además, los Estados Miembros deben poner en marcha sólidos mecanismos de cumplimiento y ejecución para garantizar el funcionamiento eficaz de los sistemas de seguros públicos y privados. Esto incluye el establecimiento de sistemas eficaces de inspección y control, estrategias para combatir la evasión de cotizaciones y la imposición de sanciones disuasorias en caso de incumplimiento.

En conclusión, aunque no todos los Estados Miembros han ratificado el instrumento más reciente sobre protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el Estudio General revela que muchas legislaciones y prácticas nacionales ya se ajustan a estos instrumentos. Por lo tanto, animamos encarecidamente a los Estados Miembros a que ratifiquen el Convenio núm. 102, parte VI, y el Convenio núm. 121.

Miembros empleadores - Para concluir, los miembros empleadores desean subrayar los siguientes puntos.

Las empresas se comprometen a promover y salvaguardar la seguridad y la salud de sus trabajadores, ya que de ello depende el mantenimiento de sus actividades.

Las empresas están trabajando para adoptar medidas, especialmente en el ámbito de la prevención, que determinen que los lugares de trabajo sean más seguros, al tiempo que abogan por la reducción de la burocracia, la simplificación y la reducción de costos que el actual sistema de seguridad y salud en el trabajo impone a las empresas.

Los miembros empleadores están totalmente de acuerdo en que las medidas preventivas contribuyen de manera significativa a reducir las tasas de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, a disminuir la carga financiera de las instituciones aseguradoras y a reforzar la sostenibilidad de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En relación con las lagunas en la cobertura en los sectores público y privado, insistimos en que la cobertura de los trabajadores autónomos, tal y como se establece en la Recomendación núm. 121, se realice únicamente cuando esté de conformidad con la legislación nacional.

En cuanto a la afirmación de que la agricultura es uno de los sectores más peligrosos de la economía en términos de muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, que figura en el párrafo 539 del Estudio General, también animamos a los Estados Miembros a que garanticen que los regímenes de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales cubran a todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los asalariados agrícolas.

Sin embargo, en lo que respecta a animar a los Estados Miembros a considerar la adopción de medidas para ampliar las disposiciones pertinentes de la legislación nacional sobre las prestaciones por accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante su ejecución a todos los asalariados agrícolas, tal y como se establece en el artículo 1 del Convenio núm. 12, planteamos que esto, una vez más, debe tener en cuenta la legislación y el contexto nacionales. Los peligros en este sector no son realmente diferentes de los observados en otros sectores. Es necesario utilizar correctamente las diferentes nociones y términos en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, por ejemplo, peligro, riesgo, efecto o probabilidad.

Los miembros empleadores acogen favorablemente la observación de que uno de los aspectos importantes del principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros es la posibilidad de transferir al extranjero las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Estamos de acuerdo en que, para ello, es necesario superar los obstáculos jurídicos, administrativos y prácticos para garantizar eficazmente el principio de igualdad de trato y la debida concesión de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La responsabilidad compartida es determinante en la administración de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

A la luz de esto, también acogemos con agrado el hecho de que muchas instituciones públicas y privadas que administran los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales cuentan con un consejo de administración tripartito compuesto por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores.

Además, la participación de los interlocutores sociales en la gestión de los regímenes de protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales puede contribuir a una buena gobernanza y a una toma de decisiones informada, así como a mantener y reforzar la confianza pública.

Estamos de acuerdo en que los mecanismos de presentación de quejas y recursos deben ser justos, accesibles, asequibles, transparentes y rápidos, incluso para los trabajadores extranjeros y las personas a su cargo que residan en el extranjero.

En opinión de los empleadores, los regímenes de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales inclusivos, sostenibles y bien administrados, son un componente importante de los sistemas de protección social.

Los órganos de control de la OIT deberían promover una aplicación inclusiva y equilibrada, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, para garantizar que se tengan debidamente en cuenta las realidades y las circunstancias nacionales.

Por último, destacamos que la Declaración del Centenario de la OIT hace hincapié en el papel fundamental de la protección social. En particular, hace un llamamiento a todos los miembros para que refuercen las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo laboral cambiante, a través del «acceso universal a una protección social completa y sostenible», con el fin de apoyar y proteger mejor a los trabajadores y a los empleadores durante sus transiciones vitales y laborales. Para ello, es necesario el compromiso y la colaboración a nivel nacional entre los ministerios y las instituciones públicas responsables de la protección social, incluidos los ministerios de economía y finanzas, los ministerios sectoriales y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

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

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

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

Países mencionados en el [párrafo 66](#) del Informe General - página 59

Afganistán, Barbados, Comoras, Djibouti, Haití, Islas Marshall, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Vanuatu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, no se recibieron ningunas memorias de los países mencionados.

Papua Nueva Guinea. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de las **Comoras**, de la **República Árabe Siria** y de **Santa Lucía**.

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Barbados, Comoras, Djibouti, Haití, Islas Marshall, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Vanuatu y Yemen.

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

Países mencionados en el [párrafo 69](#) del Informe General - página 60

Estado	Convenios núms.
Antigua y Barbuda	- Desde 2023: Convenios núms. 177, 181, 184, 185, 187 y 188
Comoras	- Desde 2023: Convenios núms. 97 y 143
Djibouti	- Desde 2022: Convenio núm. 183
Iraq	- Desde 2022: Convenio núm. 185
Islas Marshall	- Desde 2021: Convenio núm. 182
Santa Lucía	- Desde 2023: Convenio núm. 155
Somalia	- Desde 2023: Convenios núms. 97, 143, 144, 155, 181, 187 y 190
Sudán	- Desde 2023: Convenios núms. 87 y 144
Tonga	- Desde 2022: Convenio núm. 182
Tuvalu	- Desde 2021: Convenio núm. 182
Vanuatu	- Desde 2021: Convenio núm. 138

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

Iraq. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 185.

Sudán. El Gobierno envió las primeras memorias sobre la aplicación de los Convenios núms. 87 y 144.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Comoras y Santa Lucía**

Véase más abajo, parte B.

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

Antigua y Barbuda, Comoras, Djibouti, Islas Marshall, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu y Vanuatu.

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

Observaciones referidas a ciertos países ([parte II](#) del Informe de la CEACR - página 93)

Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Congo, Djibouti, Haití, Iraq, Islas Marshall, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibió una memoria sobre la aplicación de convenios ratificados del país siguiente: **Iraq y Papua Nueva Guinea**

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Comoras, República Árabe Siria y Santa Lucía.**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Comoras, Congo, Djibouti, Haití, Islas Marshall, República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

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

Países mencionados en el [párrafo 74](#) del Informe General - página 61

Afganistán, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Barbados, Belice, Brunei Darussalam, Burundi, Comoras, Congo, Croacia, Cuba, Dinamarca (Groenlandia), Djibouti, Etiopía, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Cook, Israel, Kenya, Kiribati, Liberia, Libia, Lituania, Montenegro, Nigeria, Palau, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas y Montserrat), República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Serbia, Somalia, Sudán del Sur, Suriname, Tailandia, Timor-Leste, Turkmenistán, Vanuatu, Viet Nam y Yemen.

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

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

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

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

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

Dinamarca (Groenlandia). El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

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

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

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

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

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

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Montserrat). El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.

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

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

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

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

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Belice, Comoras, Gambia, Guinea, Israel, Liberia, Montenegro, República Árabe Siria, Santa Lucía, Sudán del Sur, Timor-Leste y Viet Nam**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Burundi, Comoras, Congo, Djibouti, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Islas Cook, Israel, Liberia, Libia, Nigeria, Palau, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Vanuatu, Viet Nam y Yemen.

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

Países mencionados en el [párrafo 118](#) del Informe General - página 78

Antigua y Barbuda, Barbados, Chad, Comoras, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Kirguistán, Islas Marshall, Macedonia del Norte, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, **Antigua y Barbuda, Chad, Papua Nueva Guinea, Santo Tomé y Príncipe, Singapur y Yemen** enviaron memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Comoras, República Árabe Siria, Santa Lucía y Timor-Leste**

Véase más abajo, parte B.

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

Barbados, Comoras, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Kirguistán, Islas Marshall, Macedonia del Norte, República Árabe Siria, San Marino, Santa Lucía, Timor-Leste y Tuvalu.

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

Países mencionados en el [párrafo 130](#) del Informe General - página 81

Angola, Bahrein, Belice, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, Omán, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se ha recibido información sobre este incumplimiento por parte de los países siguientes

Angola. El 11 de junio de 2025, Angola ratificó el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Angola deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Omán. El 20 de abril de 2025, Omán sometió al Consejo de la Shura y al Consejo de Estado los 15 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 2006 y 2023. De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Omán deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Zambia. El 13 de diciembre de 2024, Zambia ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Zambia deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Angola, Bahrein, Belice, Emiratos Árabes Unidos, Gambia, Granada, Líbano, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía y Timor-Leste**

Véase más abajo, parte B.

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

Bahrein, Belice, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Salomón, Líbano, Liberia, Libia, República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y Yemen.

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

Angola

Queremos informarles de que se están tomando medidas para resolver esta situación lo antes posible. Cabe señalar que la legislación angoleña establece que todos los instrumentos sometidos a la autoridad competente (Asamblea Nacional) deben estar escritos en la lengua oficial, es decir, en portugués (traducidos por un traductor acreditado internacionalmente).

Afortunadamente, este año hemos conseguido la traducción oficial (al portugués) de los 22 instrumentos, pero debido a nuestra burocracia institucional, el proceso solo se completará totalmente en el último trimestre del año, ya que la ley exige que para la sumisión se sigan los mismos procedimientos legales que para la ratificación. Esto significa que después de tener los instrumentos traducidos, el siguiente paso es la elaboración de los dictámenes técnicos y las notas explicativas del Ministerio de Trabajo, que a su vez debe presentarlos al Ministerio de Asuntos Exteriores, que se encarga de programarlos para su debate y consideración en la reunión del Consejo de Ministros (que se celebra una vez al mes), y este último los presenta finalmente a la Asamblea Nacional que, tras su recepción, se ocupa de examinar la posibilidad de aprobar formalmente el proceso de adhesión.

Antigua y Barbuda

Lamentablemente, el Gobierno de Antigua y Barbuda no ha cumplido sus obligaciones de presentación de memorias debido a una serie de factores que han contribuido a ello. En primer lugar, el puesto de Funcionario Responsable de la OIT en el Ministerio de Trabajo permaneció vacante durante casi diez años, y en diciembre de 2024 se eligió a la Sra. J'Donna Defoe para que ocupara el cargo. Al concluir la actividad de formación sobre las normas internacionales del trabajo celebrada en Antigua y Barbuda, en noviembre de 2024, y facilitada por la especialista en normas internacionales del trabajo en el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente en Puerto de España (Trinidad y Tabago), se constituyó un equipo integrado por la Sra. Defoe y otros miembros del Ministerio, junto con nuestras otras partes interesadas, a fin de abordar el retraso en la presentación de memorias a la OIT.

La labor sobre la presentación de memorias a la OIT está en curso, y se han presentado desde entonces 13 memorias a la OIT, mientras que cinco memorias están pendientes de recoger observaciones de las partes interesadas, y 18 aún deben completarse. Nuestro compromiso es completar todas las memorias y presentarlas a medida que se completen.

El Ministerio aprecia el continuo apoyo de la OIT al proporcionar formación y orientación para que cumplamos nuestra obligación como mandante.

Las memorias presentadas a la OIT son las siguientes:

- 1) Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)
- 2) Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (observaciones 2018)
- 3) Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)
- 4) Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (solicitud directa)
- 5) Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- 6) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- 7) Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- 8) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- 9) Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (solicitud directa)
- 10) Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (solicitud directa)
- 11) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, (núm. 87) (solicitud directa)
- 12) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- 13) Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Las memorias que están pendientes de recoger las observaciones de las partes interesadas son las siguientes:

- 1) Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
- 2) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, (núm. 187)
- 3) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (solicitud directa y observación)
- 4) Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
- 5) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) (observación)

Las memorias que aún deben completarse son las siguientes:

- 1) Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)
- 2) Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)
- 3) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- 4) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- 5) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)
- 6) Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- 7) Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- 8) Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- 9) Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)
- 10) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
- 11) Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

- 12) Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- 13) Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
- 14) Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
- 15) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- 16) Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- 17) Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)
- 18) Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185).

Bahrein

En relación con las observaciones recientes formuladas por la Comisión de Expertos relativas a la falta de sumisión por el Gobierno de Bahrein de los instrumentos internacionales del trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a la autoridad nacional competente, queremos señalar a su atención que el Reino de Bahrein ha cumplido diligentemente todas sus obligaciones en relación con este tema, de conformidad con el marco constitucional establecido por la OIT.

De conformidad con nuestra Constitución nacional y con las prácticas establecidas, todos los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia se someten a la autoridad competente para su ratificación, concretamente el estimado Consejo de Ministros, abarcándose todos los instrumentos adoptados por la Conferencia de 2000 a 2023. Además, el Gobierno está comprometido a presentar una memoria completa a la Oficina Internacional del Trabajo durante el periodo considerado, detallando los procedimientos llevados a cabo para la sumisión de Convenios y Recomendaciones a la autoridad competente.

Pedimos respetuosamente que se tome debidamente en consideración esta posición.

Belice

Belice se toma en serio las preocupaciones de la Comisión, especialmente en lo que respecta al incumplimiento de la obligación de someter los instrumentos a las autoridades competentes y a la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios anteriores.

Con respecto a la no sumisión de los instrumentos de la OIT, aunque se hicieron esfuerzos preliminares para iniciar el proceso, este no se completó debido a incertidumbres de procedimiento. En respuesta, el Ministerio consultó con países que comparten sistemas jurídicos similares y recibió orientación técnica de la OIT. Como resultado, el Gobierno avanza ahora en la sumisión de los instrumentos ante la Asamblea Nacional.

En cuanto a la omisión de respuesta a comentarios anteriores, Belice está trabajando para finalizar sus memorias de 2024 a finales de julio. A continuación, serán revisadas por el Consejo Consultivo del Trabajo antes de su presentación a la OIT. El Departamento de Trabajo ha sustituido recientemente a funcionarios que se han jubilado y también ha ampliado su equipo, por lo que reconocemos la necesidad de capacidad técnica para estos nuevos funcionarios. Por lo tanto, solicitamos respetuosamente el apoyo continuo de la OIT en el desarrollo de las competencias de nuestros funcionarios para cumplir eficazmente las obligaciones de sumisión de memorias.

Por último, reconocemos que la preparación oportuna de las memorias se ve a menudo retrasada por las dificultades para obtener aportaciones de las principales partes interesadas,

incluidos varios ministerios. Para mejorar la coordinación, solicitamos el apoyo de la OIT en la organización de un taller nacional centrado en la finalización de las memorias de 2025 y el fomento de una mayor participación de las partes interesadas.

Reiteramos nuestro compromiso de asumir nuestras responsabilidades en virtud de la Constitución de la OIT y de trabajar de manera colaborativa para mejorar el cumplimiento y la capacidad institucional.

Comoras

El Gobierno de las Comoras concede especial importancia al trabajo decente y a la lucha contra el desempleo de los jóvenes y las mujeres, que son los principales objetivos del Jefe del Estado para hacer frente al reto del desarrollo.

Queremos destacar que el retraso en el cumplimiento de nuestras obligaciones se debe principalmente a una reorganización interna de la administración del trabajo, que ha afectado negativamente al proceso regular de elaboración y presentación de memorias.

Por la presente informamos a la Comisión de que las memorias relativas a la aplicación de los convenios ratificados se presentarán al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo antes del 1 de septiembre de 2025. En estas memorias se proporcionarán respuestas a todas las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos en 2024 y otros comentarios sobre los convenios. También se presentará la primera memoria sobre el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

El Gobierno se compromete a cumplir plenamente sus obligaciones internacionales, incluidas las obligaciones de presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Sin embargo, sería muy útil que la OIT prestara asistencia técnica a las partes interesadas de las Comoras para reforzar sus competencias en materia de cumplimiento de las obligaciones relacionadas con las normas internacionales del trabajo.

Emiratos Árabes Unidos

El Gobierno desea expresar su plena cooperación con la Comisión de la Conferencia y reitera su compromiso de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de la Constitución de la OIT, incluida la sumisión de instrumentos a las autoridades competentes y la presentación oportuna de memorias sobre los convenios ratificados. El Gobierno desea asimismo aprovechar esta oportunidad para proporcionar las siguientes aclaraciones.

El proceso de ratificación de un convenio internacional en los Emiratos Árabes Unidos requiere la presentación del mismo al Comité Permanente de Convenios, establecido en el marco del Consejo de Ministros en virtud de la Decisión del Consejo de Ministros núm. 24/2W de 2021. Este Comité tiene el mandato de examinar todos los convenios internacionales a los que el Estado pueda considerar adherirse o ratificar, a fin de evaluar la conformidad de estos con los marcos legislativos nacionales y los objetivos estratégicos, y de formular recomendaciones a las autoridades competentes para que adopten las decisiones y medidas adecuadas.

A este respecto, el Gobierno desea informar a esta honorable Comisión de que los convenios enumerados en el informe pertinente se presentaron a la quinta reunión del Comité Permanente, celebrada el 22 de octubre de 2024. Tras un examen exhaustivo de los convenios y una comparación con el marco legislativo nacional vigente, el Comité decidió aplazar la ratificación de estos convenios en este momento. El Comité Permanente reafirmó el

compromiso continuo del Estado de revisar su legislación y sus políticas nacionales a la luz de todos los convenios internacionales pertinentes, y de trabajar para armonizar la legislación nacional con las normas internacionales, de manera que se sirva a los intereses nacionales y se apoye el progreso hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Agradecemos la oportunidad de poder proporcionar contexto y reafirmar nuestras iniciativas en curso para mejorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de la obligación de presentación de memorias.

Gambia

El Gobierno expresa por la presente sus disculpas por el prolongado silencio y esperamos que estas disculpas sean aceptadas y valoradas. Así pues, esta carta representa y demuestra nuestro renovado compromiso con el cumplimiento de las obligaciones de la OIT. No obstante, es evidente que existen retos relacionados con los recursos específicos, la reducción de personal, las capacidades mantenidas y cuestiones estructurales, por nombrar solo algunos ejemplos. Estos desafíos han obstaculizado enormemente nuestra constancia en la presentación de memorias, la asistencia a las reuniones estatutarias de la OIT y el compromiso con nuestra contribución pendiente y las contribuciones anuales regulares. Por este motivo, no podremos asistir a la próxima 113.^a reunión de la Conferencia.

Deseamos informar a la Oficina que hemos estado en estrecho contacto con la Oficina Regional de la OIT en Dakar en relación con algunos de los desafíos y que esta nos ha prestado asistencia técnica en varias ocasiones a través de un miniproyecto, pero también mediante un apoyo directo al Ministerio. Deseamos expresar nuestro agradecimiento por la asistencia técnica prestada, que sin duda ha tenido un impacto positivo y ha garantizado una cierta presencia de la OIT en el país. Entre la asistencia técnica ofrecida en 2023 se encuentra el desarrollo de la estrategia de formalización, el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes tripartitos de la OIT y la finalización y sumisión de una serie de informes pendientes. Recientemente, del 7 al 11 de abril de 2025, la Oficina Regional de la OIT, encabezada por la Directora, la Sra. Samira Daoud, acompañada de personal técnico, ha llevado a cabo una misión para presentar a la nueva Directora, quien expresó su deseo de fortalecer la colaboración existente con el Gobierno y los interlocutores sociales. El objetivo de la misión ha sido reactivar la cooperación entre la OIT y el Gobierno de Gambia para reforzar la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente en el país y alentar al Gobierno a renovar su compromiso con las obligaciones de la OIT. La visita de la Directora Regional ha brindado dos oportunidades al Ministerio, a saber, el desarrollo de capacidades para los mandantes tripartitos y un paquete de becas para la participación de cuatro mandantes tripartitos en los cursos de la Academia sobre Derecho del Trabajo organizados por el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT).

Asimismo, deseamos manifestar que somos conscientes de las diversas comunicaciones en las que se indican los convenios, solicitudes directas, observaciones y memorias pendientes de sumisión de información. Sabemos que se trata de un reto adicional, pero también de una obligación a cumplir. Todas estas responsabilidades plantean la necesidad de asistencia técnica, tal y como se ha solicitado previamente, para apoyar el desarrollo de una hoja de ruta con un calendario preciso en un plazo determinado que garantice un compromiso progresivo con las tareas pendientes y el fraccionamiento de un plan de pago de la contribución pendiente. Esta disposición permitirá al Ministerio trabajar en pos de la consecución de los principales convenios, como se indica en la pirámide, que se irán ratificando gradualmente sobre la base de la hoja de ruta propuesta y de la labor del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.

Por último, deseamos reiterar la necesidad de solicitar la asistencia técnica de un experto local o internacional que sería acogido por un periodo de al menos 18 meses para aplicar la hoja de ruta propuesta.

Deseamos asegurar a su estimada Oficina que cumpliremos con estas obligaciones y esperamos presentar las memorias e informes a la Oficina para su consideración antes del 1 de septiembre de 2025.

Granada

Informamos a la Comisión de la Conferencia de que el Departamento del Trabajo ha recibido el apoyo técnico necesario del equipo de Trabajo Decente y la Oficina para el Caribe de la OIT en relación con las medidas que deben adoptarse para cumplir nuestras obligaciones en materia de presentación de memorias y otras obligaciones. Hasta la fecha se han cumplido todas las demás obligaciones, salvo la de someter los instrumentos pendientes a las autoridades competentes. Cabe señalar que estos instrumentos ya se han recopilado y se presentarán al Parlamento antes de que finalice el tercer trimestre de 2025 para su examen.

El Gobierno de Granada reafirma su compromiso de cumplir sus obligaciones como Estado Miembro de la OIT, incluidas la de presentar las memorias debidas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Guinea

El Ministro de Trabajo y Función Pública reconoce las deficiencias observadas y reafirma su voluntad de redoblar sus esfuerzos para cumplir los compromisos contraídos con los órganos de control de la OIT. A este respecto, cabe destacar que Guinea ha contado con el apoyo de la Oficina de la OIT en Dakar, en particular mediante una formación en línea organizada para varios funcionarios encargados de la redacción de las memorias. Además, se ha prestado asistencia técnica directa para la elaboración de las memorias debidas.

Con el fin de estructurar el proceso de presentación de memorias, el Ministerio ha designado puntos focales en los departamentos sectoriales pertinentes, encargados de facilitar la recopilación de información sobre la aplicación de los convenios ratificados. Por otra parte, cabe señalar que este año se han realizado esfuerzos considerables que han permitido a Guinea presentar 17 de las 23 memorias debidas, lo que supone un avance significativo en el cumplimiento de sus obligaciones.

A raíz de nuestra solicitud, está prevista para el próximo mes de julio una sesión de refuerzo de las capacidades, destinada a los cuadros superiores, con el apoyo de una funcionaria del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Agradecemos a la OIT su comprensión y apoyo constantes para respaldar los esfuerzos de la República de Guinea en el cumplimiento de sus obligaciones internacionales.

Israel

Quisiéramos aclarar que las lagunas en la presentación de memorias no fueron resultado de negligencia o desatención, sino que se debieron a limitaciones de personal que afectaron temporalmente a nuestra capacidad para cumplir con determinados plazos. Durante aproximadamente un año y medio, el puesto de punto focal de la OIT en el Ministerio de Trabajo de Israel permaneció vacante, y el personal interino realizó esfuerzos considerables para mantener las obligaciones de presentación de memorias en circunstancias difíciles. Desde diciembre de 2024, la Defensora, la Sra. Gedalia Haber ha asumido el papel de punto focal, y está trabajando activamente para priorizar, consolidar y racionalizar los procesos de

presentación de memorias, al tiempo que mejora la coordinación con las partes interesadas pertinentes.

A pesar de estos desafíos, Israel ha mantenido su compromiso y ha presentado varias memorias en el periodo reciente, como se indica a continuación:

- En octubre de 2023, Israel presentó un amplio conjunto de memorias sobre ocho Convenios ratificados: Convenios núms. 88, 94, 100, 111, 117, 122, 142 y 181.
- En el primer trimestre de 2024, se presentó una memoria detallada sobre los Convenios no ratificados y las recomendaciones relativos a las prestaciones por accidentes del trabajo, la indemnización de los trabajadores (agricultura) y la igualdad de trato (indemnización por accidente), que posteriormente se reconoció en el Estudio General de la Comisión de Expertos «Protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales».
- En diciembre de 2024 se presentó una memoria nacional detallada sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), en relación con los Convenios núms. 155 y 187 (aún no ratificados por Israel). Se tomó debida nota de la contribución de Israel en el «Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022».
- En la actualidad, Israel está ultimando una memoria relativa a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). La preparación de esta memoria ha requerido una amplia consulta con varios ministerios, organismos, partes interesadas y nuestros interlocutores sociales, de conformidad con las obligaciones tripartitas de Israel, en virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos publicado en la página web de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, 2025, así como en las comunicaciones de la Oficina de 9 de mayo de 2025 y 11 de marzo de 2025, Israel tiene actualmente las siguientes obligaciones de presentación de memorias pendientes:

- Obligación de presentar memorias periódicas:
 - Convenios ratificados: Convenios núms. 1, 14, 19, 30, 87, 98, 102, 106, 136, 150, 160;
 - Instrumentos no ratificados: Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), y Recomendación, 2023 (núm. 207) y Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208);
- Respuesta a una solicitud directa. Se ha pedido a Israel que presente memorias específicas sobre los siguientes convenios: Convenios núms. 29, 81, 95, 105, 118, 138, 144 y 182.
- Solicitudes directas adicionales. Además, Israel señala que el Informe de la Comisión de Expertos incluye solicitudes directas adicionales en relación con seis de los ocho convenios ratificados y notificados en octubre de 2023: Convenios núms. 94, 100, 111, 117, 122 y 181. Por lo que sabemos, no se ha recibido ninguna comunicación formal por separado en relación con estas solicitudes adicionales, y nos basamos en el informe publicado como base para identificar estas obligaciones.

En total, esto constituye un retraso de 28 obligaciones de presentación de memorias, una carga de trabajo significativa que requiere una investigación exhaustiva, la consulta con los interlocutores sociales (como exige el Convenio núm. 144) y una preparación cuidadosa para garantizar el cumplimiento de las normas de la OIT. Israel sigue plenamente comprometido

con el cumplimiento de estas obligaciones de manera oportuna y exhaustiva. En caso de necesitar la asistencia técnica o el apoyo de la Oficina para hacer frente a este retraso, no dudaremos en ponernos en contacto con la misma.

Líbano

En relación con la carta de fecha 9 de mayo de 2025 enviada por la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo al Ministro de Asuntos Exteriores, relativa a «la omisión de someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT», el Ministerio de Trabajo desea proporcionar a la Comisión de Aplicación de Normas la siguiente información.

En 2022, el Ministro de Trabajo (ahora exministro) remitió la observación de 2021 de la Comisión de Expertos a la Secretaría General del Consejo de Ministros para que este sometiera al Parlamento los instrumentos de la OIT pendientes. Habida cuenta de que el Ministro no tiene capacidad para dirigirse directamente al Parlamento, la comunicación tuvo que transmitirse a través de la Secretaría General del Consejo de Ministros.

El 6 de julio 2023, el Ministerio de Trabajo recibió una respuesta del Consejo de Ministros, que compartió con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo el 25 de agosto de 2023, a saber, «la respuesta del Consejo de Ministros en relación con la observación de la Comisión de Expertos 92/2021 sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y las recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT».

En 2023, el Ministerio de Trabajo recibió la misma observación de la Comisión de Expertos. El jefe del Departamento de Asuntos Internacionales consideró que la respuesta del Consejo de Ministros no era satisfactoria, aunque se había enviado una carta (adjunta) al Presidente del Parlamento, con fecha 11 de abril de 2015, relativa a la sumisión del Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29 y de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). Con el fin de aclarar la cuestión, el jefe del Departamento de Asuntos Internacionales se puso en contacto con funcionarios de la Secretaría General del Consejo de Ministros. En septiembre de 2023, el Jefe del Departamento de Asuntos Internacionales se reunió con el Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos de la Secretaría General del Consejo de Ministros para explicarle que la Comisión de Expertos había instado al Gobierno a indicar las fechas en que se habían sometido a la Asamblea Nacional (Majlis Al Nuwwab) diversos instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones (2010-2017), y a someter a la Asamblea General los nuevos instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en sus 108.^a (2019) y 111.^a (2023) reuniones.

Además, en agosto de 2024, el jefe del Departamento de Asuntos Internacionales mantuvo varios intercambios (los días 7, 19, 20 y 22 de agosto) con el jefe del Departamento de Asuntos Conjuntos, con el Parlamento y con la Secretaría General del Consejo de Ministros para explicar la obligación constitucional de sumisión. Parece que hubo un malentendido, ya que los funcionarios competentes consideraron erróneamente que era necesario estudiar los convenios examinados con miras a su ratificación. El jefe del Departamento de Asuntos Internacionales explicó que, si bien la ratificación era una opción, la obligación de sumisión implicaba en términos más generales «notificar» al Parlamento los instrumentos que había adoptado la Conferencia Internacional del Trabajo. A finales de agosto, comenzó la guerra y

los funcionarios del Ministerio de Trabajo tuvieron que abandonar las instalaciones del Ministerio, situadas en un suburbio del sur de Beirut.

En relación con la comunicación mencionada de la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y con la observación de 2024 de la Comisión de Expertos, el Ministro de Trabajo envió una carta, el 23 de mayo de 2025, a la Secretaría General del Consejo de Ministros (copia adjunta) en relación con «la omisión de someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT».

Los principales retos a los que se enfrenta el Gobierno para cumplir con su obligación constitucional de sumisión incluyen razones de fuerza mayor (la guerra de 2024) y la interpretación errónea por parte de los funcionarios del Consejo de Ministros sobre cómo dar seguimiento. Por último, el Gobierno solicita la asistencia técnica de la OIT, en particular en forma de creación de capacidades (un taller de uno o dos días) para los funcionarios de la Secretaría General del Consejo de Ministros y del Parlamento.

Liberia

El Gobierno ha facilitado la siguiente información por escrito, así como la respuesta del Ministerio de Trabajo a las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en virtud del Convenio núm. 87.

Comunicamos a la Comisión de la Conferencia de que la actual administración del Ministerio de Trabajo, que es la autoridad competente para abordar todas las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos, asumió el poder en febrero de 2024, tras las elecciones generales y presidenciales celebradas en el país en noviembre de 2023. Desde entonces, la actual Administración ha estado tomando conciencia de la situación del país, con diferentes cuestiones pendientes, como las planteadas por la Comisión de Expertos en su comunicación de 9 de mayo de 2024 al Gobierno de Liberia.

El Ministerio de Trabajo siguió colaborando con las partes interesadas para emprender múltiples proyectos de investigación y realizar una encuesta sobre la población activa con el fin de crear una base de datos exhaustiva. La información sobre el sector laboral es escasa, lo que deja un vacío en las cuestiones relacionadas con el trabajo que el Ministerio puede utilizar.

Por último, el Gobierno de Liberia se enfrenta a graves limitaciones financieras, que suponen un escollo para el cumplimiento de nuestras obligaciones internacionales. El margen fiscal es un reto para el Ministerio, que cuenta con el apoyo técnico y financiero de la OIT para hacer frente a algunos de estos retos.

Como se ha indicado anteriormente, estos y otros factores constituyen obstáculos para el Ministerio de Trabajo, que necesitará apoyo técnico y financiero para redactar las memorias debidas antes del 1 de septiembre de 2025. Nos pondremos en contacto con su Oficina por separado a principios de junio de 2025.

Montenegro

Queremos poner de relieve que la demora en el cumplimiento de esta obligación se debió fundamentalmente a una reorganización integral de la administración estatal llevada a cabo a lo largo de 2024, que afectó negativamente el proceso regular de la preparación y presentación de memorias.

Informamos por la presente a la Comisión de que las memorias relativas a la aplicación de los Convenios ratificados se prepararon y sometieron debidamente al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo el 16 de mayo de 2025. Las memorias proporcionan respuestas a todas las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos. El Gobierno de Montenegro sigue plenamente comprometido a cumplir puntualmente sus obligaciones internacionales, incluidas las obligaciones de presentación de memorias previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

República Árabe Siria

Tras la liberación de Siria del antiguo régimen y la subida al poder del nuevo Gobierno, el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo (en adelante, el Ministerio) ha llevado a cabo un examen preliminar del grado de cumplimiento de las obligaciones derivadas de los convenios ratificados. Se ha observado que, en años anteriores, el antiguo régimen no había cumplido esas obligaciones, en particular en lo que respecta a la presentación de las memorias periódicas exigidas por el derecho internacional sobre los convenios ratificados y su aplicación.

El Ministerio reconoce que las memorias periódicas que se presentan a la OIT son instrumentos esenciales para supervisar la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros. El Ministerio considera que el hecho de que el antiguo régimen no presentara memorias a los órganos de control a pesar de haber ratificado los convenios indica claramente su falta de compromiso con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo.

- La situación política y en materia de seguridad que el antiguo régimen infligió al pueblo sirio en su conjunto a partir de 2011 repercutió directamente en el funcionamiento de las instituciones estatales y debilitó su capacidad técnica y administrativa. Esas instituciones adolecían de carencias y deficiencias en materia de personal y recursos técnicos, lo que las hacía inadecuadas para la preparación de memorias técnicas exhaustivas.
- La falta de coordinación interna en las instituciones gubernamentales y de un mecanismo eficaz de coordinación entre los organismos encargados de preparar las memorias.
- Las sanciones internacionales impuestas a Siria constituyeron un obstáculo indirecto para la comunicación con las organizaciones internacionales y los organismos de las Naciones Unidas. Además, la falta de apoyo técnico de la Oficina de la OIT en Siria y del apoyo técnico necesario en general, que en ese periodo se prolongó durante muchos años, también repercutió en la elaboración de memorias.
- Las consideraciones políticas del antiguo régimen, sus reservas sobre el contenido de las memorias o el temor a que estas pudieran utilizarse en su contra a nivel internacional.

Queremos señalar que, en septiembre de 2024, el Ministerio trató de cumplir sus obligaciones y presentar memorias a la OIT. Se solicitó asistencia técnica a la Oficina Regional de la OIT, que amablemente la proporcionó al Ministerio y capacitó a la Dirección de Planificación y Cooperación Internacional y a las direcciones técnicas pertinentes, junto con varios ministerios y representantes de los empleadores y los trabajadores. En lo que respecta a las 37 memorias, se elaboraron 22 proyectos de memoria, que se presentaron a la autoridad competente. Esta autoridad no presentó las memorias a la OIT, probablemente por las razones expuestas anteriormente.

El Ministerio valora la importancia de elaborar y entregar memorias periódicas, no solo por el hecho de presentar las memorias exigidas y cumplir con sus obligaciones internacionales, sino también con el fin de alcanzar una serie de beneficios con respecto a la actualización y la elaboración de la legislación nacional, entre los que destacan:

- 1) Mejorar la adecuación de la legislación nacional a las normas internacionales. Así, el proceso de elaboración de las memorias requiere una revisión exhaustiva de las leyes y los reglamentos nacionales y su comparación con los convenios internacionales, con el objeto de proceder a su modificación y de que sean más acordes con las normas internacionales del trabajo más recientes. El Ministerio se encuentra actualmente en las fases iniciales de este proceso. Por lo tanto, solicitamos a la OIT que considere la posibilidad de brindarnos asistencia técnica con vistas a modificar y actualizar la legislación relativa al trabajo y la seguridad social.
- 2) Reexaminar y evaluar la situación actual de la legislación nacional, detectando las deficiencias legales y la necesidad de proceder a una reforma legislativa. En el transcurso de la elaboración de las memorias, salieron a la luz lagunas, o incoherencias y carencias, en la legislación nacional, por lo que resulta oportuno proponer reformas legales que sirvan para ofrecer una mayor protección a trabajadores y empleadores y una mejora de las condiciones de trabajo.
- 3) Conseguir que la legislación y las políticas relacionadas con el trabajo sean más transparentes y responsables mediante la elaboración de memorias que documenten la situación real de la legislación y el alcance de su aplicación, de forma que se refuercen la transparencia y la responsabilidad, se reduzca la aprobación de legislación contraria a los compromisos internacionales de Siria y se modifique y actualice la legislación anterior.
- 4) Fomentar el desarrollo de un entorno jurídico propicio para la cooperación internacional y con las Naciones Unidas, y para los programas de restauración y reconstrucción de Siria. De este modo, la adaptación de la legislación a las normas internacionales del trabajo aumenta la confianza de los actores internacionales en la firme voluntad de Siria de regular y desarrollar el mercado de trabajo y crear un entorno de trabajo decente. En la fase actual de su recuperación, Siria está deseosa de que así sea, así como de alcanzar un desarrollo sostenible.
- 5) Ampliar el diálogo social y la participación en la elaboración de la legislación. La participación de las organizaciones sindicales y de empleadores forma parte de la elaboración de las memorias, lo que refuerza tanto la participación social en la elaboración de las políticas laborales como la colaboración con estas organizaciones en tanto que partes interesadas.
- 6) Y beneficiarse de la experiencia de otros Estados que cumplen los convenios internacionales y los han integrado en su legislación nacional.

Plan de trabajo propuesto para acelerar el proceso de preparación y envío de las memorias solicitadas, velando al mismo tiempo por que estas sean coherentes y compatibles con las normas internacionales y no las incumplen o no lleguen a satisfacer sus objetivos en el futuro		
Actividad	Tareas	Plazo
Primera etapa		
1. Revisar las observaciones y los convenios	✓ Revisar las últimas observaciones de la Comisión de Expertos sobre las que está trabajando actualmente. ✓ Clasificar las observaciones y solicitudes de acuerdo con los convenios a los que se reconoce la máxima prioridad. ✓ Precisar los convenios que aún no se han abordado y que necesitan actualizarse.	Durante el taller celebrado el 31 de mayo de 2025
2. Recopilación de datos, información y legislación	✓ Recopilar la legislación nacional pertinente ✓ Obtener los datos estadísticos más recientes de los organismos gubernamentales ✓ Documentar las prácticas reales mediante cuestionarios o sobre la base de informes proporcionados a nivel local.	
3. Elaboración del proyecto de memoria	✓ Revisar los borradores de las memorias elaboradas de conformidad con los formularios de memoria correspondientes a: 1. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) 2. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) 3. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) 4. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	
Segunda etapa		
1. Anunciar la formación de un equipo nacional compuesto por representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores	Emitir una decisión oficial para formar un equipo nacional permanente encargado de preparar las memorias, examinar los convenios que deben abordarse y recopilar la legislación nacional pertinente. El equipo estará compuesto por representantes y expertos jurídicos de los ministerios de Asuntos Sociales y Trabajo; Asuntos Exteriores y Expatriados; Justicia; Educación; Educación (Superior) y otros ministerios pertinentes y organismos similares; Agencia General de Seguros Sociales (GESI); la Federación General de Sindicatos (GFTU); la Federación de Cámaras de Industria, la Federación de Cámaras de Comercio y otros organismos	Durante la primera semana de junio de 2025
2. Finalización de todas las memorias debidas	Preparación del proyecto técnico de memoria sobre los 37 convenios, incluida la respuesta a las observaciones y solicitudes	Durante el taller que tendrá lugar del 22 al 25 de junio de 2025

Plan de trabajo propuesto para acelerar el proceso de preparación y envío de las memorias solicitadas, velando al mismo tiempo por que estas sean coherentes y compatibles con las normas internacionales y no las incumplen o no lleguen a satisfacer sus objetivos en el futuro		
Actividad	Tareas	Plazo
3. Revisión y aprobación de las memorias	Llevar a cabo un examen jurídico y técnico; aprobación por el Comité Nacional de las memorias antes de presentarlas al Ministerio de Relaciones Exteriores y Expatriados	Durante julio de 2025
4. Envío de las memorias y seguimiento de las mismas	Envío de las memorias y seguimiento de las mismas Solicitar a la OIT la confirmación de la recepción de la memoria	Durante agosto de 2025
Requisitos específicos	✓ Nombrar un punto de enlace permanente para el seguimiento futuro de los informes de la Dirección de Planificación y Cooperación Internacional ✓ Fomentar las capacidades del personal nacional para elaborar informes de carácter internacional; solicitar asistencia técnica a la OIT para impartir formación al equipo nacional sobre cada convenio especializado ✓ Celebrar reuniones y talleres a nivel nacional en cooperación con la OIT de manera continua a fin de dejar clara la importancia del cumplimiento y las consecuencias del incumplimiento ✓ Celebrar un taller semestral para hacer balance de los progresos realizados en la elaboración de las memorias ✓ Fomentar el diálogo entre el Gobierno y los representantes de los trabajadores y los empleadores bajo los auspicios de la OIT ✓ Asignar un equipo permanente a la Oficina de Cooperación Internacional del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo para dar seguimiento continuo a las memorias ✓ Solicitar apoyo técnico, jurídico y especializado a la OIT con miras a elaborar legislación laboral y promover su aplicación efectiva de manera que se favorezca la adhesión a los convenios internacionales mediante leyes y normativas nacionales modernas y desarrolladas, en consonancia con los avances internacionales	

Saint Kitts y Nevis

El Ministerio de Empleo y Trabajo ha iniciado las labores preliminares para fusionar las memorias y las sumisiones pertinentes en relación con los años en cuestión. Prevemos que la recuperación de esa información puede llevar algún tiempo, dado el periodo transcurrido y los problemas en materia de conservación de registros. El Gobierno tiene la intención de utilizar los recursos que tiene a su disposición a través de la OIT como orientación en los esfuerzos por cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias.

Santa Lucía

El Gobierno de Santa Lucía reitera su compromiso de cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias a la Organización Internacional del Trabajo, tan pronto como sea posible.

En relación con la presentación de memorias, en virtud del artículo 22 sobre los convenios ratificados, el Gobierno se complace en informar de que se están tomando medidas para

mejorar la cuestión relativa a la presentación de memorias. En los años 2024 y 2025, funcionarios del Departamento de Trabajo, participaron en el curso del Centro Internacional de Formación de la Oficina Internacional del Trabajo (CIF-OIT) sobre las mejores prácticas en materia de presentación de memorias, en un esfuerzo por crear capacidad en esa área específica. Como tal, se tiene la intención de asignar a un funcionario la responsabilidad específica de preparar las memorias para la OIT.

Es importante señalar que, además, un alto funcionario del Departamento de Trabajo asistió recientemente a la Academia de Normas Internacionales del Trabajo del CIF-OIT, para ayudar a reforzar la capacidad nacional de seguir el procedimiento de la Academia de Normas Internacionales del Trabajo, incluido el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT. El Gobierno colabora estrechamente con la Oficina de la OIT para el Caribe, en particular con el especialista en normas internacionales del trabajo, para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias.

En relación con el artículo 19 - Presentación de memorias sobre los convenios no ratificados, el Gobierno informa a la OIT que está dedicado a tomar, de manera oportuna, todas las medidas necesarias para presentar las memorias en virtud del artículo 19.

Con respecto a la presentación de instrumentos a las autoridades competentes, el Departamento de Trabajo continuará consultando con la Oficina de la OIT para el Caribe y adoptará, tan pronto como sea posible, medidas para abordar esta cuestión.

Sudán del Sur

La República de Sudán del Sur tiene el placer de hacerse eco de su disculpa debido a las demoras en la presentación de memorias sobre los Convenios ratificados. Ha habido muchos retos que han afectado al país, y en particular al Ministerio de Trabajo, que tiene el cometido de presentar memorias. Sin embargo, estamos haciendo todo lo posible por cumplir las normas establecidas relativas a la presentación de memorias, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Timor-Leste

Desafíos a los que se ha enfrentado Timor-Leste

Timor-Leste se ha enfrentado a importantes desafíos imprevistos durante el último periodo de presentación de memorias, que han afectado gravemente a nuestra capacidad para recopilar y presentar la información solicitada:

- **Pandemia de COVID-19.** La pandemia mundial de COVID-19 ejerció una inmensa presión sobre nuestros recursos nacionales y nuestra capacidad administrativa. El Gobierno se movilizó plenamente para hacer frente a la crisis de salud pública, aplicar medidas de contención y mitigar el impacto socioeconómico en todos los sectores. Esto determinó que fuese necesaria una reorganización de las prioridades de las tareas y una reasignación del personal, lo que desafortunadamente afectó a nuestra capacidad para dedicar recursos suficientes a las obligaciones internacionales de presentación de memorias.
- **Inundaciones devastadoras en abril de 2021.** En abril de 2021, Timor-Leste sufrió grandes inundaciones y corrimientos de tierra sin precedentes que afectaron a los 13 municipios. Esta catástrofe natural ocasionó una destrucción generalizada, desplazamientos e importantes trastornos en las infraestructuras y en los servicios públicos. Nuestra atención

inmediata se centró en la respuesta humanitaria, en el socorro en los casos de desastre y en los esfuerzos iniciales de recuperación. Las secuelas de estas inundaciones siguieron exigiendo una atención y unos recursos considerables, desviando al personal de sus tareas habituales, incluida la preparación de memorias.

Proceso burocrático a través de la OIT en Yakarta

Además, un problema de procedimiento aumenta la complejidad y el tiempo necesarios para nuestras presentaciones. El requisito actual de que Timor-Leste canalice todas las comunicaciones y memorias a través de la oficina de la OIT en Yakarta, a menudo determina que el proceso lleve más tiempo. Esta burocracia adicional puede a veces retrasar la transmisión y la recepción de documentos, afectando a nuestra capacidad para cumplir plazos estrictos, especialmente cuando se ven agravados por las crisis antes mencionadas.

Compromiso con la futura presentación de memorias

Somos conscientes de la importancia que tiene la presentación puntual de las memorias a la OIT y seguimos comprometidos con el cumplimiento de nuestras obligaciones como Estado Miembro. Estamos trabajando activamente para superar estos desafíos y mejorar nuestros mecanismos internos de recopilación de datos y preparación de memorias. Actualmente estamos completando esta memoria y prevemos su presentación una vez finalizada.

Solicitamos amablemente su comprensión y flexibilidad, dadas las extraordinarias circunstancias a las que se ha enfrentado Timor-Leste. Estamos dispuestos a discutir la mejor manera de proporcionar la información pendiente y garantizar presentaciones más puntuales en el futuro. Además, nos gustaría solicitar formalmente la asistencia futura de la OIT en relación con el desarrollo de capacidades para la presentación de memorias.

Viet Nam

En el párrafo 74 del Informe de la Comisión de Expertos, la Comisión nombró a Viet Nam por no proporcionar respuestas a los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Viet Nam siempre ha cumplido sus obligaciones como Estado Miembro de la OIT. Esta es la primera vez que se ha mencionado a Viet Nam por la presentación tardía de una memoria sobre la aplicación de los Convenios ratificados. La demora fue debida a los siguientes motivos:

- i) Las preguntas y comentarios de la Comisión de Expertos fueron extensos y exigían una respuesta integral. Algunas solicitudes conllevaban la facilitación de datos estadísticos hasta finales de 2024. Por consiguiente, a fin de garantizar la calidad de la memoria, el proceso de consulta interna, de acopio de información y de finalización llevó más tiempo de lo previsto. Durante el periodo 2024-2025, el Ministerio del Interior (que era el Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales antes del 1 de marzo de 2025) emprendió las siguientes iniciativas para preparar respuestas detalladas a los comentarios de la Comisión:
 - presentó propuestas al Ministerio para su aprobación sobre los pasos para elaborar la memoria;
 - redactó contenido detallado y solicitó contribuciones por escrito de los ministerios, sectores y organismos competentes a través de cuatro rondas de solicitudes;

- Carta oficial núm. 3122/BLDTBXH-VPC, de fecha 16 de julio de 2024, enviada a los organismos solicitando información para las memorias;
- Carta oficial núm. 813/CV-VPC, de fecha 16 de julio de 2024, enviada a las unidades dentro del Ministerio solicitando información para dos memorias;
- Carta oficial núm. 197/CV-VPC, de fecha 13 de febrero de 2025, solicitando contribuciones a través de una segunda ronda sobre los dos proyectos de memoria, y solicitando información actualizada y adicional;
- Carta oficial núm. 1905/BNV-PC, de fecha 29 de abril de 2025, enviada a los ministerios y organismos competentes, solicitando información sobre los dos proyectos de memoria.

Sin embargo, al 20 de mayo de 2025, algunos ministerios y sectores clave aun tenían que responder a la solicitud formulada el 29 de abril de 2025 por el Ministerio del Interior, solicitando información sobre los proyectos de memoria relativos a la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 en Viet Nam.

- ii) En el periodo 2024-2025, el Gobierno estableció un proceso de reestructuración para racionalizar el mecanismo gubernamental. Este proceso condujo a cambios organizativos y de personal, que afectaron a los puntos de contacto encargados de las tareas pertinentes en los diversos ministerios y sectores.

Habida cuenta del contexto mencionado anteriormente, la preparación de las memorias periódicas sobre la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111 en 2024 se vio considerablemente afectada en términos de recopilar información práctica y datos de los ministerios, sectores y organismos competentes.

En la actualidad, el Ministerio del Interior está llevando a cabo la última ronda de consultas con los ministerios y organismos competentes, antes de finalizar, traducir al inglés y presentar la memoria a la OIT.

C. Discusión por la Comisión

Presidente - Antes de ceder la palabra a los Vicepresidentes para sus observaciones iniciales, me gustaría recordar los métodos de trabajo de la Comisión a la hora de tratar los casos de incumplimiento grave de las obligaciones de enviar memorias y otras obligaciones relativas a las normas.

La Comisión ha establecido criterios específicos para determinar lo que constituye un «incumplimiento grave». Estos criterios figuran en el documento D.1, disponible en la página web de la Comisión. Los casos de incumplimiento grave se han identificado en las partes pertinentes del Informe General de la Comisión de Expertos. Cabe recordar que se aplican los siguientes criterios:

- no se ha facilitado ninguna de las memorias de los convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
- las primeras memorias sobre los convenios ratificados no se han presentado desde hace dos años por lo menos;
- los «llamamientos urgentes», es decir, la omisión de la obligación de envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados durante al menos tres años;

- ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;
- no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;
- no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
- el Gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.

Con el fin de tomar en consideración acontecimientos recientes, nuestra Comisión ha recibido información actualizada sobre los países considerados, que consta en el documento CAN/D/SF, disponible desde el 2 de junio de 2025. Este documento tiene en cuenta el hecho de que algunos Gobiernos han presentado la información y las memorias solicitadas antes de la presente reunión y, por lo tanto, ya no figuran en la lista. El documento recoge también la información escrita de los Gobiernos con respecto a estos incumplimientos, tal y como se indica en la parte B de dicho documento.

Se invitará a los representantes gubernamentales de los países mencionados en dicho documento e inscritos en la lista de oradores a que faciliten información y explicaciones a la Comisión. Al tomar la palabra, se pide a los Gobiernos que proporcionen información sobre todos los casos de incumplimiento en una única declaración. Los Gobiernos en cuestión podrán, en particular, poner de relieve las dificultades que han de sortear en el cumplimiento de sus obligaciones e indicar las áreas en las que la asistencia y la cooperación técnica de la OIT pueden ser deseables. Dicha información permitiría a la Comisión comprender mejor la situación del país y es útil para la Oficina a la hora de responder a las solicitudes de los Gobiernos.

Al término del debate, cederé de nuevo la palabra a los dos Vicepresidentes para que formulen sus observaciones finales, tras lo cual presentaré el proyecto de conclusiones para su aprobación por la Comisión, de conformidad con sus métodos de trabajo.

Voy a abrir ahora la discusión, invitando a los dos Vicepresidentes a formular sus observaciones iniciales.

Miembros trabajadores - El cumplimiento de las obligaciones de presentar memorias es fundamental para el buen funcionamiento de nuestra Organización. No en vano estas obligaciones figuran en la Constitución de la OIT.

El trabajo de la OIT, y más concretamente el de nuestra Comisión, se basa en las memorias facilitadas por los Estados Miembros, así como en las observaciones transmitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El incumplimiento de estas obligaciones perturba gravemente el buen funcionamiento de los numerosos ámbitos de trabajo de la OIT, porque impide a la OIT evaluar la aplicación de estos instrumentos en los Estados Miembros y, en consecuencia, prestarles el apoyo necesario. Garantizar la aplicación efectiva de los instrumentos de la OIT significa garantizar el respeto de la dignidad y los derechos que los trabajadores deben obtener de los instrumentos de la OIT.

Es esencial recordar a los Estados Miembros en cuestión la importancia fundamental del cumplimiento de estas obligaciones de presentación de memorias y otras relativas a los instrumentos e invitarles a hacer todo lo posible para atenderlas a la mayor brevedad, si es preciso con la ayuda de la oficina de la OIT. Se ha invitado a un número significativo de Estados Miembros que se encuentran en esta situación a que nos proporcionen explicaciones por escrito sobre estos incumplimientos. Esto demuestra la magnitud del trabajo que aún nos queda por hacer.

En cuanto al número de memorias presentadas, debemos señalar un ligero descenso con respecto al año pasado. En cambio, ha mejorado el plazo de presentación de las memorias. No podemos sino animar a los Estados Miembros a reforzar esta tendencia. Sabemos que el retraso en la transmisión de las memorias tiene importantes repercusiones en el buen funcionamiento de la Comisión de Expertos. La transmisión regular de las memorias resulta esencial para el diálogo que debe establecerse entre la OIT y los Estados Miembros.

Varios Estados Miembros siguen sin enviar las memorias anuales debidas en virtud del artículo 22 de la Constitución, y esto desde hace más de dos años. En el momento de la publicación del Informe de la Comisión de Expertos había 14 Estados Miembros que se encontraban en esta situación. Uno de ellos, Papua Nueva Guinea, ha rectificado esta situación desde entonces, por lo que le damos las gracias.

Las respuestas a las observaciones o solicitudes formuladas por los órganos de control de la OIT son fundamentales para proseguir el diálogo entre la OIT y sus Estados Miembros. Lamentablemente, algunos Estados Miembros no responden a estas observaciones o solicitudes. En el momento de la publicación del Informe, 14 Estados Miembros no habían respondido a la mayoría o a la totalidad de las observaciones y solicitudes directas formuladas.

La respuesta a las cuestiones planteadas por los órganos del sistema normativo de la OIT es fundamental y da fe del valor que los mandantes de la OIT conceden al diálogo con ellos. Entretanto, 15 Estados Miembros han regularizado su situación. Los animamos a que sigan por este camino e invitamos a los demás Estados Miembros a que hagan lo propio, recurriendo en caso necesario a la asistencia técnica de la OIT.

El procedimiento de llamamientos urgentes establecido por la Comisión de Expertos en colaboración con la Oficina ha demostrado su eficacia en los últimos años. Esta iniciativa contribuye de manera decisiva a mejorar el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de su obligación de presentar memorias. Este procedimiento permite a la Comisión de Expertos examinar el fondo de un caso sobre la base de información públicamente disponible. Con ello se envía el claro mensaje de que la no presentación de memorias nunca puede ser una vía de escape al control del cumplimiento de los instrumentos de la OIT en el país en cuestión, especialmente en el caso de los Estados Miembros que voluntariamente no entran en el juego.

Este año, 17 Estados Miembros son objeto de un llamamiento urgente por no haber presentado ninguna memoria desde hace más de tres años. Les invitamos a responder favorablemente y lo antes posible al llamamiento emitido por la Comisión de Expertos. Entre tanto, dos Estados Miembros, el Iraq y Papua Nueva Guinea, han regularizado su situación, por lo que les damos las gracias.

Los estudios generales también se basan en memorias de los Estados Miembros. Es esencial que todos los Estados Miembros contribuyan con ellas a los estudios generales, ya que estos permiten a la OIT definir posibles áreas de actuación. Sin embargo, es lamentable que 21 países no hayan presentado ninguna memoria para el Estudio General en los cinco

años anteriores a la publicación del Informe de la Comisión de Expertos. Entretanto, 7 Estados Miembros han presentado una memoria al respecto, por lo que les damos las gracias.

La presentación a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la OIT es también una obligación fundamental en la medida en que permite reforzar la actividad normativa de la OIT en los Estados Miembros. Sin embargo, en el momento de la publicación del presente Informe, al menos 26 Estados Miembros no habían presentado a sus autoridades competentes los instrumentos adoptados por la OIT durante las siete reuniones anteriores de la Conferencia. No obstante, podemos congratularnos de que Zambia y Omán hayan regularizado la situación, por lo que les damos las gracias.

Es positivo constatar que una obligación que va al corazón mismo de la OIT es respetada desde hace varios años por todos los Estados Miembros, a saber, la obligación de indicar las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores a las que se comunican las copias de las memorias y las informaciones enviadas a la OIT. El tripartismo está en el centro del funcionamiento de la OIT. Aunque esta obligación formal se respeta universalmente, aún queda mucho por hacer para garantizar que en muchos Estados Miembros se instaure un auténtico diálogo social tripartito. Tendremos ocasión de comprobarlo a lo largo de nuestro trabajo.

La obligación de presentar a la Comisión de Expertos una primera memoria sobre la aplicación de un convenio recién ratificado por el Estado Miembro en cuestión es fundamental. Las primeras memorias revisten una importancia crucial en la medida en que son especialmente detalladas y permiten a la OIT tener una visión completa de la aplicación de un convenio en los países en cuestión.

En el momento de la publicación del Informe, 11 Estados Miembros llevaban al menos dos años sin presentar una primera memoria. El Sudán y el Iraq figuraban en esta lista, pero desde entonces han enviado información a la OIT, por lo que les damos las gracias.

Durante esta sesión especial de nuestra Comisión, los 70 Estados Miembros afectados tuvieron la oportunidad de presentar información por escrito sobre los graves incumplimientos de los que se les acusa. Solo 17 de ellos aprovecharon esta oportunidad. Les damos las gracias, pero lamentamos que hayan sido tan pocos.

Sobre la base de la recopilación de información proporcionada por la Oficina, cabe señalar que, entre el momento en que se pusieron de manifiesto los graves incumplimientos de los Estados Miembros en el Informe de la Comisión de Expertos y la celebración de esta sesión especial, 26 Estados Miembros han respondido a todos o a algunos de los incumplimientos de sus obligaciones de presentación de memorias. Animamos a estos Estados Miembros a proseguir sus esfuerzos para cumplir plenamente sus obligaciones. Sin embargo, todavía hay muchos Estados Miembros que no han tomado medidas concretas en este sentido. Esperamos saber más durante esta sesión sobre los retos que afrontan y escuchar compromisos firmes por su parte con el fin de subsanar estos incumplimientos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores toman nota de que, en su Informe, la Comisión de Expertos ha vuelto a expresar su preocupación por el escaso número de respuestas de los Gobiernos recibidas en el plazo que finalizó el 1 de septiembre. Como ya se ha destacado en varios comentarios, contamos con que los Gobiernos cumplan a su debido tiempo sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT y elaboren esas memorias en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores de sus respectivos países. Recalamos que

las memorias de los Gobiernos que contienen información completa y pertinente constituyen una base importante para nuestra labor de supervisión.

Tomamos nota de que, este año, la Comisión de Expertos ha formulado 625 observaciones y 1 145 solicitudes directas. Este número de comentarios aún elevado sugiere que, a menudo, la ratificación puede no tomarse lo suficientemente en serio. Parece que, en ocasiones, la ratificación puede convertirse en una declaración política o una declaración de intenciones, en lugar de lo que realmente es, a saber, la celebración de un tratado en virtud del derecho internacional que contiene obligaciones jurídicas, todas las cuales deben cumplirse, incluida la obligación correspondiente de presentación de memorias.

Queremos hacer hincapié en que es importante que, al promover la ratificación, la Oficina recuerde a los Estados Miembros la necesidad de realizar evaluaciones exhaustivas previas a la ratificación en estrecha consulta con los interlocutores sociales. Estas evaluaciones deben incluir no solo una valoración de la capacidad del país en cuestión para aplicar el convenio que se prevé ratificar, sino también de la capacidad del país para presentar memorias sobre su aplicación. La ratificación solo debe tener lugar cuando se pueda garantizar tanto la capacidad de aplicación como la capacidad de presentación de memorias.

También observamos que ha habido una ligera disminución en el número de memorias recibidas al final de la reunión, pasando del 75,3 por ciento del total de memorias solicitadas el año pasado al 73,6 por ciento este año. Asimismo, tomamos nota del aumento del número de memorias presentadas después de la fecha límite del 1 de septiembre, que ha pasado del 54,4 por ciento el año pasado al 57,6 por ciento este año. Una vez más, pedimos a los Gobiernos que hagan todo lo posible por presentar sus memorias a tiempo, de modo que los órganos de control puedan desempeñar su labor de manera eficiente y eficaz.

Los miembros empleadores observan con preocupación que 14 países no han presentado las memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados durante los dos últimos años o más, lo cual es, con todo respeto, inaceptable. Instamos a los Gobiernos interesados a que presenten todas las memorias pendientes lo antes posible.

Si las memorias no pueden presentarse por razones ajenas a la voluntad del Gobierno, rogamos a este que informe a la OIT de las circunstancias pertinentes. En tales casos, recordamos a los Gobiernos que también pueden solicitar la asistencia técnica de la OIT para resolver el problema de que se trate de manera sostenible.

En lo que respecta a las primeras memorias sobre los convenios ratificados, observamos que seis países no han presentado dichas memorias desde hace más de tres años. Quisiéramos subrayar que las primeras memorias son especialmente importantes, ya que tienen por objeto proporcionar información completa sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar el convenio ratificado correspondiente. Por lo tanto, las primeras memorias constituyen una base indispensable para realizar una evaluación inicial exhaustiva del cumplimiento. Por lo tanto, instamos a los Gobiernos de esos seis países a que presenten sin más demora a la OIT sus primeras memorias. También en este caso se alienta a los Gobiernos interesados a que soliciten la asistencia técnica de la OIT que consideren necesaria.

Observamos además con preocupación el número de comentarios de la Comisión de Expertos, ya sean observaciones o solicitudes directas, a los que los Gobiernos no han dado respuesta. Más concretamente, según el Informe, hay 44 Gobiernos que no han respondido este año. Los empleadores desearían comprender los motivos de esta falta de respuesta. Es posible que la elevada tasa de falta de respuesta de los Gobiernos pueda ser un indicio de que existen retos o barreras sistémicos para la presentación de memorias. Sin embargo, sin

aclaraciones por parte de los Gobiernos pertinentes sobre los motivos de su falta de respuesta, no estamos en condiciones de encontrar ni recomendar soluciones más amplias para subsanar estas carencias.

También lamentamos tomar nota de que, durante los últimos cinco años, 21 países no han presentado las memorias sobre los convenios y las recomendaciones no ratificados que se les solicitaron en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Sugerimos que la Oficina, junto con los Gobiernos, trabaje para determinar las razones de estas dificultades en la presentación de memorias y desarrollar soluciones eficaces y adecuadas.

Observamos además que varios países figuran en todas las listas de incumplimiento de la obligación de presentar memorias, incluidas las que se presentan en virtud de los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT, así como las primeras memorias. Alentamos a estos países en particular a que, si lo necesitan, soliciten más apoyo a la Oficina.

Acogemos con agrado la decisión de la Comisión de Expertos de ampliar aún más la práctica de los llamamientos urgentes en los casos que reúnen determinados criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias que requieren la atención de nuestra Comisión. Esto nos permite mantener un diálogo directo y serio sobre este punto con los Gobiernos interesados y recordarles que la Comisión de Expertos examinará el fondo de la cuestión en su próxima reunión, incluso a falta de una memoria del Gobierno. Tomamos nota con beneplácito de que todas las memorias que estaban pendientes desde hace más de tres años han podido ser examinadas tras el lanzamiento de llamamientos urgentes y confiamos en que en el futuro se obtengan los mismos resultados positivos.

Además, acogemos con agrado que, con la asistencia de la Oficina, la Comisión de Expertos y nuestra Comisión hayan decidido reforzar el seguimiento dado a los casos de incumplimiento grave.

Los miembros empleadores también desean formular comentarios sobre el papel de los interlocutores sociales y la participación en el sistema de control regular. En virtud del artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de comunicar copias de las memorias que hayan enviado al Director General a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación resulta fundamental para garantizar la participación adecuada de los interlocutores sociales en la aplicación de las normas a nivel nacional.

Observamos que, este año, los interlocutores sociales han presentado 786 observaciones a la Comisión de Expertos, frente a las 1 276 del año pasado. De ellas, 179 fueron comunicadas por organizaciones de empleadores, frente a las 221 del año pasado, y 607 por organizaciones de trabajadores, frente a las 1 055 del año pasado. Lamentamos la disminución general de las comunicaciones y confiamos en que la Oficina siga prestando asistencia técnica, en particular en materia de creación de capacidades, a los interlocutores sociales que lo necesiten, a fin de que puedan formular las observaciones pertinentes a la Comisión de Expertos.

Por nuestra parte, continuaremos nuestros esfuerzos para promover la participación activa de los interlocutores sociales, de modo que la supervisión de las normas pueda ser verdaderamente tripartita. Con este fin, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presta apoyo a las organizaciones de empleadores para que presenten información actualizada y pertinente a la Comisión de Expertos sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, de los convenios ratificados en sus respectivos países.

Los comentarios de las organizaciones de empleadores son especialmente importantes para determinar en qué aspectos los Gobiernos no han tenido en cuenta las necesidades y

realidades de las empresas sostenibles al aplicar los convenios ratificados, así como para formular sugerencias de mejora al respecto. Confiamos en que la Comisión de Expertos, en sus valoraciones, tenga debidamente en cuenta las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores, así como cualquier observación adicional que formulen los representantes de los empleadores en los debates de esta Comisión.

Para concluir, los miembros empleadores consideran que para que el sistema de control regular de la OIT sea eficaz, los Gobiernos han de presentar, con regularidad y dentro de los plazos establecidos, memorias que contengan información completa y pertinente. También resulta fundamental tomar nota de las observaciones adicionales de los interlocutores sociales, ya que proporcionan un contexto clave. Solo con todas estas aportaciones los órganos de control podrán examinar adecuadamente la aplicación de las normas de la OIT.

En general, lamentamos que los tres grupos de mandantes hayan reducido su participación y consideramos que existe un margen significativo de mejora en lo que respecta al cumplimiento de la obligación de presentar memorias. Con ese fin, apoyamos todos los esfuerzos encaminados a que el sistema de control realice su labor de manera más eficiente, incluidas la simplificación de la elaboración de memorias y la ampliación de las posibilidades de presentación electrónica, entre otras cosas. Somos optimistas en cuanto a que el nuevo sistema que está siendo objeto de debate, que ayer destacó la representante del Secretario General en sus comentarios y en su llamamiento entusiasta a una mayor participación, será más eficiente y eficaz.

Miembro gubernamental, Santa Lucía - Santa Lucía es uno de los pequeños Estados insulares en desarrollo del Caribe y me complace que estemos aquí en esta Conferencia para representarlo. Es una comparecencia que no hacíamos desde hace mucho tiempo, y estoy aquí para disculparme en nombre de mi país. Como ustedes saben, los pequeños Estados insulares en desarrollo tienen serios problemas en lo que respecta a los recursos necesarios para asistir a conferencias de este nivel. Sin embargo, Santa Lucía ha hecho el esfuerzo de participar en esta Conferencia y de dar una explicación adecuada de por qué no hemos presentado memorias a este respetado órgano de trabajadores, empleadores y Gobiernos.

Hemos estado adoptando medidas para abordar la cuestión relativa a la presentación de memorias a la OIT, y hasta ahora hemos conseguido que parte de nuestro personal reciba formación en esta materia. En los próximos meses, deberíamos estar en condiciones de presentar algunas de nuestras memorias. También estamos buscando el apoyo de la oficina subregional de la OIT en Trinidad y Tabago. Una vez reforzada su capacidad, estarán en mejores condiciones de ayudarnos.

Como ustedes saben, los pequeños Estados insulares en desarrollo, se producen lo que llamamos cambios frecuentes de gobierno y de políticas y eso también podría haber contribuido al retroceso en la presentación de memorias a la OIT. Sin embargo, este año el Gobierno ha dado prioridad a los asuntos de la OIT y por ello estamos aquí, plenamente representados por parte de empleadores, trabajadores y Gobierno.

También está previsto que esta semana ratifiquemos otros dos convenios fundamentales de la OIT, a saber, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

El Gobierno se ha comprometido a cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias a la OIT lo antes posible. En relación con la presentación de memorias sobre los convenios ratificados en virtud del artículo 22, el Gobierno se complace en informar que se están tomando medidas para mejorar la cuestión relativa a la presentación de memorias.

En 2024-2025, funcionarios del Departamento de Trabajo participaron en el curso del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) sobre las mejores prácticas en materia de elaboración de memorias, en un esfuerzo por desarrollar la capacidad en ese ámbito específico. La intención es asignar a un funcionario la responsabilidad específica de preparar memorias para la OIT. Es importante señalar que, además, un alto funcionario del Departamento de Trabajo asistió recientemente a la academia de normas internacionales del trabajo del CIF-OIT, lo que contribuirá a reforzar la capacidad nacional para seguir el procedimiento de las normas internacionales del trabajo, incluido el cumplimiento de las obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT.

El Gobierno colabora estrechamente con la oficina de la OIT para el Caribe, en particular con el especialista en normas, para cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias. En relación con el artículo 19, relativo a la presentación de memorias sobre convenios no ratificados, el Gobierno informa a la OIT que está dedicado a tomar todas las medidas necesarias para presentar las memorias en virtud del artículo 19 de manera oportuna. Con respecto a la presentación de instrumentos a las autoridades competentes, el Departamento de Trabajo seguirá consultando con la oficina de la OIT para el Caribe y tomará medidas para abordar esta cuestión lo antes posible.

Miembro gubernamental, Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas) - Los asuntos cubiertos por los convenios pertinentes son competencia del Gobierno de las Islas Vírgenes Británicas, que también asume la responsabilidad de presentar memorias relacionadas con su aplicación, en la legislación y en la práctica. Como representante gubernamental del Reino Unido, me permito leer esta declaración en su nombre.

El Gobierno de las Islas Vírgenes Británicas desea afirmar su compromiso con sus obligaciones de presentación de memorias, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. El Gobierno ha experimentado problemas de recursos y capacidad en el cumplimiento de sus obligaciones de presentación de memorias. La respuesta pendiente a los comentarios de la Comisión de Expertos en relación con el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), se presentó a la Oficina el 13 de mayo.

El Gobierno sigue trabajando en su respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, en relación con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y la presentará lo antes posible. El Gobierno agradece la propuesta de asistencia técnica de la Oficina y la estudiará con vistas a garantizar la presentación de memorias puntuales y exhaustivas en el año en curso y en años futuros.

Miembros empleadores - No tenemos más comentarios.

Miembros trabajadores - Sabemos cuán importante es el diálogo entre los Estados Miembros y la OIT. Las obligaciones en materia de información sobre las que hemos deliberado hoy permiten a la OIT organizar ese diálogo. Al adherirse a la OIT, los Estados Miembros se han comprometido a respetar estas obligaciones.

Aunque debemos buscar formas de simplificar y apoyar a los Estados Miembros en el cumplimiento de estas obligaciones, no pueden considerarse simplemente cargas administrativas. Son fundamentales en la medida en que estimulan el diálogo entre los Estados Miembros y la OIT y apuntalan la dinámica del diálogo social tripartito, así como la observancia y promoción de los convenios internacionales del trabajo. Por ello, los Estados Miembros deben comprometerse plenamente con estos procesos.

En este contexto, garantizar la aplicación efectiva del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), puede contribuir a un mayor cumplimiento de las obligaciones de información. Los Estados Miembros que aún no lo hayan hecho podrían considerar la posibilidad de ratificar este Convenio para mejorar el cumplimiento de las obligaciones de información.

Hemos tomado nota de la información escrita facilitada y de las dificultades encontradas por algunos Estados Miembros, y nos complace señalar que estos Estados Miembros recurren generalmente a la asistencia técnica de la OIT y que esta responde sistemáticamente de manera favorable y con gran eficacia.

La Oficina de la OIT está trabajando denodadamente para ayudar a los Estados Miembros y tiene a su disposición una serie de herramientas. Algunos ejemplos son el sitio web *Managing ILS Reporting* (Gestionar la presentación de memorias sobre el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, en inglés) y la guía en línea de prácticas establecidas en el sistema de control de la OIT. No podemos menos que animar a los Estados Miembros a que tomen nota de estas herramientas e invitar a la Oficina, así como a los expertos, a que les den la mayor visibilidad posible.

La formación de los funcionarios gubernamentales responsables de elaborar estas memorias es fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de información. El CIF-OIT está demostrando que hace una labor inestimable a este respecto. Muchos Estados Miembros recurren a él con resultados satisfactorios, lo que redundará en un mejor cumplimiento de las obligaciones de elaboración de memorias. La infalible asistencia técnica proporcionada por la Oficina de la OIT y la experiencia de los numerosos especialistas en normas desplegados sobre el terreno por la OIT son todos ellos recursos para los Estados Miembros. Es esencial que la Oficina de la OIT prosiga sus esfuerzos en este sentido y refuerce los numerosos recursos ya desarrollados en el marco del programa y del presupuesto de la OIT.

El Consejo de Administración también dio los primeros pasos para reformar el modo en que los Estados Miembros cumplen sus obligaciones de notificación. Esta reforma debería facilitar su tarea sin reducir la calidad de la información transmitida a la OIT.

Lamentamos que algunos Estados Miembros parezcan pasar por alto deliberadamente sus obligaciones de presentación de memorias. La actitud hacia estos Estados Miembros debería ser más firme que hacia otros con dificultades técnicas demostradas o capacidad insuficiente. El procedimiento de llamamiento urgente es una primera respuesta, pero se aplica indistintamente a los Estados Miembros que actúan de buena o de mala fe.

En el contexto de las actividades de promoción de las normas internacionales del trabajo, aún podrían asignarse recursos adicionales a las actividades de asistencia técnica y apoyo a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales, a fin de que puedan cumplir sus obligaciones relativas a las normas y participar activamente en el diálogo tripartito de la OIT. Es importante reiterar que las dificultades que encuentran algunos Estados Miembros a la hora de presentar sus memorias no deberían disuadirles de ratificar más convenios.

Hemos tomado buena nota de los compromisos asumidos por algunos Gobiernos, y esperamos que vayan seguidos de medidas concretas para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones. Es esencial que todos estos Gobiernos, y en particular los que no han facilitado ninguna información a nuestra Comisión, pongan fin cuanto antes a estos graves incumplimientos. El apoyo proactivo a través de la asistencia técnica de la Oficina seguirá siendo esencial para que los Estados Miembros puedan cumplir plenamente sus obligaciones relacionadas con las normas.

Conclusiones por la Comisión

Presidente - Como se ha anunciado, daré lectura a continuación al proyecto de conclusiones sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y de otras obligaciones relativas a las normas.

La Comisión toma nota de la información oral y de las explicaciones proporcionadas durante la presente sesión por los representantes gubernamentales del *Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas)* y de *Santa Lucía*, así como de la información presentada por escrito por los Gobiernos de *Angola, Antigua y Barbuda, Bahrein, Belice, las Comoras, los Emiratos Árabes Unidos, Gambia, Granada, Guinea, Israel, el Líbano, Liberia, Montenegro, la República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Sudán del Sur, Timor-Leste y Viet Nam*. La Comisión celebra que, en comparación con el año anterior (8 países), este año un mayor número de países (19 países) haya presentado información por escrito a la Comisión.

La Comisión toma nota de las dificultades mencionadas por algunos Gobiernos para cumplir con sus obligaciones constitucionales relativas a la presentación de memorias y a la sumisión a las autoridades nacionales competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión toma nota asimismo de las promesas contraídas por algunos Gobiernos de cumplir con estas obligaciones en un futuro próximo. La Comisión recuerda que los Gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones.

Sin embargo, la Comisión lamenta que los Gobiernos del *Afganistán, Barbados, el Congo, Djibouti, Dominica, el Gabón, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, las Islas Cook, las Islas Marshall, las Islas Salomón, Kirguistán, Libia, Macedonia del Norte, Nigeria, Palau, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Somalia, Tonga, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y el Yemen* no hayan intervenido ante la Comisión ni hayan facilitado información por escrito.

En lo que respecta a la no presentación de memorias durante los dos últimos años o más sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda que la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados es una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. La Comisión subraya asimismo la importancia de que se respeten los plazos de presentación de dichas memorias. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del *Afganistán, Barbados, las Comoras, Djibouti, Haití, las Islas Marshall, la República Árabe Siria, Santa Lucía, San Marino, Somalia, Tonga, Vanuatu y el Yemen* envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

Con respecto a la no presentación de las primeras memorias durante dos o más años sobre la aplicación de los convenios ratificados, la Comisión recuerda la especial importancia que reviste la presentación de la primera memoria sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de *Antigua y Barbuda, las Comoras, Djibouti, las Islas Marshall, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu y Vanuatu* presenten las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo tocante a los llamamientos urgentes, la Comisión subraya la importancia capital de enviar memorias y la información detallada solicitada en las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión subraya la

importancia de la información facilitada en las memorias enviadas por los Gobiernos sobre los convenios ratificados para permitir el control periódico por parte de la Comisión de Expertos. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del *Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, las Comoras, el Congo, Djibouti, Haití, las Islas Marshall, la República Árabe Siria, Santa Lucía, Somalia, Tonga, Tuvalu, Vanuatu y el Yemen* envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide tomar nota de estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

La Comisión señala a la atención de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos examinará en cuanto al fondo en su próxima reunión la aplicación de los convenios en cuestión apoyándose en la información disponible públicamente, aunque los Gobiernos mencionados no hayan presentado las memorias debidas. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden solicitar la asistencia técnica de la Oficina para superar sus dificultades a este respecto.

En lo referente a la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos, la Comisión de la Conferencia subraya la vital importancia de disponer de información clara y completa en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos para poder proseguir el diálogo con los Gobiernos interesados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos *del Afganistán, Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Burundi, las Comoras, el Congo, Djibouti, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Cook, Israel, Liberia, Libia, Nigeria, Palau, Papua Nueva Guinea, la República Árabe Siria, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas), Santa Lucía, San Marino, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Vanuatu, Viet Nam y el Yemen* proporcionen la información solicitada en el futuro, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En relación con la no presentación de memorias durante los últimos cinco años sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, la Comisión destaca la importancia que concede a la obligación constitucional de enviar memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos *de Barbados, las Comoras, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Marshall, Kirguistán, Macedonia del Norte, la República Árabe Siria, Santa Lucía, San Marino, Timor-Leste, Tuvalu y Uganda* cumplan en el futuro con su obligación de presentar memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión decide mencionar estos casos en el apartado correspondiente de su Informe General.

En lo tocante a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, la Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de someter los convenios, y las recomendaciones y protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de vital importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la Organización. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos *de Bahrein, Belice, Dominica, los Emiratos Árabes Unidos, el Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, las Islas Salomón, el Líbano, Liberia, Libia, la República Árabe Siria, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu y el Yemen* cumplan en el futuro su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes. La Comisión decide mencionar estos casos en el apartado correspondiente de su Informe General.

En relación con la omisión de indicar durante los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se han comunicado copias de la memoria y la información proporcionadas por la Oficina, la Comisión subraya la importancia que atribuye a la obligación constitucional establecida en el artículo 23, párrafo 2 de la Constitución, de que los Gobiernos comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copias de las memorias y de la información facilitadas a la Oficina. La Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es esencial para la evaluación de la aplicación de los convenios en la legislación nacional y en la práctica, para su participación en los mecanismos de control de la OIT.

La Comisión celebra que todos los Estados Miembros han indicado durante los tres últimos años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales se han comunicado copias de las memorias y de la información proporcionadas a la Oficina. La Comisión expresa la firme esperanza de que esto sea un signo de que se ha entablado un verdadero diálogo social tripartito en todos los Estados Miembros de la OIT. La Comisión decide mencionar en el párrafo correspondiente del Informe General esta evolución positiva y alentar a los Estados Miembros a seguir avanzando en esta dirección.

(Se adoptan las conclusiones).

III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente

Presidente - Estimados delegados, el último punto del orden del día de nuestros trabajos de esta sesión es la discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART).

Invito al Sr. Frank Hagemann, Director del Departamento de Políticas Sectoriales, a presentar este informe. Señor Hagemann, tiene usted la palabra.

Representante del Secretario General, Director del Departamento de Políticas Sectoriales - Me complace presentarles el informe de la 15.ª reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente o, en resumen, el CEART, celebrada en la OIT del 11 al 13 de septiembre de 2024. Como recordarán, el CEART se creó en 1967, tras la adopción por la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) de la Recomendación relativa a la condición del personal docente.

El CEART se reúne cada tres años para examinar las principales tendencias en materia de educación y enseñanza y formular las recomendaciones pertinentes. También examina las alegaciones presentadas por organizaciones de docentes sobre el incumplimiento de los principios de la Recomendación de 1966 y de la Recomendación de la UNESCO de 1997, relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior.

Cabe señalar que, para la 15.ª reunión, pusimos a prueba un enfoque híbrido menos costoso, reuniéndonos varias veces virtualmente antes de una reunión presencial abreviada en Ginebra. El informe de la 15.ª reunión se produce tras una serie de acontecimientos significativos en el ámbito de la enseñanza, desde la última reunión del CEART en 2021.

En 2022, el Secretario General de las Naciones Unidas convocó la Cumbre sobre la Transformación de la Educación, que contó con un tema específico sobre la profesión docente dirigido por la OIT y la UNESCO. Como resultado de la Cumbre, el Secretario General estableció un Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente, copresidido por los ex-Presidentes de Estonia y Trinidad y Tabago, y apoyado por una Secretaría Mixta OIT/UNESCO, administrada por la OIT.

El Grupo de Alto Nivel publicó sus recomendaciones en febrero de 2024. La Recomendación núm. 53 del Grupo de Alto Nivel establece que el sistema de las Naciones Unidas debería adoptar un instrumento internacional actualizado que incluya un convenio o una revisión de los instrumentos existentes sobre la profesión docente. Dicho instrumento debería basarse en los principios establecidos en la Recomendación OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente, en la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, y otras normas e instrumentos pertinentes. La aplicación de dicho instrumento debería supervisarse mediante un mandato reforzado para el Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente o un órgano similar.

En marzo de 2024, el Consejo Ejecutivo de la UNESCO autorizó al Director General de la UNESCO a preparar un estudio preliminar sobre los aspectos técnicos y jurídicos relativos a la conveniencia de revisar ambas recomendaciones. Cualquier decisión final sobre la revisión de la Recomendación de 1996 será adoptada por la Conferencia General de la UNESCO, que se reunirá en noviembre de este año.

En marzo de este año, el Consejo de Administración de la OIT decidió, en esta misma sala, proceder a una revisión de la Recomendación OIT/UNESCO de 1966 y pidió a la OIT que, junto con la Secretaría de la UNESCO, elaborara un marco de procedimiento mixto que condujera a la adopción de una recomendación revisada relativa a la condición de los docentes. Dicha Recomendación revisada prevería una participación adecuada de la OIT o, mejor dicho, el marco requeriría una participación adecuada de los mandantes de la OIT, y la propuesta se presentaría en la 355.^a reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2025. Se están discutiendo las modalidades de adopción de dicho instrumento mixto.

En estos momentos, se ha previsto convocar un grupo de expertos para redactar el instrumento revisado, que incluirá a expertos de los ministerios de Trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Se convocará una conferencia gubernamental especial, posiblemente a finales de 2027, para adoptar el instrumento. Se está debatiendo cómo garantizar una representación tripartita en esta reunión, en consonancia con los principios de gobernanza de la OIT y de la UNESCO.

El informe de la 15.^a reunión del Comité Mixto se sitúa precisamente en este contexto. El CEART examinó las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente, a la luz de una posible revisión de las Recomendaciones de 1966 y de 1997, y esbozó una serie de temas que podrían examinarse si se decidiera revisar las Recomendaciones.

Como puede verse en el informe, el CEART examinó una serie de temas no abordados en la Recomendación de 1996, entre los que figuran, en primer lugar, la tecnología, la inteligencia artificial y la enseñanza. La inteligencia artificial tendrá una enorme repercusión en la educación. Puede fomentar la colaboración, simplificar las tareas administrativas y apoyar la elaboración de nuevas herramientas pedagógicas. También puede plantear retos para la integridad académica, la igualdad, los derechos humanos y la protección de datos en el contexto de la educación. En segundo lugar, el desarrollo del liderazgo del personal docente. El liderazgo de los docentes ha surgido como un medio importante para el desarrollo profesional de los docentes. Esto incluye que los docentes asuman funciones de liderazgo en las escuelas y ocupen puestos de liderazgo dentro de la profesión. En tercer lugar, la orientación inicial, la colaboración y la tutoría. La docencia se considera una profesión colaborativa que se refuerza mediante la orientación inicial y la tutoría por parte de docentes experimentados y sistemas sólidos para la práctica reflexiva y estudiada. Estos enfoques son vitales a la hora de crear los sistemas de apoyo necesarios para hacer frente a la deserción de docentes. En cuarto lugar, la equidad, la diversidad y la inclusión. Lograr una mayor igualdad en la educación también significa promover la diversidad y la inclusión en el cuerpo docente. Esto no solo incluye abordar la igualdad de género, sino también atraer a la profesión a otros grupos marginados y vulnerables, como las personas con discapacidad y las minorías étnicas y lingüísticas. En quinto lugar, la enseñanza y los países afectados por crisis. Según la Red Interinstitucional para la Educación en Situaciones de Emergencia, entre 2015 y 2019 se produjeron más de 11 000 ataques contra escuelas en todo el mundo, que perjudicaron a más de 22 000 estudiantes y docentes en cerca de 100 países. Un 29 por ciento de la población mundial en edad escolar primaria y secundaria vivía en países afectados por crisis, lo que representa la mitad de los niños y jóvenes en edad escolar primaria y secundaria no escolarizados del mundo. Los docentes que trabajan en estas situaciones requieren una formación adecuada y un apoyo psicológico y psicosocial, y los docentes refugiados tienen necesidades específicas. El informe también contiene recomendaciones relativas a las alegaciones presentadas por organizaciones de docentes sobre el incumplimiento de los principios de las Recomendaciones de 1966 y de 1997.

En la 15.^a reunión se examinó un caso relativo a las largas jornadas de trabajo de los docentes. La próxima reunión del Comité Mixto está prevista para 2028. Es posible que tenga lugar tras la adopción de una recomendación revisada. Esta puede ser la ocasión para revisar el mandato del Comité Mixto y su contribución a la mejora de las condiciones de los docentes.

Miembros trabajadores - En el informe del CEART se reafirma claramente lo que siempre hemos sabido: los docentes son la piedra angular de una educación de calidad. Un personal docente de confianza, respetado, bien apoyado y justamente remunerado es esencial para ofrecer una educación equitativa y de gran calidad para todos. Sin embargo, los docentes y sus sindicatos llevan decenios dando la voz de alarma. El personal docente está permanentemente infravalorado, sobrecargado de trabajo y mal retribuido. La situación de los docentes continúa siendo peor que la de otras profesiones, a pesar del papel vital que desempeñan en la configuración de las sociedades. Ahora más que nunca, debemos invertir urgentemente en esta profesión y defender los derechos de los docentes.

El informe del CEART pone de relieve una grave realidad: hay un déficit mundial de 44 millones de docentes en la enseñanza primaria y secundaria y de más de 6 millones en la educación preescolar. Esta crisis amenaza tanto la calidad de la educación como el progreso social en general. Las carencias más graves se observan en África y afectan de manera desproporcionada a las comunidades más marginadas. A modo de respuesta, en febrero de 2024, el Secretario General de las Naciones Unidas convocó un Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente para encontrar soluciones. El Grupo consiguió determinar las principales causas del déficit mundial de docentes: salarios poco competitivos, malas condiciones de trabajo, deterioro de los derechos laborales, disminución de la autonomía profesional y escasas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Los sindicatos de todas las regiones reconocen ampliamente que los salarios más bajos son el factor más importante de la escasez de docentes. Casi la mitad de los países pagan a los docentes de primaria menos que a los profesionales de otros sectores con titulación análoga. En la educación preescolar, los salarios son aún más bajos, lo que refleja una infravaloración de larga data de esta etapa crucial del aprendizaje.

La formación profesional está igualmente desatendida, ya que menos del 17 por ciento de los docentes de formación profesional declaran tener una remuneración justa. En la enseñanza superior son frecuentes las congelaciones salariales y los recortes de prestaciones. La accesibilidad y la contratación plantean problemas en un sector ya marcado por la desigualdad y la precariedad laboral. Dentro de la profesión, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en los puestos docentes de los niveles inferiores de la enseñanza e infrarrepresentadas en los niveles superiores, lo que conduce a una importante brecha salarial entre hombres y mujeres. Los recortes presupuestarios dan lugar a salarios poco competitivos y a un empeoramiento de las condiciones de trabajo que, en última instancia, merman la calidad de la enseñanza pública. El Comité Mixto subraya además en su informe que, con el tiempo, la docencia ha pasado a considerarse un trabajo de último recurso debido a una serie de consideraciones, entre ellas, los bajos salarios, que restan prestigio y atractivo a la profesión docente.

A este respecto, recordamos que en las Recomendaciones de 1966 y 1997 se establece que los sueldos deberían ser comparables a los que se pagan en otras profesiones que exijan una titulación análoga o equivalente, y deberían ser adecuados para garantizar un nivel de vida satisfactorio para los docentes y sus familias.

Aunque los salarios son fundamentales, no son la única preocupación del sector. La proliferación de contratos temporales, de corta duración y a tiempo parcial, que antes se

limitaban a la enseñanza superior, se ha extendido a la educación preescolar y la enseñanza básica. La precariedad socava el bienestar de los docentes, limita su acceso a la negociación colectiva y los priva de protección social esencial. Adicionalmente, asistimos a un detrimento de la autonomía profesional y la libertad académica, incluso en países que se consideran democráticos. Esta tendencia a menudo está vinculada con retrocesos democráticos más amplios y con el auge de ideologías autoritarias y de extrema derecha.

Observamos también el declive global de la profesión docente, tanto en cuanto al estatus como a la dignidad, debido a las dificultades para atraer y retener a docentes cualificados y a la popularidad de un discurso público que responsabiliza a los docentes de las deficiencias educativas. Como era de esperar, los docentes también se enfrentan hoy en día a una crisis de salud mental y de seguridad. El descontento en el trabajo, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal y el estrés están muy extendidos. Las mujeres y los docentes marginados se ven afectados de forma desproporcionada.

En 2023, la Internacional de la Educación constató que más de un tercio de los educadores experimentan con frecuencia ansiedad, depresión o desesperanza. Son muy frecuentes la violencia y el acoso. En la educación preescolar, uno de cada tres docentes declaró haber sido agredido en el trabajo el año anterior.

Solo en el Canadá, en 2024 se registraron más de 14 000 incidentes violentos contra el personal de apoyo educativo. Varios sindicatos de la enseñanza detectan casos concretos de violencia, acoso y discriminación contra personas LGBTI+ y las personas que los apoyan en las escuelas. Estas condiciones están dando lugar a que los docentes dejen la profesión. Lo que es alarmante es que no se trata de problemas temporales, sino arraigados.

El Comité Mixto también alerta sobre las dificultades a las que se enfrentan los docentes en contextos de crisis y emergencia, destacando los riesgos que la violencia, el acoso y la intimidación plantean para su seguridad. El Comité Mixto subraya la necesidad de abordar específicamente las necesidades físicas, emocionales y psicosociales de los docentes en contextos humanitarios y de crisis. Asimismo, hace hincapié en la necesidad de una remuneración equitativa y previsible.

Los miembros trabajadores recuerdan que, en contextos de crisis y emergencia, los docentes son fundamentales para preservar el derecho de los niños a la educación.

Nos hacemos eco del llamamiento del Comité Mixto para que se revisen las Recomendaciones de 1966 y 1997 incorporando las conclusiones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas de 2024, que subrayó la necesidad de prestar un apoyo específico a los docentes en situaciones de emergencia, por ejemplo, un aumento de la financiación y un sistema de nóminas sólido para garantizar una remuneración puntual y adecuada.

La introducción de las nuevas tecnologías digitales y la inteligencia artificial en la educación plantea importantes retos para los docentes, ya que algunos corren el riesgo de ser sustituidos por la tecnología y la inteligencia artificial, y la vida de otros se ve afectada negativamente por una mayor vigilancia, el aumento de la carga de trabajo o la imposibilidad de desconectar.

Como señala el Comité Mixto, una revisión de las Recomendaciones de 1966 y 1997 debe respetar la capacidad de acción y decisión, la autonomía, la elección pedagógica y las sensibilidades de los docentes a la hora de desarrollar e implantar tecnologías en las aulas, y debe situar a los docentes en el centro de la innovación y la implantación tecnológicas, reconociendo que el diálogo social es esencial en la selección, la aplicación y la supervisión de la tecnología.

Las cuestiones que acabo de destacar podrían abordarse mejor mediante consultas y negociaciones auténticas y oportunas con los docentes y sus representantes. Sin embargo, hay una clara falta de diálogo social en la elaboración de las políticas y estrategias educativas y en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo de los docentes.

Según un informe de 2024 de la Internacional de la Educación presentado al CEART, alrededor del 20 por ciento de los sindicatos indican que los mecanismos de diálogo social en materia de remuneración, tiempo de trabajo y seguridad en el empleo son débiles o inexistentes. En el informe también se exponen importantes obstáculos jurídicos y prácticos para que los docentes ejerzan su libertad de expresión y de manifestación pacífica y sus derechos fundamentales de constituir sindicatos y afiliarse a ellos, de negociación colectiva y de huelga. Estas son graves violaciones de los derechos fundamentales del personal docente a defender sus intereses de forma colectiva. Cada vez somos testigos de más esfuerzos por utilizar el derecho a la educación como justificación para restringir los derechos laborales. Es evidente que los docentes no pueden salvaguardar el derecho a la educación si se les niegan sus propios derechos.

En Botswana, Bermudas, el Senegal, Hungría, Zimbabwe, el Canadá, el Níger, la República de Corea y ahora la Argentina, con la reciente supresión unilateral del mecanismo nacional de negociación colectiva, los docentes y sus sindicatos han luchado y siguen luchando contra los ataques a estos derechos.

Los miembros trabajadores reafirman con determinación que un diálogo social sólido y una negociación colectiva eficaz son las únicas vías sostenibles para lograr unas condiciones de trabajo decentes.

Los miembros trabajadores acogen con agrado las recomendaciones del Comité Mixto, que abordan los salarios del profesorado en todos los niveles educativos; defienden el principio de paridad e inclusividad en la profesión docente; abogan por una protección social adecuada del personal docente; piden que se apliquen medidas urgentes para garantizar la seguridad en las escuelas y universidades, especialmente en situaciones de emergencia; y promueven el reconocimiento público de la profesión docente. En particular, muchas de esas recomendaciones fomentan la humanidad, la dignidad, la calidad, la sostenibilidad, la equidad, la diversidad y la inclusividad en esta profesión.

Como sugiere el Comité Mixto, toda revisión de las Recomendaciones de 1966 y 1997 debe incorporar las claras Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la profesión docente.

La nueva norma debe elevar las aspiraciones a escala mundial relativas a la profesión docente. Concretamente, la recomendación revisada debe combatir las desigualdades en la fuerza de trabajo, articular un enfoque interseccional de la discriminación y destacar la importancia de un entorno de trabajo inclusivo, seguro y no discriminatorio para todos los docentes. Asimismo, debe admitir los retos que plantean la crisis climática y la transformación digital para las condiciones de trabajo, la autonomía profesional, y la capacidad de acción y decisión de los docentes. En tercer lugar, esta ha de reconocer el papel crucial y los derechos de los docentes de la educación preescolar.

Los miembros trabajadores están dispuestos a apoyar el proceso de revisión y a garantizar que las voces de los docentes sean escuchadas, respetadas y plasmadas, colaborando con los Gobiernos y los empleadores como asociados en pie de igualdad, tal y como es costumbre en esta institución.

El estatus y el futuro de la profesión docente y, de hecho, los propios derechos a la educación se encuentran en una encrucijada. Para hacer frente al déficit mundial de docentes, debemos reforzar los mecanismos mundiales dirigidos a que los Gobiernos concedan prioridad a la protección de los derechos de estos y que eleven su estatus.

La rápida evolución del mundo del trabajo, así como las demandas globales de justicia social, solo pueden satisfacerse mediante sistemas educativos en los que los docentes y trabajadores de la educación cuenten con una formación, una retribución y un respaldo adecuados.

Miembros empleadores - Quiero comenzar estos comentarios destacando que los docentes y los sistemas educativos han sido, y continúan siendo, fundamentales, no solo para la educación de los estudiantes, sino también para la creación de sociedades más inclusivas y resilientes. Para aprovechar esta relevancia, es necesario que los sistemas educativos se adapten a las nuevas realidades en el mundo del trabajo, y mantengan la profesionalidad, el estatus y la dignidad de los docentes. Esto debe hacerse combinando los avances tecnológicos, el apoyo a los docentes en contextos de crisis, y la promoción de la justicia social a través de la enseñanza. Los empleadores estamos convencidos de la relevancia de esta agenda, y en especial, del vínculo entre la innovación y el empoderamiento de los docentes como elementos que pueden reforzarse mutuamente. La educación es una herramienta crucial para responder a las demandas actuales y futuras del mundo laboral, lo cual es una condición necesaria para la transición y la readaptación profesional de las personas, para que puedan acceder a competencias relevantes y actualizadas que respondan a las necesidades del mercado de trabajo, contribuyendo así a la sostenibilidad del entramado productivo. En particular, el Grupo de los Empleadores agradece el informe del Comité Mixto de expertos, así como las palabras del Director del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT.

Destacamos la pertinencia de las recomendaciones del Comité Mixto dirigidas a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, recordando que, por su naturaleza, deben ser interpretadas como jurídicamente no vinculantes. Con respecto a las principales tendencias en la educación y enseñanza y las perspectivas de las organizaciones internacionales, tomamos nota de las opiniones recabadas en el informe y, en particular, compartimos la preocupación por la escasez de docentes, la salida del sector de personal calificado y el reto que representa atraer a nuevos talentos a la comunidad docente, así como la falta de diversidad dentro de la profesión y sus causas. También nos preocupa la crisis de salud y seguridad a la que se enfrenta la profesión docente, la falta de diálogo social y la erosión de la confianza en la profesión docente. Las percepciones sobre los desafíos y las oportunidades que plantean las nuevas tecnologías y sobre el impacto de la digitalización en la educación, indicadas en los párrafos 15 y 26, son particularmente relevantes. Consideramos necesario tenerlas en cuenta en el análisis del uso de la inteligencia artificial y acogemos con agrado estas observaciones. En cuanto a las tendencias observadas en la aplicación de las Recomendaciones de 1966 y 1997 y la situación del personal docente, queremos destacar las recomendaciones del Comité Mixto para impulsar la tecnología educativa centrada en las personas. Destacamos especialmente el impacto emocional y social de la tecnología en los docentes y estudiantes. Los empleadores comulgamos con la visión de que la tecnología, incluida la inteligencia artificial, debe diseñarse e implementarse para empoderar al profesorado, en lugar de reemplazarlo. Los sistemas educativos deben aprovechar las herramientas tecnológicas para apoyar la enseñanza y el aprendizaje. Respalamos los esfuerzos para integrar los marcos de competencias de la inteligencia artificial en la formación y el desarrollo profesional. Esto coincide con nuestra opinión de que el aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias transversales son cruciales para adaptarse a las

cambiantes demandas del mercado laboral. En relación con esto, destacamos los beneficios de la transición del aprendizaje teórico a modelos de aprendizaje más interactivos a través de la tecnología. Necesitamos entornos de aprendizaje más modernos que sean dinámicos e inclusivos, que promuevan tanto el desarrollo de competencias emocionales, como el desarrollo del conocimiento cognitivo de los alumnos. El uso eficaz de la tecnología puede promover entornos más participativos y preparar mejor a los estudiantes para las tareas colaborativas y de resolución de problemas que exige el mundo del trabajo. Coincidimos en que la inteligencia artificial puede mejorar los ecosistemas educativos al permitir un aprendizaje más personalizado, reduciendo al mismo tiempo la carga administrativa del profesorado. En nuestra opinión, la tecnología no debe verse como un fin en sí mismo, sino que su diseño y su uso deben guiarse por los objetivos específicos establecidos por los educadores, en diálogo con las partes interesadas. Acogemos con agrado las recomendaciones de los párrafos 56 y 57.

En relación con el punto 57, j) reiteramos la importancia de priorizar las consideraciones éticas de la inteligencia artificial y otras tecnologías digitales en la educación. Sin embargo, creemos que esto no debe eclipsar el valor de estas innovaciones. Es importante adoptar un enfoque equilibrado que aborde los riesgos éticos y que permita, al mismo tiempo, que la tecnología contribuya significativamente a mejorar los resultados educativos y el apoyo a los docentes, y a lograr unos sistemas educativos más ágiles y preparados para el futuro. En lo que respecta al liderazgo, el estatus y la dignidad de la profesión docente, y el vínculo entre la enseñanza y la justicia social, observamos con preocupación la persistente escasez de personal docente y las consecuencias que eso tiene en la calidad de la educación y el progreso de las comunidades. Creemos que es de máxima importancia brindar información inicial y continua de calidad a los educadores. Esto es esencial para dotarlos de las habilidades y competencias necesarias para abordar los rápidos cambios tecnológicos, ambientales y sociales, y para que tengan la capacidad necesaria para desempeñar roles de liderazgo. Vemos con buenos ojos la revisión de los resultados de la formación y los métodos de evaluación formativa para garantizar su pertinencia y eficacia. Tomamos nota y apoyamos el desarrollo de programas de capacitación mencionados en el párrafo 89, b), que ayudan a los educadores a adquirir tanto las habilidades necesarias como las estrategias para promover la justicia social entre los estudiantes. Los empleadores también tomamos nota de la colaboración recomendada entre los Gobiernos y las instituciones de formación docente para planificar la formación docente en función de las necesidades previstas, a fin de encarar la escasez de docentes de conformidad con el párrafo 89, c), lo que puede ayudar a crear condiciones más atractivas para la contratación y la retención del profesorado.

Queremos expresar nuestra preocupación por la variedad de riesgos para el bienestar físico de los educadores. La violencia en el mundo del trabajo es un asunto grave para la sociedad en su conjunto, no solo porque representa una cuestión moral, sino también una cuestión de seguridad, estabilidad, salud pública y derechos humanos. También es un grave problema laboral, porque afecta a las relaciones laborales y a la salud, la productividad y el compromiso de los trabajadores. Combatir la violencia en el lugar de trabajo exige un enfoque integrado que requiere responsabilidades conjuntas, de tal modo que todos los actores intervengan para prevenir y mitigar los actos de violencia en el lugar de trabajo. En los contextos afectados por crisis derivadas de conflictos violentos, desastres naturales y pandemias, coincidimos en que es preciso contar con políticas que respondan al contexto específico y que brinden la seguridad adecuada a los docentes que trabajan en estas situaciones de crisis. Nos preocupan las pruebas que indican que, en situaciones de crisis, las Recomendaciones actuales de 1966 y 1997 tienen una aplicación limitada y a menudo se ignoran.

Por último, con respecto al vínculo entre los docentes y la sociedad, los empleadores destacamos la importancia de su papel en la sociedad y reconocemos la diversidad de contextos docentes a nivel mundial. Considerando esa diversidad, entendemos que es necesario apoyar la creación de entornos favorables y de medidas de apoyo para educadores y docentes, que incluyan la conciliación de la vida laboral y familiar, servicios de salud y una remuneración equitativa. En conclusión, confiamos en que el Comité Mixto siga trabajando para promover la mejora de las condiciones laborales del profesorado en todo el mundo, en diálogo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Miembro trabajador, Noruega - Hablo en nombre del grupo de los trabajadores nórdicos. Valoramos enormemente el informe, que proporciona una visión global completa de los retos mundiales a los que se enfrenta el sector de la educación, retos que también se observan en la región nórdica. Es bien sabido que estamos atravesando una crisis en la contratación de docentes, lo cual empeora las condiciones de trabajo y la falta de reconocimiento de la profesión docente y de apoyo a la misma. Quisiera subrayar tres puntos clave.

En primer lugar, la escasez mundial de personal docente exige respuestas de política firmes. El informe hace referencia a la escasez de personal docente en casi todos los niveles de la educación. Esta crisis no solo es causada por la falta de personas cualificadas, sino por un compromiso político y financiero insuficiente para garantizar condiciones de trabajo decentes y oportunidades de desarrollo profesional. El informe pone de relieve la necesidad apremiante de mejorar las condiciones de trabajo de los docentes, su situación profesional y su salario, necesidad de la que somos plenamente conscientes. Existe un amplio acuerdo acerca de que invertir en la educación aporta beneficios personales, sociales y económicos, pero ningún sistema educativo puede tener éxito si no cuenta, en esencia, con docentes cualificados.

En mi propio país, Noruega, aproximadamente el 20 por ciento de los docentes no tienen conocimientos pedagógicos reconocidos exigidos para conseguir la plena certificación. En la educación preescolar, la escasez de docentes cualificados ha llegado a un límite. La contratación en la profesión nunca ha alcanzado unos niveles tan bajos.

El segundo punto clave, la violencia y el acoso contra los docentes, requiere medidas urgentes. Los docentes están cada vez más expuestos a la violencia y el acoso. Esta tendencia no solo se observa a nivel mundial, sino también en los países nórdicos, donde las denuncias de incidentes de violencia contra los docentes han aumentado considerablemente en los últimos años. Un entorno de trabajo inseguro socava el bienestar del personal docente, debilita la contratación y da lugar a que los docentes dejen la profesión. Apoyamos la recomendación del informe para fortalecer la seguridad y la salud. Nadie debería poner en peligro su seguridad o su salud para realizar su trabajo.

El tercer punto clave, la autonomía y la libertad de expresión del personal docente deben protegerse. Los docentes deben tener libertad profesional para ejercer su criterio pedagógico. Ha habido informes que advierten acerca de la desprofesionalización, y el debilitamiento del papel de los docentes al fomentar el pensamiento crítico trasciende el lugar de trabajo. Se refiere al fundamento mismo de la democracia.

La libertad de expresión y la libertad académica deben extenderse a todos los docentes. Estos desempeñan un papel primordial al preparar a los jóvenes para la participación democrática, la tolerancia y el pensamiento crítico. Esta situación debilita la contribución de la escuela a una sociedad abierta y democrática. La protección de la autonomía de los docentes es, en definitiva, un imperativo democrático. Como conclusión, uno de los aspectos más importantes del informe es la recomendación de revisar las Recomendaciones de 1966 y 1997.

Apoyamos firmemente esta iniciativa y destacamos la importancia de garantizar que cualquier revisión garantice un salario decente y condiciones de trabajo seguras a todos los niveles, proteja la libertad de expresión, la libertad académica y el diálogo social, y promueva los valores fundamentales de la dignidad humana, la sostenibilidad, la calidad, la igualdad y la inclusión.

Por último, el grupo nórdico quisiera subrayar que los retos a los que se enfrenta actualmente el sector de la educación tienen una dimensión de género clara. En todo el mundo, las mujeres predominan en la educación preescolar y la educación primaria, donde los niveles de remuneración y de reconocimiento son más bajos.

Miembro trabajadora, Nueva Zelanda - Me gustaría presentarme en *te reo maorí*, como es habitual en Nueva Zelanda, en reconocimiento a la enorme contribución que este idioma ha hecho a nuestra educación, cultura y costumbres en Nueva Zelanda.

Tēnā koutou katoa, Nō Ingarangi rāua ko Kōtirana ōku tīpuna, Engari I tipu ake au ki Tāmaki Makaurau, Kei Porirua au e noho ana, He secretary au I te Kauae Kaimahi, Ko Peter Bridges rāua ko Judith Ansell ōku matua, Ko Melissa taku ingoa, Nō reira, tēnā koutou tēnā koutou tēnā koutou katoa. [Español: Hola a todos, mis antepasados eran ingleses y escoceses, pero crecí en Auckland, vivo en Porirua y soy secretaria del *Te Kauae Kaimahi*. Mis padres son Peter Bridges y Judith Ansell. Me llamo Melissa, así que ¡hola a todos!].

Soy la secretaria del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda - *Te Kauae Kaimahi*. Es un honor estar aquí hoy para dirigirme a esta Comisión en nombre de los trabajadores de Nueva Zelanda y, en particular, de dos de nuestros sindicatos afiliados: el Instituto de Educación de Nueva Zelanda y la Asociación de Docentes de Postprimaria.

Nueva Zelanda se enorgullece de su historia en materia de educación pública. Lamentablemente, me veo en la obligación de compartir con ustedes una serie de acontecimientos preocupantes que amenazan la solidez de nuestro sistema educativo, y que constituyen un ejemplo claro de intento deliberado de socavar las condiciones laborales de los docentes.

La Ley de Educación y Formación de 2024 introdujo la posibilidad de crear escuelas concertadas en Nueva Zelanda, lo que ha permitido convertir escuelas públicas en instituciones privadas financiadas con fondos públicos.

Las disposiciones de esa Ley socavan significativamente los derechos de los trabajadores de la educación, en particular las disposiciones que eliminan la cobertura de los convenios colectivos para los empleados de las escuelas públicas que se convierten en escuelas concertadas, privando así a estos trabajadores de sus derechos por despido y obligándolos a aceptar contratos individuales con el nuevo titular de la escuela. Esto erosiona la protección que antes se ofrecía a estos trabajadores y los coloca en una situación laboral precaria. Sin duda, esto agravará aún más las preocupaciones mencionadas anteriormente en torno a la retención de docentes.

Además, y lo que es peor, la Ley restringió la posibilidad de que los sindicatos que representan a los empleados de las escuelas concertadas inicien negociaciones colectivas con más de un empleador de escuelas concertadas. Esta disposición limita gravemente la libertad sindical y la capacidad de participar en negociaciones colectivas. Es importante señalar que la negociación colectiva con varios empleadores es lo más parecido que tenemos en Nueva Zelanda a cualquier forma de negociación sectorial.

La inclusión de estas disposiciones en la Ley de Educación y Formación es un intento deliberado de restringir los derechos de negociación colectiva de los empleados de las escuelas concertadas. Las excepciones sectoriales a los derechos de los trabajadores, como esta, sientan un peligroso precedente que puede conducir a un mayor debilitamiento de esos derechos en otros sectores si así lo considera conveniente el gobierno de turno. Esta legislación hace que Nueva Zelanda incumpla sus obligaciones con la OIT, al restringir significativamente la capacidad de las partes para negociar libremente.

Nueva Zelanda ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y, por lo tanto, está vinculada por el mismo. Este Convenio obliga a Nueva Zelanda a promover la negociación voluntaria entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con miras a regular las condiciones de empleo mediante convenios colectivos.

Además, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 obliga a Nueva Zelanda a respetar, promover y hacer efectivos los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios fundamentales de la OIT (incluido el Convenio núm. 98).

Hasta ahora, el impacto de estas disposiciones ha sido reducido, en gran parte debido a que se trata de una política impopular. Desde que se aprobó la Ley, solo se han abierto unas pocas escuelas concertadas, a las que asisten poco más de 200 alumnos. Sin embargo, sigue existiendo la posibilidad de que el impacto sea mayor. Todo este proceso ha erosionado los derechos de los trabajadores de la educación, con un costo sustancial para el contribuyente. En las escuelas concertadas, la financiación por alumno es de 46 500 dólares neozelandeses, frente a los 9 000 dólares neozelandeses de las escuelas públicas. El salario medio en el organismo de escuelas concertadas es de 144 720 dólares neozelandeses, lo que la convierte en el cuarto organismo gubernamental con el salario medio más alto.

Las escuelas concertadas ya se habían puesto a prueba en Nueva Zelanda, donde resultaron muy impopulares y completamente innecesarias, por lo que fracasaron y se eliminaron acertadamente. Esperamos que el experimento actual, impulsado por la ideología y no por la evidencia, tenga un destino similar.

Miembro trabajador, Argentina - El informe del CEART ha dejado claro que el respeto de los derechos fundamentales de los docentes, incluido el derecho de huelga, es una condición indispensable para una educación de calidad. El informe subraya que en muchos países los derechos de los docentes son vulnerados de manera sistemática. Se los priva del mecanismo de diálogo social, se desconoce su derecho a la protesta y se erosiona su libertad académica. Estos principios contenidos en las Recomendaciones de 1966 y 1997 son fundamentales para garantizar condiciones dignas de trabajo y una educación inclusiva, equitativa y transformadora. No son solo aspiraciones ideales, son compromisos asumidos por los Estados ante la comunidad internacional. Lamentablemente, en mi país hay una ofensiva contra los trabajadores y las trabajadoras en el marco de un ajuste que ha conducido a miles de despidos y del intento de dismantelar un marco normativo laboral mediante decretos de necesidad y urgencia. Dicho esto, aunque algunos de esos decretos en cuestión ya fueron declarados inconstitucionales por la justicia, a raíz de presentaciones que hicimos las centrales sindicales —la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y la Confederación General del Trabajo (CGT)— el Poder Ejecutivo ha vuelto a la carga con un nuevo decreto que prohíbe el ejercicio del derecho de huelga, ignorando su estatus constitucional y los convenios internacionales ratificados por el país. Sin embargo, a pesar de los fallos de la justicia, el

Gobierno sigue insistiendo. Mientras tanto, las manifestaciones (y quiero denunciarlo acá) son fuertemente reprimidas por las fuerzas de seguridad en el marco de una política general de criminalización de la protesta social. La brutal represión de los jubilados todos los miércoles en los que se movilizan, contando también con la presencia de docentes, da cuenta de ello. El objetivo es claro: disciplinar y acallar toda forma de resistencia. Quisiera agregar, además, que otro decreto reciente ataca directamente la negociación colectiva. Sustrae al Estado nacional su responsabilidad en la paritaria nacional docente, transfiriéndola al Consejo Federal de Educación y a las entidades gremiales docentes, mientras la Secretaría de Educación se reserva el poder de refrendar o rechazar dichos acuerdos por razones presupuestarias. Esta maniobra, lejos de ser un mero trámite administrativo, representa un ataque frontal al derecho a la negociación colectiva consagrado en el Convenio núm. 98, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la OIT y en la propia Ley de Educación Nacional. La formación docente; el acceso a la tecnología; el acceso y la protección de datos; el uso de la inteligencia artificial; la valoración de la profesión docente y el establecimiento de unos salarios dignos son fundamentales para una educación inclusiva y de calidad. Esto solo se logra con diálogo social.

La Recomendación de 1966, la Recomendación de 1997 y las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas no son textos lejanos o abstractos, sino una hoja de ruta para garantizar un sistema educativo justo, inclusivo y respetuoso de los derechos, que debe reconocer el derecho a huelga de los docentes y de los trabajadores en general. No cumplir con las recomendaciones antes mencionadas vulnera, en esencia, el diálogo social y, en consecuencia, la democracia.

La justicia social no es una aberración, como lo sostiene el actual Gobierno argentino, sino condición *sine qua non*, junto a la educación, la paz, la libertad y la democracia, para construir un mundo digno para todos y para todas.

Miembro trabajador, Botswana - A los sindicatos del sector docente de Botswana nos complace haber sido invitados a intervenir tras el discurso del presidente de la Internacional de la Educación sobre la situación de la educación. Nuestra intervención se centra en la importancia y los aspectos fundamentales de la situación de la educación en Botswana.

Como sindicatos del sector docente de Botswana, consideramos que la educación es un derecho fundamental y la única herramienta que puede transformar la vida económica de los niños procedentes de comunidades desfavorecidas.

Por ello, creemos que la educación debe ser accesible y que todos los países del mundo deben trabajar sin descanso para garantizar que todas las personas, independientemente de su sexo, origen o circunstancia, tengan acceso a una educación básica de calidad.

Somos firmes defensores de una educación básica ininterrumpida de diez años. Sin embargo, nos preocupa mucho que, desde hace tres años, el Gobierno de Botswana hable de concesiones educativas, un sistema por el que el Gobierno intenta externalizar la gestión, el funcionamiento y la financiación de la educación pública en favor de agentes privados.

No cabe duda de que esto equivaldría a privatizar la educación, lo que tendría como consecuencia que la educación en Botswana se encareciera y se convirtiera en un privilegio de los niños del sector económicamente acomodado de la sociedad. Esto, obviamente, iría en contra del principio de la UNESCO del derecho a la educación para todos y del acceso a una educación básica ininterrumpida de diez años para todos.

Es probable que esta privatización de la educación pública que se esconde bajo una sofisticada expresión, «concesión educativa», afecte negativamente a la libertad sindical de los trabajadores del sector de la educación y a su derecho a la negociación colectiva.

La legislación de Botswana no protege ni salvaguarda adecuadamente el derecho de los trabajadores del sector privado a sindicarse y a negociar colectivamente sin ser objeto de intimidación. Por lo tanto, cualquier medida encaminada a privatizar la educación pública anulará la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del sector de la educación en Botswana. La dificultad para sindicarse en el sector de la educación privada en Botswana se ve agravada por la prevalencia de los contratos de trabajo precarios. Prueba de ello es la tasa de sindicación sumamente baja entre los trabajadores docentes del sector privado en el país.

Tememos que esta medida del Gobierno menoscabe la capacidad de la mayoría de los trabajadores del sector de la educación de Botswana para negociar y concluir efectivamente convenios colectivos de forma efectiva.

Presidente - Quisiera llamar a su atención el hecho de que el Gobierno de la Argentina ha solicitado el derecho de réplica en relación con la intervención del miembro trabajador de la Argentina. Concederé este derecho al final de esta discusión, cuando se haya completado la lista de oradores para este punto del orden del día.

Miembro trabajador, Uruguay - Hemos analizado con interés el informe del Comité Mixto, particularmente por las expectativas que han generado en algunos países las 59 recomendaciones del Grupo de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la profesión docente. Abordaremos aquí dos de los temas contenidos en el informe, a saber, la enseñanza y la justicia social, y el liderazgo, el estatus y la dignidad de la profesión docente, situando dicho análisis en el contexto de la región de América Latina.

En primer lugar, en la OIT es importante comenzar hablando de la justicia social, y de la importancia de los aportes que la enseñanza puede realizar para alcanzarla, reconociendo la naturaleza multidimensional de la justicia social en la educación. Como trabajadores entendemos que cualquier consideración que hagamos al respecto solo adquiere sentido si tenemos en cuenta nuestra realidad material concreta. América Latina es la región más desigual del planeta, donde la concentración de la riqueza tiene una contracara deshumanizante: la condena a la pobreza y a la marginación de importantes sectores sociales, lo cual afecta gravemente a la infancia, a la cual se priva de derechos tan básicos como la alimentación, la vivienda, la salud y la educación, entre otros. Por otro lado, predomina en la región la adopción de políticas fiscales restrictivas, llamadas eufemísticamente «de austeridad fiscal», que son promovidas por organismos multilaterales de crédito, donde los Gobiernos recortan recursos o no invierten lo necesario en el fortalecimiento de sistemas educativos públicos que garanticen el derecho humano a la educación; este hecho se ve agravado por la presencia de un fuerte proceso de mercantilización y privatización de la educación, caracterizado por el lucro, que representa un problema para los fondos públicos. Este marco genera una situación estructural crítica, que aleja a América Latina del logro de ese recomendado 6 por ciento del producto interno bruto como mínimo destinado a la educación pública. A esto debemos agregar la proliferación de políticas educativas definidas y promovidas por actores e instituciones externos a la región, que imponen un colonialismo pedagógico que bloquea cualquier perspectiva de formación interior y crítica de las futuras generaciones que tenga como eje central la democratización del conocimiento, lo cual repercute en el desarrollo cultural, científico, democrático y de avance en términos de justicia social para nuestros pueblos, y no solamente en el plano económico.

En segundo lugar, la promoción del trabajo decente en el sector educativo nos lleva a analizar dos dimensiones de un mismo tema, a saber, el desarrollo profesional docente y las condiciones de trabajo. Partiendo de esto, podemos determinar cómo ambas están impactando hoy en la crítica situación de falta de docentes a nivel planetario. En América Latina hacen falta unos 13,5 millones de docentes para cubrir las necesidades de los sistemas educativos a nivel primario y secundario; se combinan tanto la dificultad para atraer a nuevas generaciones como la dificultad para retener a docentes en el ejercicio de la profesión. Múltiples son los factores que están detrás de esta realidad, y sus principales elementos están contenidos en el informe que hoy analizamos, si bien existen otros sobre los cuales también se debe dar cuenta. Hoy nos interesa resaltar el desprestigio social de la profesión docente, mediante la proliferación de un discurso que lo responsabiliza de los malos resultados, y también las malas condiciones de trabajo y de desarrollo profesional docente. Cabe señalar en particular la fuerte burocratización de la actividad; las restricciones a la libertad de cátedra y el sometimiento a procesos de estandarización que despojan al docente de su saber técnico pedagógico, sometiéndolo incluso a procesos de control y evaluaciones punitivas; los bajos salarios y la precariedad laboral; la exclusión de los docentes de la formulación de las políticas educativas públicas, siendo sustituidos por actores externos que se autoproclaman únicos expertos, que deben definir la política educativa que los docentes deben aplicar; y los nuevos desafíos a los cuales nos somete, por ejemplo, la inteligencia artificial, cuya aplicación masiva sin un debate ético y político previo parece más bien una amenaza que una oportunidad. Esta situación es el resultado de la aplicación, durante años, de decisiones políticas que nos han conducido hasta aquí. A esto se suma que, en nuestra región, las organizaciones sindicales de docentes, que son la última barrera a la que se enfrentan quienes promueven los procesos de privatización y mercantilización de la educación, así como el retiro de su obligación de garantizar el derecho humano a la educación, son objeto de ataques sistemáticos por parte de los Gobiernos, los grupos financieros, los grupos confesionales, las corporaciones tecnológicas y los grupos empresariales, y los propietarios de medios de comunicación.

Por ello, y compartiendo la preocupación expresada en el informe acerca de la inadecuación de los salarios y otras prestaciones, las malas condiciones de trabajo, las limitaciones a la libertad sindical y académica, y el declive de la inversión pública, será necesario promover el diálogo social, la libertad sindical y de representación, el derecho a la negociación colectiva y la seguridad del empleo, puesto que desempeñan un importante papel en el mantenimiento de la dignidad profesional docente. Urge revisar las Recomendaciones de 1966 y 1997 a la luz de las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas.

Observadora, Internacional de la Educación para América Latina (IEAL) - Nuestra labor se centra en la lucha por la dignidad docente, y en hacer frente a los desafíos y oportunidades que se plantean para la educación en América Latina. Reciban ustedes un saludo de parte de los trabajadores y las trabajadoras de la educación y del pueblo de América Latina. Reconociendo la labor que realizan en defensa de los derechos del pueblo trabajador en todo el mundo, quiero aprovechar estos minutos para denunciar la constante y sistemática persecución por los Gobiernos en América Latina de las organizaciones sindicales del sector de la educación, lo cual indica el desconocimiento de la organización sindical, cuya razón de ser es precisamente la defensa de los derechos laborales de los latinoamericanos en general.

Según el informe del Comité Mixto, la profesión docente es clave para el desarrollo social. Sin embargo, enfrenta desafíos como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y las condiciones precarias, lo cual afecta el bienestar y la motivación. El informe del Comité Mixto subraya la necesidad de políticas que reconozcan a los docentes como actores fundamentales

para transformar la educación y la sociedad. La incorporación de la tecnología en la educación debe contar con la participación de los docentes y en su diseño en su implementación.

La IEAL ha recalcado la necesidad de participación de los docentes en la inteligencia artificial. El mismo informe del Comité Mixto, al igual que las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas, reafirman que el fortalecimiento de la profesión docente en términos de condiciones laborales, bienestar emocional y desarrollo profesional solo es posible si se garantiza un entorno institucional que respete y promueva la participación del magisterio en la formulación de políticas educativas. Se requieren tres pilares fundamentales, a saber, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, y en ese marco quiero destacar los siguientes casos:

- Guatemala: según las últimas denuncias del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), el Gobierno guatemalteco ha emprendido una campaña de criminalización y judicialización contra los dirigentes sindicales, incluida la judicialización del pacto colectivo vigente y discursos políticos que ponen en peligro la integridad física y moral de los dirigentes sindicales.
- Argentina: la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) ha denunciado ante la OIT (caso núm. 3485) una serie de medidas regresivas impulsadas por el Gobierno que vulneran gravemente la libertad sindical.
- Ecuador: la Unión Nacional de Educadores (UNE) continúa enfrentada a una grave violación de la libertad sindical tras su disolución administrativa en 2016.
- El Salvador: los trabajadores y las trabajadoras han denunciado un grave deterioro de los derechos humanos y sindicales en el sector educativo, por lo que solicitamos a la OIT que investigue y vigile las violaciones de derechos laborales en América Latina, y tome medidas para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.
- Se recomienda al Estado del Ecuador que restituya la personería jurídica a la Unión Nacional de Trabajadores.

Los trabajadores y las trabajadoras de la educación de América Latina exigimos que la OIT haga respetar nuestros derechos y promueva la justicia social en la región para que esa educación que impartimos y esos derechos que exigimos sean de verdad dados con dignidad a todos los pueblos de América Latina.

Miembros empleadores - Desde el sector empleador, reiteramos la importancia fundamental que damos a la educación y al personal docente, no solo para la educación continua de los estudiantes, sino para la sostenibilidad de las comunidades y las economías locales y mundiales. Hemos oído a la sala reflexionar sobre los desafíos que enfrenta la profesión docente, en especial la creciente escasez de docentes y la dificultad para atraer y retener talentos. Coincidimos en que es primordial trabajar en las causas que se encuentran en la raíz de estos problemas. Desde nuestra perspectiva, es crucial trabajar en los siguientes aspectos: existe un enorme potencial en la tecnología y la inteligencia artificial para empoderar a los docentes, no para reemplazarlos; es vital que los sistemas educativos aprovechen estas herramientas para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, promoviendo el desarrollo de competencias pedagógicas y técnicas en los docentes, lo que incluye la integración de marcos de competencias de inteligencia artificial en su formación continua. Abogamos por un despliegue ético y equilibrado de la inteligencia artificial que aborde los riesgos sin eclipsar el valor de estas innovaciones. Es imprescindible invertir en la formación inicial y continua de calidad para los educadores, dotándolos de las habilidades y competencias necesarias para abordar los cambios tecnológicos

y sociales y para que puedan asumir roles de liderazgo. Creemos que las políticas deben fortalecer la profesionalidad, la autonomía y la dignidad de los docentes. Es necesario, a su vez, fortalecer el diálogo social para generar políticas específicas que garanticen la seguridad y el apoyo a los docentes que trabajan en situaciones de crisis, ya que las recomendaciones actuales tienen una aplicación limitada en estos entornos. Más que nunca, es relevante el desarrollo de programas de capacitación que ayuden a los educadores a adquirir las habilidades y estrategias para promover la justicia social entre los estudiantes, incluido el compromiso con los valores democráticos que son la base del progreso, la resiliencia y la paz social. Reafirmamos la necesidad de una consulta temprana y adecuada con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para asegurar que la educación se mantenga a la altura de la evolución productiva y para abordar la innovación curricular y pedagógica. Debemos promover la interacción a través de ecosistemas que vinculen el mundo de la educación con el mundo del trabajo. Los empleadores estamos especialmente comprometidos con la agenda vinculada con la innovación y con la vinculación de la innovación con el empoderamiento de los docentes. La educación es una herramienta crucial para abordar las demandas actuales y futuras del mundo laboral, y para la transición y readaptación profesional de las personas, habilitándolas para acceder a competencias relevantes y actualizadas. Destacamos los debates que han tenido lugar y reafirmamos que la educación es la piedra angular del desarrollo, con el potencial de mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de nuestras naciones. Confiamos en que el Comité Mixto siga trabajando para promover la mejora de las condiciones laborales del profesorado en todo el mundo.

Miembros trabajadores - Gracias a todos los oradores que han tomado la palabra por sus valiosas aportaciones y puntos de vista. Es evidente que nuestros sistemas educativos han de transformarse considerablemente para dotar a los estudiantes de las habilidades y capacidades que necesitan a fin de prosperar en un mundo que cambia rápidamente. Deben estar preparados para encabezar la próxima fase de la revolución digital, afrontar las consecuencias de la crisis climática y salvaguardar el futuro de nuestras democracias.

Esta transformación solo será posible a través de un auténtico diálogo social y político entre los Gobiernos y los sindicatos de la educación. También requiere una inversión audaz tanto en personal docente como en sistemas públicos de educación. Esto significa respetar plenamente los derechos laborales de los docentes —incluido el derecho de huelga— y garantizar que sus voces y sus conocimientos tengan peso en la política educativa.

Además, es esencial invertir en la docencia como profesión, garantizando las condiciones materiales de los docentes y la oferta de un desarrollo profesional continuo.

Pedimos a los Gobiernos que, en consulta con los interlocutores sociales y, en particular, con los sindicatos del personal docente:

- entablen un diálogo social con las autoridades educativas a todos los niveles, en particular para defender la financiación de la educación pública, porque creemos que esta es un bien público que debe ser respaldado por el Estado;
- mejoren la situación de la profesión docente y hagan atractivas la enseñanza y el aprendizaje;
- refuercen la autonomía profesional de docentes y profesores universitarios y, por último,
- enfoquen la educación en el desarrollo integral de la persona e infundan aptitudes vitales en torno a los principios de inclusión, democracia, ciudadanía, pensamiento crítico, colaboración y respeto.

Solo un personal docente bien formado y retribuido, que goce de apoyo y respeto, puede llevar a cabo esta transformación en cada aula, para cada alumno.

Presidente - Vamos a pasar ahora a la réplica solicitada por el Gobierno de la Argentina en relación con la intervención del representante de los trabajadores de la Argentina.

Concedo ahora la palabra a Su Excelencia el Embajador de la Argentina para que ejerza su derecho de réplica. Esta debe ser breve, no sobrepasar los dos minutos y hacer uso del lenguaje parlamentario.

Miembro gubernamental, Argentina - Hay aquí una evidente diferencia entre la percepción de algunos y la realidad actual de la República Argentina, según lo relatado. El actual Gobierno ha logrado reducir la pobreza en más de 20 puntos porcentuales; ha aumentado los planes sociales sustantivamente. Por ejemplo, la asignación universal por hijo creció en términos reales casi un 400 por ciento. La prestación alimentaria casi un 140 por ciento. Al asumir sus funciones el Gobierno, el país contaba con un 70 por ciento de niños de tercer grado que no podía resolver los problemas de matemáticas básicas, y la mitad no comprendía lo que leían. Ante esta situación escuchamos atentamente un silencio rotundo durante muchos años. Hemos escuchado discursos remasterizados, de color sepia y raídos, que, como un reflejo metonímico, pretenden exhibir un emblema de la justicia social como sinónimo de desarrollo social. Nos pesa decir que sobre la base de esta supuesta pretensión loable se edificó y multiplicó la decadencia argentina.

El Gobierno argentino no está dispuesto a extender un certificado de perpetuidad a la pobreza. Por el contrario, está empeñado en romper con la lógica que atrapó a muchos Gobiernos encerrados en sus gabinetes dorados rodeados de realidad. Además, está también quebrándose el ritual de pretender confundir en un fraternal abrazo la percepción con la realidad. Y la realidad es que el actual Gobierno argentino bajó la pobreza, bajó la inflación, aumentó el salario real, tiene superávit fiscal y, según las estimaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), proyecta un crecimiento del producto interno bruto del 5,2 por ciento para este año, más que China, más que los Estados Unidos de América y más que muchos países europeos.

Aquí estamos, en definitiva, para desafiar una narrativa difusa y empañada, enfrentándola con una realidad contundente, sin ambigüedades, sin descripciones enigmáticas y sin imaginaciones metafísicas. Estamos para contrarrestar un discurso ornamental con una realidad en estado puro.

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de Belarús ya ha facilitado información exhaustiva en varias ocasiones con respecto a las acusaciones infundadas y basadas en motivaciones políticas que se han vertido contra él en relación con el incumplimiento de las disposiciones de los Convenios de la OIT sobre libertad sindical, el incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 y el supuesto acoso a activistas sindicales por llevar a cabo pacíficamente sus actividades legítimas.

Teniendo en cuenta que la «cuestión de Belarús» se ha sometido de nuevo a la consideración de la Comisión de Aplicación de Normas en el marco de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno de Belarús se ve obligado a reiterar su posición y a proporcionar comentarios sobre la situación real de las cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT.

Los órganos rectores de la OIT siguen formándose una opinión de la situación basándose únicamente en declaraciones e informaciones sin fundamento que proceden de personas y estructuras que actúan sin espíritu constructivo y motivados por intereses políticos de países hostiles con el objetivo de desacreditar a Belarús y aumentar la presión sobre el país. En consecuencia, las conclusiones y recomendaciones dirigidas al Gobierno de Belarús se basan en acusaciones injustificadas contra las autoridades bielorrusas que carecen de fundamento fáctico.

A la hora de fijar su posición, los órganos de control de la OIT están trabajando erróneamente sobre la base de información poco fiable de que las protestas de 2020 se debieron supuestamente a razones económicas y/o sociales, fueron pacíficas y legítimas, y estuvieron encaminadas a la protección de los derechos y libertades civiles y sindicales. Sin embargo, estos acontecimientos de 2020 no guardaron relación con los procesos de diálogo social en el mundo del trabajo ni con el ejercicio de los derechos y libertades sindicales y, por lo tanto, no deberían servir de base para evaluar el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 y tampoco los órganos de control de la OIT deberían tenerlos en cuenta a la hora de valorar su seguimiento y aplicación.

Los autores de las quejas presentadas ante la OIT han «arrastrado» deliberadamente cuestiones políticas a la esfera de competencia de la OIT sin una base objetiva para hacerlo. Al vincular las acciones de protesta ilegales —que no tenían nada que ver con el ejercicio de los derechos y libertades sindicales— y las actividades ilegales de algunos ciudadanos con asuntos que están regulados por los convenios de la OIT, las organizaciones que presentan las quejas, como parte de sus continuos intentos de «desestabilizar» el país, pretenden ejercer una presión indebida sobre la República de Belarús a través de la OIT.

El Gobierno de Belarús llama una vez más la atención sobre el carácter absurdo de los alegatos según los cuales los sindicatos y los ciudadanos del país son supuestamente perseguidos por llevar a cabo actividades sindicales y ejercer los derechos y libertades civiles de manera legítima y pacífica.

Belarús ha hecho todo lo necesario para garantizar que los sindicatos puedan constituirse libremente y llevar a cabo sus actividades legales sin injerencias externas ni discriminaciones. Las garantías de los derechos sindicales están consagradas en la legislación y se aplican en la práctica.

No están permitidas las restricciones ilegales a los derechos de los sindicatos ni la creación de obstáculos al ejercicio de sus competencias.

Los ciudadanos que residen en la República de Belarús ejercen de manera libre y activa el derecho garantizado por ley de constituir sindicatos. Por su parte, los sindicatos y sus dirigentes, afiliados y activistas pueden llevar a cabo libremente sus actividades legítimas, encaminadas a defender y proteger los derechos e intereses laborales, sociales y económicos de los trabajadores, mejorar el nivel de vida y la seguridad social de los ciudadanos, entre otras cosas cooperando con las autoridades en el marco del sistema de colaboración social.

Además, las autoridades competentes están plenamente legitimadas para incoar procesos contra los ciudadanos que hayan cometido actos ilegales.

Los ciudadanos que aparecen en la información facilitada por la organización ilegítima que supuestamente actúa en nombre del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) han sido procesados de forma perfectamente legítima por la comisión de actos ilegales (o delitos) específicos, sin que ello guarde la menor relación con el ejercicio legítimo y pacífico de los derechos y libertades sindicales, civiles o de otro tipo.

El Gobierno ya ha formulado reiteradamente comentarios sobre las razones del procesamiento de las personas mencionadas en dicha información: estas personas han sido procesadas por delitos relacionados con el extremismo y el terrorismo (incluidas violaciones graves del orden público, que derivaron en la interrupción de transportes y empresas; violencia contra los agentes del orden; llamamientos a tomar medidas con miras a atacar contra la seguridad nacional; incitación al odio o a la discordia nacional o social por motivos de nacionalidad o pertenencia social; promoción de actividades extremistas; calumnias; daños a la propiedad en lugares públicos, etc.).

Varios ciudadanos eran miembros de «Rabochy Rukh», una formación extremista con financiación extranjera que pretende implicar a los empleados de las empresas industriales de propiedad estatal en actividades politizadas de carácter radical, con el objeto de obtener información oficial sobre las actividades económicas de dichas empresas, detener los procesos de producción y aumentar la presión de las sanciones impuestas a Belarús.

Dado que el procesamiento penal de estas personas no está relacionado con la actividad sindical, los continuos intentos de los opositores a Belarús de manipular esta situación son extremadamente preocupantes.

Los ciudadanos mencionados en las quejas presentadas ante la OIT han cometido delitos graves contra la seguridad nacional, la sociedad y el Estado, y están cumpliendo condenas dictadas legalmente. Cualquier petición de que se retiren todos los cargos contra ellos, su liberación inmediata, el pleno restablecimiento de sus derechos, la concesión de una indemnización y/o la reincorporación a su puesto de trabajo carece de fundamento jurídico objetivo. Tales llamamientos constituyen esencialmente una injerencia en los asuntos internos del país, o el apoyo abierto a actividades ilegales y extremistas dirigidas a socavar los cimientos de la estabilidad del Estado bielorruso.

Como referencia.

Las cuestiones atinentes a la revisión de las sentencias judiciales, el contacto con los delincuentes y la libertad condicional son competencia exclusiva de las fuerzas del orden y los tribunales, siendo así que cualquier injerencia en las actividades de estos es inadmisibles y está penada por la ley.

Al mismo tiempo, el artículo 60 de la Constitución garantiza a todos los ciudadanos la protección de sus derechos y libertades por un tribunal competente, independiente e imparcial. Las decisiones y actuaciones de los órganos y funcionarios del Estado que vulneren los derechos y libertades pueden recurrirse ante los tribunales.

En Belarús existe un sistema independiente, autónomo y unificado de tribunales generales para todo el país, con competencias muy definidas y con procedimientos sencillos y comprensibles para el examen de los casos y la revisión de las decisiones judiciales.

De acuerdo con el artículo 110 de la Constitución, los principios más importantes del sistema judicial del país son la independencia de los jueces en la administración de justicia, su subordinación únicamente a la ley y el hecho de que no se permite la injerencia en el trabajo de los jueces.

El Gobierno ha llamado repetidamente la atención de los órganos de control de la OIT sobre la ausencia de contradicción entre la legislación y la práctica nacionales y las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Las garantías de los derechos sindicales están consagradas en la legislación (Ley de Sindicatos de la República de Belarús) y se aplican en la práctica.

Los sindicatos y sus estructuras organizativas pueden desarrollar libremente, sin injerencias de ninguna entidad externa, su actividad lícita, dirigida a defender y proteger los derechos e intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores, y a mejorar el nivel de vida y la seguridad social de los ciudadanos, incluso en el proceso de colaboración con las autoridades en el marco del sistema de colaboración social existente en el país.

Los empleadores (y sus asociaciones), los órganos del Estado, las entidades económicas, las asociaciones públicas y los funcionarios están obligados a respetar los derechos de los sindicatos. No están permitidas las restricciones ilegales a los derechos de los sindicatos ni la creación de obstáculos al pleno ejercicio de sus competencias. La violación de los derechos de los sindicatos o la obstrucción de su actividad legítima están penadas por la ley.

Para llevar a cabo sus tareas estatutarias, los sindicatos tienen derecho a organizar y llevar a cabo, de acuerdo con la legislación, concentraciones, marchas callejeras, manifestaciones y otras acciones colectivas para proteger los intereses de sus afiliados.

Además, el procedimiento vigente en el país aplicable a la organización y celebración de actos multitudinarios en Belarús no contraviene los principios de la libertad sindical y se ajusta plenamente a lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Las disposiciones legislativas que penalizan las infracciones de este procedimiento que tienen consecuencias negativas graves tienen por objeto prevenir actos ilegales y socialmente peligrosos que representan una amenaza real para la vida y la salud de los ciudadanos. Objetivamente, estas disposiciones no disuaden a los ciudadanos ni a los sindicatos de ejercer su derecho a la libertad de reunión legítima y pacífica.

Las disposiciones de la Ley de Actos Multitudinarios no contienen ninguna norma que prohíba a los ciudadanos ejercer su derecho de reunión lícita y pacífica. Las enmiendas están encaminadas a impedir la organización, preparación y comisión de actos que atenten contra

la independencia, la integridad territorial y la soberanía del Estado, los fundamentos del orden constitucional y la seguridad pública mediante la organización de disturbios masivos, actos de vandalismo que impliquen daños o destrucción de bienes, la toma de edificios y estructuras y otros actos que perturben gravemente el orden público, o que supongan la participación activa en tales actos.

Las enmiendas introducidas en el Código Penal tienen por objeto garantizar la equidad, la imparcialidad y la aplicación uniforme del derecho penal en la práctica. La modificación de la legislación sobre responsabilidad penal no pretende vulnerar los legítimos derechos de los ciudadanos y los sindicatos a organizar y celebrar actos pacíficos multitudinarios de conformidad con los requisitos legales, ni tampoco impedir el ejercicio de otros derechos y libertades garantizados por la Constitución, la legislación nacional y las obligaciones internacionales.

La mejora de la legislación era un paso necesario para adaptar sus disposiciones a la situación actual y a los graves retos a los que habría de enfrentarse el país en 2020 como consecuencia del ataque planificado y sin precedentes contra el Estado por parte de fuerzas hostiles.

Los sindicatos tienen derecho a organizar y celebrar huelgas para defender los intereses legítimos de los trabajadores. En las huelgas convocadas por los sindicatos no pueden esgrimirse reivindicaciones políticas.

El procedimiento establecido en la ley para organizar y celebrar huelgas no contraviene las normas internacionales del trabajo, sino que permite a los ciudadanos ejercer su derecho a celebrar huelgas legales para resolver conflictos laborales colectivos sin ser objeto de ninguna discriminación posteriormente.

La prohibición de plantear reivindicaciones políticas durante las huelgas es una práctica internacional generalizada que se justifica por la necesidad de impedir que se manipule o instrumentalice a las empresas para lograr objetivos puramente políticos.

La ley podrá establecer limitaciones al derecho de huelga en la medida en que sea necesario para preservar la seguridad nacional, el orden público, la salud pública y los derechos y libertades de otras personas.

Está prohibido proporcionar ayuda material a personas que participen en huelgas financiadas por partidos políticos, movimientos y otras asociaciones públicas, así como a personas jurídicas y físicas extranjeras.

No se podrá compeler a nadie para que participe en una huelga o se abstenga de participar en ella.

Los sindicatos, de acuerdo con sus objetivos y funciones estatutarias, tienen derecho a cooperar con sindicatos de otros países y a afiliarse a asociaciones y organizaciones sindicales internacionales y de otro tipo de su elección.

En estas circunstancias, el hecho de vincular, en el marco de la OIT, el procedimiento para la recepción de ayuda financiera extranjera con los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 87 es injustificado. Estos artículos no contienen ninguna disposición relativa al derecho de los sindicatos a recibir sin trabas ayuda financiera o de otro tipo para realizar labores políticas y de propaganda entre la población.

La legislación en vigor en el país —Decreto Presidencial núm. 3, de 25 de mayo de 2020, sobre ayuda financiera procedente del extranjero— no prohíbe a los sindicatos recibir ayuda financiera extranjera para fines de utilidad general y socialmente importantes, y el

procedimiento de registro es fácil y rápido de completar. No se han dado casos en los que se haya denegado a los sindicatos dicha ayuda o estos no hayan podido registrarse para recibirla.

La prohibición vigente de recibir y utilizar ayuda financiera extranjera para fines relacionados con actividades políticas y de propaganda, que se aplica a todas las organizaciones sin excepción (no solo a los sindicatos), obedece a intereses de seguridad nacional y está justificada por la situación actual.

Es evidente que la oportunidad de patrocinar eventos multitudinarios (o huelgas) en el país podría ser aprovechada por fuerzas externas para desestabilizar la situación sociopolítica y socioeconómica de Belarús, lo que, a su vez, tendría un impacto extremadamente negativo en la sociedad y en el bienestar de los ciudadanos.

En el contexto de la presión política y económica indebida que se ejerce sobre Belarús, el cumplimiento de las exigencias de los órganos de control de la OIT reforzaría la influencia destructiva externa sobre la situación del país. En concreto, debilitaría el control estatal sobre el dinero que se recibe del extranjero (es decir, daría a fuerzas externas la oportunidad de patrocinar eventos y procesos políticos en Belarús), exoneraría a los sindicatos y a los ciudadanos de la responsabilidad por vulneraciones graves de la ley cuando se celebran eventos multitudinarios (es decir, les permitiría infringir la ley con impunidad) y legalizaría las huelgas políticas.

Las exigencias y recomendaciones basadas en acusaciones infundadas contra el Gobierno no redundan en el interés nacional de la República de Belarús ni contribuyen al bienestar de sus ciudadanos, sino que constituyen una injerencia en los asuntos internos de una nación soberana. Además, tienen por objeto destruir los cimientos de la estabilidad del Estado bielorruso y, por lo tanto, contravienen los principios, metas y objetivos de la OIT, que se centran en el mantenimiento de la paz, la cooperación y el desarrollo socioeconómico.

Habida cuenta de que, durante más de 20 años, se ha acusado sin fundamento al Gobierno de Belarús de hacer caso omiso a las recomendaciones de la comisión de encuesta, cabe señalar que, en repetidas ocasiones, se ha presentado a la Oficina Internacional del Trabajo información detallada sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 para que la examinen los órganos de la OIT facultados para hacerlo. Esto reafirma el carácter infundado e ilegal de la campaña contra Belarús iniciada en la OIT y de la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT al país.

El Gobierno, en cooperación con los interlocutores sociales y la Oficina Internacional del Trabajo, ha realizado una labor considerable, gracias a la cual se han aplicado la mayor parte de las recomendaciones de la comisión de encuesta, a saber, 10 de las 12 recomendaciones (núms. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11 y 12). Las recomendaciones núms. 9 y 10 se han aplicado parcialmente, en la medida en que no contradicen los intereses nacionales de la República de Belarús.

A este respecto, los alegatos de que el Gobierno de Belarús no ha tomado medidas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y no ha logrado ningún avance en su aplicación no se corresponden con la realidad.

Para referencia.

En relación con la recomendación núm. 9, el procedimiento establecido en el país para recibir ayuda financiera del extranjero no se vincula de manera correcta con los artículos 5 y 6 del Convenio núm. 87. Estos artículos no contienen disposiciones sobre el derecho de los sindicatos y/o las asociaciones de empleadores a recibir ayuda financiera o de otro tipo para actividades políticas y de propaganda (la organización de actos multitudinarios o huelgas, o la preparación y distribución de material electoral,

etc.). La prohibición vigente de recibir y utilizar ayuda financiera extranjera para fines relacionados con actividades políticas y de propaganda obedece a intereses de seguridad nacional.

En relación con la recomendación núm. 10, el Estado garantiza la libertad de celebrar actos multitudinarios en Belarús que no vulneren la ley y el orden ni los derechos de otros ciudadanos. Los procedimientos establecidos para organizar y celebrar actos multitudinarios en Belarús no entran en conflicto con los principios de libertad sindical y son plenamente compatibles con las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Las sanciones previstas en la legislación para los organizadores de actos multitudinarios que causen daños y perjuicios sustanciales a los derechos o intereses de los ciudadanos y las organizaciones o a los intereses estatales o públicos no constituyen un obstáculo para el ejercicio del derecho a la libertad de reunión auténticamente legítima y pacífica.

El Gobierno está preocupado por los continuos intentos injustificados e ilegales de desacreditar, en el marco de la OIT, a la central sindical nacional del país, la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), de la que son miembros aproximadamente 4 millones de ciudadanos.

El Gobierno condena y se opone categóricamente a las declaraciones infundadas sobre el supuesto control de la FPB por las autoridades y a los llamamientos realizados en la OIT para limitar la participación legítima de esta Federación sindical de Belarús en los trabajos de la Conferencia.

Consideramos que esas declaraciones vulneran el derecho legítimo de los trabajadores de Belarús a la libertad sindical.

El Gobierno ya ha tenido que desmentir en repetidas ocasiones informaciones inexactas difundidas con el fin de desacreditar a las autoridades legítimas y a los interlocutores sociales, en particular a la organización de trabajadores más representativa del país, que es la FPB.

El Gobierno entiende los motivos que subyacen a esta actividad de los opositores de Belarús y lamenta que haya lugar para juegos políticos poco escrupulosos en el marco de la OIT, que no guardan relación alguna con los trabajadores ni con la consecución de los derechos sindicales.

En vista de lo anterior, señalamos los siguientes hechos que confirman la legitimidad de la FPB como asociación sindical independiente y representativa en Belarús.

Actualmente, la FPB es la única asociación sindical activa en todo el territorio de la República de Belarús.

De conformidad con sus estatutos, la FPB es una central sindical nacional, una asociación nacional independiente y de carácter voluntario de sindicatos sectoriales nacionales, que son organizaciones afiliadas a la FPB. Esta federación se creó para coordinar las actividades de sus sindicatos afiliados con el fin de proteger los derechos e intereses laborales, sociales y económicos de sus miembros.

En la actualidad, la FPB es la organización pública más grande del país, que agrupa a la gran mayoría de los trabajadores de todos los sectores de la economía en todas las regiones del país.

Según la información facilitada por las autoridades estatales responsables del registro, la FPB está integrada actualmente por 15 sindicatos sectoriales a nivel nacional (organizaciones afiliadas), con un total de aproximadamente 4 millones de afiliados.

A nivel regional, las actividades de los sindicatos afiliados a la FPB están coordinadas por las estructuras orgánicas de dicha Federación —seis asociaciones sindicales regionales y la de la ciudad de Minsk—.

La estructura orgánica de los afiliados a la FPB incluye: 89 organizaciones sindicales sectoriales regionales (o de la ciudad de Minsk); 5 organizaciones sindicales sectoriales; 498 organizaciones municipales o de distrito; 79 organizaciones sindicales, y 23 959 organizaciones sindicales de base.

Por lo tanto, la FPB es la organización de trabajadores más representativa del país en cuanto al número de afiliados cuyos intereses representa.

Con respecto a la cuestión planteada por quienes se oponen a la República de Belarús sobre la «autenticidad» de la FPB como un verdadero centro sindical y su independencia de las autoridades estatales, señalamos lo siguiente.

La FPB lleva a cabo sus actividades de conformidad con la legislación vigente en el país, el derecho internacional y los estatutos de la Federación de Sindicatos de Belarús.

La FPB es una entidad jurídica, adquiere derechos civiles y asume obligaciones civiles a través de sus órganos rectores electos, actuando de conformidad con la legislación y los estatutos. Las estructuras organizativas de la FPB también han adquirido los derechos de una entidad jurídica.

La FPB y sus estructuras organizativas tienen sus propios nombres, sellos, estampillas, cuentas bancarias, conjunto de símbolos, estimaciones del ingreso y del gasto, y balances independientes.

Los estatutos prevén claramente que la FPB es independiente en sus actividades de los órganos estatales y otras organizaciones, partidos políticos y otras asociaciones públicas.

La FPB elabora y aprueba independientemente sus estatutos, determina su estructura, elige sus órganos rectores y de supervisión, organiza su propia actividad y gestiona su propia política de dotación de personal.

La FPB coopera con otras asociaciones públicas a fin de proteger los derechos laborales y socioeconómicos y los intereses legítimos de los sindicalistas, respetando al mismo tiempo la situación de cada uno y manteniendo la independencia.

La independencia de la FPB también es confirmada por los principios básicos de su organización y sus actividades, entre los cuales cabe señalar: la afiliación voluntaria a la FPB, y la desafiliación voluntaria de la misma; la igualdad de derechos y obligaciones de todas las organizaciones afiliadas, y su independencia organizativa y financiera; la colegialidad y la transparencia en la labor de los órganos electos de la FPB, y su presentación periódica de informes a las organizaciones afiliadas y al Congreso de la FPB, y la participación de todos los afiliados en la creación de órganos rectores y de auditoría electos de la FPB a través de su elección por el Congreso y el Consejo de la FPB entre los representantes recomendados por los sindicatos y los delegados del Congreso y el Consejo de la FPB.

Los órganos rectores de la FPB son:

- el Congreso de la FPB (órgano supremo; se celebra al menos una vez cada cinco años; convocado por decisión del Consejo de la FPB);
- el Consejo de la FPB (órgano rector entre congresos; las reuniones se celebran según sea necesario, pero al menos una vez al año; creado sobre la base de propuestas de las

organizaciones afiliadas, las estructuras organizativas de la FPB, los vicepresidentes del Congreso de la FPB y el presídium del Consejo de la FPB, y elegido por el Congreso de la FPB), y

- el presídium del Consejo de la FPB (órgano rector entre reuniones del Consejo de la FPB; organiza la aplicación de las decisiones del Congreso de la FPB, el Consejo de la FPB y el presídium de la FPB; las reuniones se celebran según sea necesario, pero al menos una vez al mes; está integrado por el presidente de la FPB, sus vicepresidentes/as, los miembros del presídium y otras personas invitadas; las actas de las reuniones están a disposición de todas las organizaciones afiliadas).

El presidente de la FPB, sus vicepresidentes/as, el Consejo de la FPB, su presídium y la Comisión de Auditoría de la FPB son elegidos para constituir el Congreso de la FPB.

El presidente actual de la FPB, Yu. A. Senko, fue elegido en el IX Congreso extraordinario de la FPB el 5 de abril de 2024, y reelegido en el X Congreso de la FPB el 31 de enero de 2025.

Los objetivos de la FPB son:

- mejorar el nivel de vida y el bienestar material de los afiliados sindicales y sus familias;
- coordinar la actividad de las organizaciones afiliadas a fin de lograr la protección de los derechos laborales y socioeconómicos y de los intereses legítimos de los afiliados sindicales pertenecientes a la FPB;
- fortalecer la solidaridad y la unidad de acción en todo el movimiento sindical en el país, y
- mejorar y desarrollar el sistema de concertación social, y las formas y métodos de colaboración entre los sindicatos (y sus asociaciones), los empleadores (y sus asociaciones) y los órganos administrativos estatales.

De conformidad con los estatutos, los activos de la FPB (recursos monetarios) se obtienen de las cuotas de adhesión y afiliación; los ingresos procedentes de actividades empresariales, educativas, de publicación y de otra índole; las donaciones voluntarias y otros ingresos no prohibidos por ley.

El Gobierno de la República de Belarús no financia la actividad de la FPB ni realiza un seguimiento de la misma.

Sobre la base de sus metas y objetivos, la FPB participa en el diálogo social con las asociaciones de empleadores y el Gobierno, protegiendo los derechos y promoviendo los intereses de los trabajadores al considerar proyectos de ley sobre cuestiones sociales y relacionadas con el trabajo, y elaborando y aplicando el acuerdo general entre el Gobierno de la República de Belarús y las asociaciones nacionales de empleadores y sindicales.

La FPB, sus organizaciones afiliadas y la estructura organizativa participan activamente en los procesos de negociación colectiva.

Como uno de los tres copresidentes del Consejo Nacional sobre Cuestiones Laborales y Sociales, el presidente de la FPB firma el acuerdo general en nombre de los trabajadores.

Al 1 de enero de 2025, se han concluido 597 acuerdos (1 acuerdo general, 37 acuerdos de tarifas y 559 acuerdos locales) y 21 125 convenios colectivos con la participación de la FPB, sus organizaciones afiliadas y la estructura organizativa, a raíz de los cuales se conceden a los trabajadores garantías sociales y labores que se suman a las ya establecidas en la legislación.

Así, teniendo en cuenta la condición jurídica y *de facto* de la FPB como centro sindical nacional libre e independiente, que realiza su actividad de una manera autónoma, sin ninguna

injerencia externa, de conformidad con la legislación vigente, las normas legales internacionales y las normas de la OIT, puede afirmarse que, en la actualidad, la FPB es la única organización de trabajadores más representativa a la luz del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.

El Gobierno de Belarús insiste en que no hay razón alguna para que los órganos de la OIT cuestionen la legitimidad, la independencia y el carácter representativo de la FPB.

Los representantes de la FPB, como la organización de trabajadores más representativa del país, son incluidos en las delegaciones tripartitas de la República de Belarús en las reuniones de la Conferencia, en riguroso cumplimiento de la Constitución de la OIT.

Los intentos de desacreditar a la FPB y de desautorizarla para no representar los intereses de los trabajadores de Belarús en la OIT constituyen, de hecho, una vulneración del derecho de los trabajadores del país a la libertad sindical, que está garantizada por los Convenios núms. 87 y 98.

Teniendo en cuenta las acusaciones infundadas de «favoritismo» lanzadas contra el Gobierno de Belarús en relación con la FPB, subrayamos que, en plena conformidad con la política de la OIT, los órganos de la administración pública están desplegando todos los esfuerzos necesarios para reforzar el diálogo social, y para mantener y mejorar el sistema de concertación social establecido en el país.

El Gobierno se esfuerza por garantizar la interacción más constructiva con todas las asociaciones representativas de empleadores y sindicales establecidas en el país al formular y aplicar la política socioeconómica del Estado, centrándose en la necesidad de tener en cuenta diversos sectores y grupos de la sociedad, y de comprender la importancia de crear condiciones que propicien negociaciones pacíficas y equitativas, a fin de evitar la confrontación y el conflicto social.

La interacción constructiva entre el Gobierno y la FPB como centro sindical nacional representativo y como asociado en pie de igualdad, atendiendo a la importancia y la aprobación de las actividades de la FPB al proteger los derechos e intereses de los trabajadores del país, la estrecha cooperación y las consultas sobre la mejora de la legislación y la definición de la política social, laboral y económica, no debería interpretarse como «favoritismo» o como «estar bajo control».

Todas las acusaciones lanzadas contra el Gobierno de Belarús sobre el presunto control de la FPB por las autoridades son infundadas, carecen de fundamento y se basan en la distorsión de los hechos. Al mismo tiempo, las declaraciones formuladas por quienes se oponen al país no se basan en pruebas irrefutables, son sesgadas, y tienen por objeto desacreditar al Gobierno y a los interlocutores sociales representativos en la OIT y en otras organizaciones internacionales.

Creemos que los órganos de la OIT y los Estados Miembros no deberían tener en cuenta la información de relleno, las noticias sin fundamento y las interpretaciones distorsionadas de la situación real del país.

Como ya se ha señalado en repetidas ocasiones, las valoraciones negativas de la situación en Belarús se forman únicamente sobre la base de declaraciones infundadas de actores y organizaciones poco colaboradores y tendenciosos desde el punto de vista político, que actúan en interés de países hostiles y, de hecho, cumplen la orden política de desacreditar a Belarús y aumentar la presión sobre el Estado bielorruso.

Las principales fuentes de información poco fiable sobre Belarús en la OIT son personas que se dicen representantes del BKDP.

A este respecto, destacamos la ilegitimidad de dicha organización y su falta de vínculo con la República de Belarús.

Se ha puesto fin a las actividades del BKDP y los sindicatos que lo integraban en virtud de decisiones del Tribunal Supremo de la República de Belarús, de conformidad con el artículo 5, 2), de la Ley de Sindicatos, en el que se prevé el cese de la actividad de los sindicatos en caso de que violen la Constitución o todo acto legislativo, causando perjuicio a los intereses estatales o públicos.

Durante las sesiones públicas de los tribunales celebradas los días 12, 14 y 18 de julio de 2022, se confirmó que los dirigentes y miembros de estos sindicatos, infringiendo la legislación y los estatutos de sus organizaciones, participaron activamente en actividades destructivas, cuyo objetivo era el cambio inconstitucional del régimen del país.

Había motivos legítimos para enjuiciar a las personas que habían vulnerado la ley y cometido delitos concretos.

En vista de que la Confederación Sindical Internacional (CSI), poniendo en cuestión las credenciales de los delegados y asesores que componen la delegación tripartita de Belarús, intenta presentar al BKDP como la única asociación sindical «independiente» y «que representa realmente los intereses de los trabajadores» de Belarús, consideramos necesario hacer hincapié en los hechos siguientes.

El órgano que supuestamente opera en la actualidad en nombre del BKDP:

- no tiene vínculos con Belarús ni con el movimiento sindical nacional, por lo que no dispone de información objetiva ni actualizada sobre la situación del país;
- no opera en el territorio del país (su oficina y su junta directiva están establecidas en el extranjero de forma permanente);
- no representa los intereses de los trabajadores de Belarús (los sindicatos miembros del BKDP han cesado su actividad de facto y de iure, no tienen afiliados ni organizaciones de primer grado en las empresas del país y, por lo tanto, no llevan a cabo actividades sindicales para proteger los derechos e intereses laborales y socioeconómicos);
- no está registrado de acuerdo con el procedimiento establecido y es ilegal (se prohíbe la actividad de asociaciones no registradas en el territorio del país), y
- se financia con fondos procedentes de organizaciones y órganos que actúan en interés de Gobiernos extranjeros, que aplican políticas poco amistosas y discriminatorias frente a Belarús, es decir, no cumple los criterios de independencia.

De hecho, hoy en día, bajo el escudo del BKDP, está en activo una célula destructiva, con sede en uno de los países de la Unión Europea, que recibe de ese país apoyo para promover (bajo la apariencia de actividad sindical) una campaña contra Belarús, utilizando herramientas y procedimientos de la OIT.

Así, la estructura ilegítima que opera bajo el nombre del BKDP no es una organización de trabajadores, no tiene relación alguna con Belarús, no cumple los criterios de representatividad que se establecen en el artículo 2, 5), de la Constitución de la OIT (no reúne la afiliación necesaria y no es libre ni independiente). Esta estructura no debe considerarse representativa de la asociación sindical nacional a efectos de consulta cuando se forme la delegación tripartita del país para asistir a las reuniones de la Conferencia.

El Gobierno de Belarús insiste en que no había ni hay motivo alguno para que se haya aplicado al país el artículo 33 de la Constitución de la OIT ni para que se haya adoptado en la 111.^a reunión de la Conferencia, en junio de 2023, una Resolución sobre Belarús, en la que de hecho se pide el aislamiento de este Estado.

La legislación nacional y las prácticas de ejecución de las leyes no contravienen las obligaciones aceptadas por la República de Belarús de cumplir los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. La situación de la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta por parte de Belarús ha progresado de forma constante. En la actualidad, el Gobierno ha aplicado la gran mayoría de las recomendaciones (10 de 12). El Gobierno ha seguido claramente los acuerdos alcanzados y los planes elaborados junto con la OIT. En repetidas ocasiones, los órganos de control de la OIT han tomado nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno, observando que se han realizado progresos.

Nos oponemos categóricamente a la Resolución en contra de Belarús adoptada por la OIT, basada en motivos políticos, y a las recomendaciones discriminatorias dirigidas a las estructuras internacionales y los Estados Miembros de la OIT para se replanteen sus relaciones con Belarús.

Insistimos en que es inaceptable la presión a la que se somete a los Estados y las organizaciones que no están tomando medidas para aplicar decisiones injustificadas contra Belarús y su pueblo.

Tomamos nota de que muchos Estados Miembros de la OIT son conscientes del carácter politizado de la campaña contra nuestro país, y se oponen a la utilización de las plataformas del sistema de las Naciones Unidas para ejercer presiones indebidas sobre Estados soberanos con el fin de interferir en sus asuntos internos.

Pedimos la interrupción inmediata de las iniciativas antibielorras promovidas por los países occidentales y las estructuras que están bajo su control. Deben revocarse las decisiones totalmente injustificadas e ilegales contra Belarús.

Hacemos un llamamiento a los mandantes tripartitos y los órganos de control de la OIT para que no tomen ninguna medida a modo de seguimiento de la Resolución sobre Belarús, la cual sienta el peligroso precedente de ejercer una presión ilegítima sobre un país basándose en acusaciones falsas, y para que vuelvan al diálogo constructivo y la cooperación.

A este respecto, somos de la firme opinión de que las conclusiones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT deben basarse en la situación real del país, deben ceñirse al mandato de la OIT y a las esferas normativas cubiertas por sus convenios, no deben constituir una injerencia en los asuntos internos de un Estado y no deben privar a un país de su derecho soberano a elegir su sistema político, económico, social y jurídico.

Discusión por la Comisión

Presidente - Como ustedes saben, en su 111.^a reunión de 2023, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús. Al adoptar esta Resolución, la Conferencia decidió dedicar, en sus futuras reuniones, una sesión especial de la Comisión al examen de la aplicación por el Gobierno de Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como de las recomendaciones de la comisión de encuesta, hasta que se haya

comprobado que Belarús ha cumplido sus obligaciones. Sobre la base de esta decisión, esta cuestión se ha incluido en el orden del día de la Comisión de Aplicación de Normas.

Tengo el honor de invitar al honorable representante del Gobierno de Belarús, el Viceministro de Trabajo y Protección Social, a que tome la palabra.

Interpretación del ruso: Representante gubernamental - Recientemente, la discusión del «caso bielorruso» en la OIT se ha convertido en algo rutinario y tiene lugar varias veces al año en la Conferencia, durante las reuniones del Consejo de Administración, etc. De reunión en reunión, se adoptan las mismas conclusiones sobre Belarús y se plantean las mismas exigencias al Gobierno. Sin embargo, estas exigencias no pueden cumplirse porque no se basan en la situación real: no son objetivas, son injustas y van más allá del mandato de la OIT. Me detendré en algunas de estas exigencias y en nuestra posición al respecto.

La primera es la exigencia de liberación inmediata y exención de responsabilidad, sin condiciones, para todas las personas que fueron condenadas supuestamente por llevar a cabo actividades sindicales legales, según la lista aportada por el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP). No existen disposiciones en la legislación bielorrusa que autoricen castigos por llevar a cabo actividades sindicales legales. El Estado bielorruso acoge de todas las maneras posibles la actividad sindical legal y promueve su desarrollo mediante las normas jurídicas pertinentes, que otorgan a los sindicatos amplias facultades para proteger los derechos de los trabajadores y participar en la solución de las cuestiones más importantes del desarrollo socioeconómico.

En cuanto a la lista de personas que supuestamente fueron perseguidos por ejercer sus derechos sindicales, como ya hemos señalado en numerosas ocasiones, todas ellas fueron consideradas responsables de delitos penales específicos que nada tienen que ver con la actividad sindical legítima. Estos ciudadanos participaron en la organización y celebración de actos multitudinarios no autorizados: violaron gravemente el orden público, emplearon la violencia contra los agentes del orden, colaboraron en actividades extremistas y cometieron otros actos ilegales. Las autoridades nacionales competentes tenían todas las bases jurídicas posibles para exigir responsabilidades a estas personas. Por lo tanto, cualquier declaración sobre la retirada inmediata de los cargos contra todos los infractores de la ley es sencillamente irresponsable.

Además, deseo subrayar que Belarús se rige por los principios del Estado de derecho, y donde se aplica el reconocimiento de la separación de poderes. Todas las personas mencionadas por los órganos de control de la OIT han sido objeto de una investigación exhaustiva y de sentencias judiciales objetivas. Cualquier cambio en estos asuntos solo es posible a través de procedimientos judiciales. De lo contrario, estaríamos hablando de una injerencia administrativa en las actividades de los tribunales y, para nosotros, esto es categóricamente inaceptable.

La siguiente cuestión importante que deseo aclarar, ya que estoy seguro de que se planteará en el debate de hoy, son las medidas que ha adoptado el Gobierno de Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Creo que en los discursos de nuestros oponentes volveremos a escuchar afirmaciones en el sentido de que no se ha hecho nada de acuerdo con las recomendaciones y que no hay progresos visibles. Estamos categóricamente en desacuerdo con esto.

Permítanme recordarles que, tras estudiar las recomendaciones de la comisión de encuesta, el Gobierno de Belarús informó al Director General de la OIT de que nos esforzaríamos en aplicarlas, sin perder de vista en la tarea los intereses nacionales de la

República de Belarús. En esta difícil situación, el Gobierno de Belarús hizo todo lo posible para que las relaciones con la OIT volvieran a la normalidad.

Nunca nos hemos negado a cooperar. Respondimos favorablemente a las propuestas de la OIT para organizar el trabajo sobre las recomendaciones e intentamos ser lo más flexibles y constructivos posible. Para ello, se adoptaron medidas concretas en la mayoría de los ámbitos señalados en las recomendaciones y se lograron resultados significativos. En particular, se han tomado medidas para publicar las recomendaciones en los medios de comunicación, simplificar y agilizar el procedimiento de registro de los sindicatos, constituir consejos consultivos tripartitos y trabajar con jueces y fiscales. También acordamos incluir a un representante del BKDP en el principal órgano tripartito del país, el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales.

Llegados a este punto, considero necesario exponer claramente la posición del Gobierno de Belarús en relación con el BKDP. Esta organización nunca ha representado a ninguna fuerza sindical significativa; nunca ha tenido nada en común con el verdadero movimiento sindical de Belarús. Las cuestiones laborales, el diálogo social y la negociación colectiva no entraban en la esfera de intereses del BKDP. Bajo su enseña se han unido un puñado de estafadores, que ocupan convenientemente su nicho para recibir inyecciones financieras occidentales a través de subvenciones, seminarios y viajes al extranjero. Dada la naturaleza pseudosindical y el enfoque altamente politizado de las actividades del BKDP, nunca tuvo un apoyo razonable entre los trabajadores de Belarús y no era una organización representativa.

En un país donde los sindicatos agrupan a más de 4 millones de personas, los sindicatos del BKDP solo contaban con unos pocos miles. Es evidente que ningún criterio objetivo permitía al BKDP reivindicar un lugar en el organismo tripartito nacional, ni por el número de sus afiliados ni por el contenido de sus actividades. No obstante, la OIT recomendó encarecidamente al Gobierno de Belarús que diera al BKDP la oportunidad de participar en los trabajos del Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales. Permítanme subrayar que nunca nos hicimos ilusiones sobre los dirigentes del BKDP habida cuenta de su extremismo. Sin embargo, contábamos con que la autoridad de la OIT supondría, no obstante, un factor de contención sobre ellos y no les permitiría cruzar la línea de las acciones abiertamente antiestatales y anticonstitucionales. Pero no fue así.

Los sucesos de 2020 revelaron la verdadera naturaleza del BKDP y de los sindicatos que formaban parte de él. Estas entidades se convirtieron en sedes para organizar acciones extremistas. Sus dirigentes y activistas vulneraron abiertamente las leyes, emprendiendo acciones dirigidas contra los intereses de la sociedad y el Estado.

Estas actividades ilegales del BKDP y sus sindicatos fueron confirmadas por el Tribunal Supremo de la República de Belarús en 2022 en plena conformidad con la ley. Dicho Tribunal tomó algunas decisiones encaminadas a poner fin a las actividades del BKDP. En la actualidad, este sindicato y sus entidades no operan en Belarús y no representan los intereses de los trabajadores del país. En términos jurídicos, han sido declarados ilegítimos en Belarús. Por lo tanto, condenamos enérgicamente cualquier intento de involucrar a representantes de esta organización ilegítima en el proceso de diálogo sobre Belarús.

Cualquier diálogo y cualquier cooperación solo pueden tener éxito si existe buena voluntad por ambas partes. Sin embargo, por desgracia, no vemos el menor indicio de que los países occidentales y los dirigentes del Grupo de los Trabajadores, que son los principales promotores de esta medida contra Belarús en la OIT, estén dispuestos a adoptar una postura más equilibrada y a escuchar los argumentos esgrimidos por el Gobierno.

Por el contrario, buscan constantemente medidas adicionales de presión sobre Belarús. En este momento, nuestra central sindical nacional, que representa los intereses de los trabajadores del país, la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), ha sido objeto de ataques. En la OIT se ha lanzado una campaña para desacreditar a esta Federación como la asociación sindical más representativa y un interlocutor social de pleno derecho. Se está preparando sistemáticamente el terreno para que se adopte una decisión provocadora en relación con la FPB.

La Comisión de Verificación de Poderes ha sido elegida como instrumento para llevar a cabo este tipo de medidas provocadoras. A pesar de la información proporcionada por el Gobierno, que confirma incondicionalmente la condición de la FPB como la organización más representativa de los trabajadores de Belarús, la Comisión de Verificación de Poderes expresa sus dudas sobre la legitimidad de la inclusión de los representantes de la FPB en la delegación tripartita de Belarús. Expresamos nuestra enérgica objeción ante este enfoque discriminatorio.

La FPB es la mayor y única central sindical del país. Incluye 15 sindicatos de industria, cuyo número total alcanza los 4 millones de personas. Esto supone el 90 por ciento de los trabajadores de Belarús. La FPB es independiente en sus actividades, independiente de los órganos de Gobierno. Elabora y aprueba sus estatutos, elige a sus órganos de administración y organiza sus actividades de forma independiente. Las actividades de la FPB no están financiadas ni controladas por el Gobierno de Belarús.

Condenamos enérgicamente las declaraciones infundadas sobre el supuesto control de la FPB por parte de organismos gubernamentales y los llamamientos dentro de la OIT para limitar su legítima participación en los trabajos de la Conferencia.

¿Cuál es el propósito de la Confederación Sindical Internacional (CSI) al enviar sus protestas infundadas a la Comisión de Verificación de Poderes? La respuesta es sencilla: quieren privar a los trabajadores de Belarús del derecho a estar representados en el mayor foro anual de la OIT, y privar al Gobierno de Belarús de la oportunidad de formar una delegación tripartita nacional. Al fin y al cabo, aparte de la FPB, no existe ninguna otra asociación sindical representativa en Belarús.

Quisiera subrayar una vez más nuestra firme posición: no hay razón alguna para cuestionar la legitimidad, independencia y representatividad de la FPB. La inclusión de representantes de la FPB, en calidad de organización más representativa de los trabajadores del país, en la delegación tripartita de Belarús que participará en la Conferencia, se lleva a cabo en pleno cumplimiento de la Constitución de la OIT.

El Gobierno de Belarús exige enérgicamente que se ponga fin a todas las medidas provocadoras adoptadas en este sentido.

En 2023, los países occidentales presionaron para que se adoptara una resolución sobre Belarús en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Los autores de dicha Resolución la basaron en medidas que prevén sanciones y actos discriminatorios contra nuestro país. Dos años después de su adopción, se puede decir con total y plena confianza que de ella no cabe extraer nada positivo. Además, con la adopción de este tipo de resoluciones de carácter sancionador, que convierten a la OIT en un mecanismo de presión sobre países considerados indeseables, se ha desacreditado la idea misma de aplicar el artículo 33. Y el caso bielorruso confirma incondicionalmente esta conclusión.

En Belarús, los indicadores en el ámbito de la libertad sindical y la colaboración social, por ejemplo, la densidad sindical, la cobertura de la negociación colectiva, alcanzan los niveles más

altos, llegando al 90 por ciento. Quizá solo los países escandinavos puedan presumir de cifras similares. Otros países europeos tienen indicadores mucho más modestos.

Con el telón de fondo de los importantes logros de Belarús en el desarrollo de la concertación social y el tripartismo, surge una pregunta lógica: ¿cómo pudo ocurrir que se adoptara una resolución en relación con Belarús en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, que, como sabemos, solo se había aplicado una vez en la historia de la OIT antes de nuestro caso?

La respuesta es obvia: la situación real de Belarús no puede ser la base para aplicar una medida tan extrema contra el país. La verdadera razón es la política de presiones y sanciones que los países occidentales aplican contra Belarús como castigo por su política interior y exterior independiente. Por lo tanto, nuestra posición respecto a la Resolución no ha cambiado: debe ser revocada por ser injusta y estar motivada en razones políticas.

La política de presiones infundadas sobre Belarús, basadas en falsas acusaciones, en el marco de la OIT, se viene produciendo desde hace muchos años. A este respecto, deseo dirigirme a los miembros de la Comisión que tienen sentido de la justicia y comprenden el valor de los principios fundamentales de la OIT. Juntos podemos cambiar la situación. Es necesario que en esta reunión de la Conferencia se tomen medidas en este sentido. Deben rechazarse las conclusiones injustas relativas a Belarús y debe pedirse a los órganos de control de la OIT que examinen objetiva y cuidadosamente la información del Gobierno, abandonando la política de doble rasero y discriminación. Pido a todos los miembros de la Comisión que adopten una posición de principios y apoyen a la República de Belarús.

Miembros trabajadores - Esta es la segunda vez que abordamos la situación de Belarús en el marco de la presente sesión especial de la Comisión, en aplicación de la citada Resolución. Expresamos nuestra gratitud a la secretaria de la Comisión por garantizar que todos los informes pertinentes sobre este asunto sean fácilmente accesibles en el sitio web de la Comisión.

Nos basaremos en los hechos, conclusiones y recomendaciones del 410.º informe del Comité de Libertad Sindical, las discusiones y decisiones contenidas en las 349.^a, 350.^a, 352.^a y 353.^a reuniones del Consejo de Administración, así como en las observaciones de la Comisión de Expertos de 2024. También nos complacerá saber si hay novedades en relación con el nombramiento de un enviado especial y la creación de un grupo de trabajo de la OIT y otros organismos y procedimientos de las Naciones Unidas.

Lamentamos y nos preocupa profundamente que el Gobierno no haya hecho nada para abordar las preocupaciones planteadas en la discusión del año pasado y para aplicar las conclusiones adoptadas. El Gobierno sigue demostrando un desprecio total por esta Comisión, la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo. Belarús ha hecho caso omiso sistemáticamente de todas las recomendaciones y llamamientos de los órganos de control de la OIT y del Consejo de Administración para la aplicación de las medidas en virtud del artículo 33. No es posible que el Gobierno tenga razón mientras que todos los órganos de control de la OIT y los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas estén equivocados. Debemos recordar que esta cuestión ha ocupado la atención de los órganos de control de la OIT durante los últimos 20 años.

En estos momentos, y al igual que el año pasado, nuestro colega y miembro del Consejo de Administración de la OIT, el Sr. Aliaksandr Yarashuk, sigue encarcelado en Mogilev en régimen penitenciario estricto. Solo tiene derecho a recibir una visita y un paquete al año. Su salud se deteriora. El Sr. Aliaksandr Kapshul también está detenido, cumpliendo una condena de 15 años

por activismo sindical y defensa de los derechos de los trabajadores. Asimismo, está encarcelada la Sra. Volha Brytsikava, dirigente del Sindicato Independiente de Belarús (BNP). El 28 de junio de 2024, el Ministerio del Interior la incluyó en la lista de «extremistas» por orden administrativa. En enero de 2025, el Comité de Seguridad del Estado (KGB) empeoró la calificación, añadiéndola a la lista de «terroristas». Los informes de la OIT mencionados anteriormente enumeran a muchos otros compañeros encarcelados por sus actividades sindicales. Según los informes, las condiciones de detención de los sindicalistas equivalen a la tortura: celdas abarrotadas, bajo iluminación constante, falta de higiene y sin acceso a agua caliente.

En este mismo momento, sigue vigente la disolución unilateral de la única central sindical independiente, el BKDP. Sus legítimas actividades sindicales han sido tachadas de extremistas. Forzada al exilio, el BKDP se ve ahora obligado a realizar actividades sindicales desde el extranjero. Los miembros y trabajadores que quedan son objeto de intimidaciones y graves acosos.

Las fuerzas del orden y los organismos de seguridad llevan a cabo redadas contra trabajadores desleales en empresas privadas. Por ejemplo, el 14 de junio de 2024, en la región de Grodno, los trabajadores de una empresa metalúrgica fueron objeto de una de ellas en el marco de una operación contra actividades extremistas. Agentes de seguridad nacional completamente armados irrumpieron en la fábrica, detuvieron por la fuerza a los trabajadores y los sometieron a un trato vejatorio. Varios de ellos fueron detenidos y encarcelados sin cargos claros. Poco después, un canal progubernamental emitió confesiones de los trabajadores detenidos, a los que se acusaba de asociarse con grupos declarados extremistas.

En julio de 2024 salieron a la luz informes según los cuales los trabajadores de dos empresas privadas que fabricaban instrumentos optomecánicos eran sometidos a vigilancia rutinaria, que incluía pruebas poligráficas, inspecciones telefónicas e interrogatorios coercitivos. Algunos fueron detenidos durante días y posteriormente despedidos.

Además de estas agresiones directas contra el movimiento sindical independiente y sus afiliados, persisten los avances legislativos represivos. La Ley de Actos Multitudinarios restringe de forma drástica las reuniones públicas, incluidas las protestas y manifestaciones. Las enmiendas al Código Penal imponen penas más severas, mientras que el Código del Trabajo sigue sin modificarse y no cumple los convenios de la OIT.

Con la erradicación de los sindicatos independientes, la FPB domina el panorama de las relaciones laborales. Aunque el Gobierno y la FPB afirman que es el único organismo sindical legítimo, numerosos informes, incluidos los del Consejo de Administración, la Comisión de Verificación de Poderes, la presente Comisión y la Comisión de Libertad Sindical, cuestionan seriamente esta independencia.

Afirmamos que la FPB no es una organización sindical independiente. Las autoridades estatales, incluido el Presidente de Belarús, han expresado repetidamente su apoyo a la FPB, mostrando un claro favoritismo por ella. El Decreto Presidencial núm. 46 de 2024 sobre el Registro Estatal del Personal de la República de Belarús, destinado a mejorar la eficiencia de los organismos estatales, incluye al presidente de la FPB en la lista de funcionarios estatales. Este registro abarca altos cargos en organismos estatales y organizaciones afiliadas, lo que subraya aún más la estrecha relación entre la FPB y el Gobierno.

Las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control son inequívocas: en consonancia con los Convenios núms. 87 y 98, la independencia sindical significa que los Gobiernos no deben favorecer a un sindicato mientras destruyen sistemáticamente a otro. Cabe señalar que, en ningún momento, desde los recientes

acontecimientos relativos a la destrucción de los sindicatos independientes y el encarcelamiento de sus dirigentes, la FPB ha propuesto un diálogo constructivo con el Gobierno como vía para avanzar. La ausencia de tal llamamiento por parte de la FPB dice mucho de su independencia.

La única manera de avanzar por ese camino es que el Gobierno busque el apoyo de la OIT para abordar con un espíritu de diálogo estas cuestiones en el contexto de las medidas adoptadas en virtud del artículo 33.

Miembros empleadores - Hemos tomado nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno de Belarús sobre este caso. Sabemos que los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT fueron ratificados por Belarús en 1956. Como Grupo, nos gustaría hacer hincapié en la importancia de que los Estados Miembros cumplan todos los convenios ratificados, incluidos los Convenios núms. 87 y 98, que son dos de los diez convenios fundamentales de la OIT. Como han indicado tanto el representante gubernamental como el Grupo de los Trabajadores, este caso tiene una larga historia en la OIT. La Comisión de Expertos ha emitido numerosas observaciones desde 1997 y el caso se ha tratado en diversas estructuras de control de la OIT a lo largo de los años. Tomamos nota de que el Gobierno transmitió información escrita sobre las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT en materia de libertad sindical, así como información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Como ha declarado el representante gubernamental, la discusión de este caso en la OIT se ha convertido, lamentablemente, en algo rutinario.

Los miembros empleadores desean recordar que en mayo de 2024 tuvo lugar una mesa redonda de alto nivel sobre la libertad sindical en Belarús, organizada por la OIT, para reflexionar sobre la mejor manera de lograr la aplicación de la Resolución de la OIT adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, en 2023. Tres relatores especiales de las Naciones Unidas participaron en la mesa redonda e informaron sobre la misma. El Consejo de Administración de la OIT también ha tratado este caso en varias ocasiones. En su reunión de marzo de 2024, el Consejo de Administración instó una vez más al Gobierno de Belarús a que reciba, con carácter urgente, a una misión tripartita de la OIT con el fin de que esta reúna información sobre la aplicación de las recomendaciones, y visite a los dirigentes y activistas sindicales independientes que se encuentran en prisión o privados de libertad.

En las Conclusiones de 2024, esta Comisión instó al Gobierno, entre otras cosas, a que tome todas las medidas posibles con la mayor urgencia para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con el cumplimiento de los convenios. Además, esta Comisión instó al Gobierno a que acepte una misión humanitaria internacional para que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, de ser necesario, y una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que están actualmente en prisión o privados de libertad.

En la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2025, se adoptó una Decisión relativa al seguimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución. El Consejo de Administración lamentó profundamente tomar nota de que, de nuevo, el Gobierno no había proporcionado información nueva sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y las recomendaciones ulteriores del Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos y esta Comisión. El Consejo de Administración solicitó una vez más al Gobierno que acepte, con la máxima urgencia, una misión humanitaria internacional para que

médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, de ser necesario, y una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación en el país y visite a los sindicalistas que están actualmente en prisión o privados de libertad.

La Comisión de Expertos formuló las observaciones clave siguientes acerca del Convenio núm. 87:

- Lamentó profundamente tomar nota de que, desde su memoria de 2023, el Gobierno de Belarús no ha introducido cambios significativos en la legislación ni en la práctica que afecten a la aplicación del Convenio y, una vez más, este se ha limitado a reiterar la información que ya había facilitado anteriormente. El Gobierno de Belarús insistió de nuevo en que considera que la Comisión malinterpreta o interpreta erróneamente la situación sobre el terreno.
- Instó firmemente al Gobierno a que ponga en libertad de inmediato a todos los dirigentes y sindicalistas detenidos por participar en reuniones pacíficas o por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas, y a que retire todos los cargos asociados a estas actividades.
- En referencia a las Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y a la decisión que adoptó el Consejo de Administración en su 352.^a reunión, la Comisión solicitó al Gobierno con la máxima urgencia que aceptara: i) una misión humanitaria internacional para que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, de ser necesario y ii) una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión o privados de libertad.
- Instó también al Gobierno a que adopte medidas para enmendar sin más demora el Decreto núm. 3 (relativo a la recepción y utilización de ayuda gratuita extranjera), la Ley sobre Actividades Multitudinarias y el Reglamento que la acompaña, así como los artículos 342-2, 369, 369-1 y 369-3 del Código Penal, en los que se establecen restricciones a las actividades multitudinarias y las sanciones correspondientes, con el fin de que se ajusten a las obligaciones internacionales del Gobierno en materia de libertad sindical.
- Instó al Gobierno a que colabore con la OIT con miras a aplicar plenamente y sin más demora todas las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT. En este sentido, la Comisión de Expertos instó al Gobierno a recibir, sin más demora, a una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación, tal y como solicitó esta Comisión.

Los miembros empleadores desean subrayar que, en consonancia con el artículo 2 del Convenio núm. 87, la libertad sindical implica y exige que los trabajadores y los empleadores puedan tomar libremente, sin injerencia del Estado, la decisión de constituir las organizaciones que estimen convenientes. En el artículo 3 del Convenio núm. 87 se reconoce que el derecho de organizar su administración constituye un aspecto importante de las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Con arreglo al artículo 11, todo Miembro de la OIT para el cual esté en vigor este Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Lamentamos que el Gobierno de Belarús siga refutando enérgicamente las preocupaciones planteadas por esta Comisión y otros órganos de control de la OIT. Además, observamos que el Gobierno considera estas inquietudes, y este proceso, como un

impedimento de carácter político a sus intereses legítimos de garantizar su seguridad nacional y el funcionamiento de su sistema judicial.

Es evidente que los miembros empleadores no desean impedir o interferir en la labor lícita y legítima de ningún Estado soberano. No obstante, compartimos las preocupaciones de la Comisión de Expertos, y creemos que es importante reiterar su observación en lo que respecta al hecho de que el Gobierno sigue negándose a difundir las decisiones judiciales relativas a los dirigentes sindicales y trabajadores que están en prisión, a pesar de las reiteradas solicitudes. Si efectivamente estas personas fueron detenidas y encarceladas por razones que no guardan relación con sus actividades sindicales legítimas, entonces el Gobierno debería al menos estar dispuesto a demostrar que esa afirmación es coherente con sus leyes.

Habida cuenta de todos estos acontecimientos, los miembros empleadores expresamos nuestra profunda preocupación, como lo hemos hecho en los diversos órganos de control de la OIT. Instamos al Gobierno a que entable urgentemente un diálogo constructivo con la OIT para mejorar la situación del país en materia de libertad sindical y derecho de sindicación. Los miembros empleadores están dispuestos a brindar un apoyo constructivo a este proceso. Asimismo, los empleadores de Belarús confirman su compromiso de cooperación e interacción.

A modo de conclusión y basándose en las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores recomiendan al Gobierno que:

- 1) tome medidas inmediatas para poner en libertad a los dirigentes y sindicalistas detenidos por participar en reuniones pacíficas o por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas, y retirar todos los cargos asociados a estas actividades;
- 2) acepte una misión humanitaria internacional para que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados con el fin de evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, de ser necesario, y una misión tripartita de la OIT para que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión o privados de libertad;
- 3) adopte medidas para enmendar, sin más demora, las disposiciones legales mencionadas para que se ajusten a las obligaciones internacionales del Gobierno en materia de libertad sindical, y
- 4) reciba sin más demora a una misión tripartita de la OIT para que esta evalúe la situación; y se comprometa con la OIT con vistas a aplicar plenamente todas las recomendaciones pendientes de los órganos de control de la OIT.

Interpretación del ruso: **Miembro empleador, Belarús** - La Confederación de Industria y Empresa de la República de Belarús representa a las empresas y compañías de diversos sectores de nuestro país, que suman más del 70 por ciento de los empleadores del país. Los empleadores de Belarús están profundamente preocupados por las sanciones impuestas a nuestros interlocutores sociales. Sin embargo, observamos una desafortunada tendencia en la OIT, según la cual, algunos temas que deberían tratarse en el seno del Grupo de los Trabajadores se extienden a todos los interlocutores sociales, relegando a un segundo plano temas más relevantes para los empleadores y las empresas en general, y que figuran en el orden del día de la reunión anual de la Conferencia, incluida la presente reunión.

El hecho de resolver los problemas de las relaciones laborales y garantizar una calidad de vida digna es un estímulo para la paz y la estabilidad mundiales. En este sentido, el diálogo en varios niveles dentro de la plataforma de la OIT es algo sumamente importante y que los Miembros de la OIT se esfuercen por lograr.

Nuestra Confederación en Belarús, apoyada por la mayoría de nuestros afiliados, defiende principios como el desarrollo del potencial humano mediante la creación de buenas condiciones de trabajo, la formación continua del personal y la aplicación de programas sociales para los trabajadores. La realización de programas de formación y la introducción en el lugar de trabajo de políticas de formación profesional aumentan el nivel de implicación de las sociedades colectivas y están al servicio del desarrollo sostenible, la eficiencia energética y de los recursos, la producción y el consumo responsables y la seguridad en la industria, así como el respeto del medioambiente y aportan muchas otras ventajas. Se trata de una labor que realizamos en estrecha colaboración con nuestros interlocutores sociales. Los conflictos se resuelven sobre la base de obligaciones realistas mutuamente reconocidas y que se cumplen de buena fe. La resolución con éxito de problemas que afectan a la sociedad en las sociedades colectivas del país contribuye a que se considere al empleador como un interlocutor responsable. El desarrollo del potencial de nuestros recursos humanos y la creación de condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores son prioridades permanentes para nosotros y un foco de atención constante.

Los empleadores de la República de Belarús participan en pie de igualdad en todos los debates importantes y son coautores de las decisiones adoptadas sobre la base de la colaboración social. En muchos casos, desde la responsabilidad y el respeto mutuo, nuestro diálogo ha conducido a la introducción de medidas de seguridad en el lugar de trabajo y el fortalecimiento de la equidad social. Los empleadores de Belarús han reafirmado en repetidas ocasiones su compromiso permanente con los principios de la OIT.

En estos momentos, se está utilizando la plataforma que constituye la OIT como instrumento de presión política, lo cual es contrario a sus principios fundamentales y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), crecimiento económico y progreso tecnológico. Como sabemos, las sanciones y restricciones nunca han ayudado, en ningún lugar del mundo, a alcanzar los objetivos de desarrollo, especialmente en el ámbito de las relaciones sociales y laborales, que supuestamente tanto nos importan en la OIT.

Como saben, el 17 de marzo de este año, 2025, en la reunión del Consejo de Administración celebrada en esta sala, la portavoz de los empleadores, Renate Hornung-Draus, indicó que la cuestión de Belarús en lo relativo a la comisión de encuesta de 2004 seguía sobre la mesa y puso en duda el mandato de la OIT para examinarla, al igual que hacemos nosotros.

Para finalizar, deseo asegurar que los empleadores de Belarús cumpliremos nuestras obligaciones internacionales sobre la base del respeto mutuo y la equidad, de conformidad con los principios fundamentales de la OIT.

Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Belarús** - La FPB es la organización representante legítima y autorizada de los trabajadores de nuestro país. Constatamos con profundo pesar y decepción que, cada año que pasa, el examen de la cuestión de Belarús en la OIT se vuelve más absurdo y está más politizado. Determinados individuos y Estados se dedican abiertamente a distorsionar la información y a jugar con los hechos. Todo esto se hace con un único objetivo, que es el de reforzar la presión sobre nuestro país en aras de determinados intereses geopolíticos. Queremos subrayar especialmente que todas estas actividades ilícitas solo sirven para perjudicar los derechos de los trabajadores de Belarús.

Les daré algunos ejemplos concretos. En primer lugar, una vez más, escuchamos alegaciones infundadas según las cuales en Belarús no se ha avanzado en absoluto en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta emitidas en 2004. Esto es absolutamente falso. La comisión de encuesta emitió 12 recomendaciones, y se ha trabajado detenidamente en todas y cada una de ellas. Por ejemplo, hemos racionalizado considerablemente el procedimiento legal para el registro de sindicatos. Hemos eliminado el requisito de que al menos el 10 por ciento de los trabajadores vayan a afiliarse para poder crear un sindicato. El Gobierno de Belarús ha presentado repetidamente pruebas de la adopción de decisiones para hacer efectivas las recomendaciones. Además, me gustaría recordarles el hecho de que incluso los órganos de la OIT han reconocido oficialmente los progresos realizados en esta cuestión y han tomado nota con interés y satisfacción de las medidas adoptadas por el Gobierno de Belarús para hacer efectivas las recomendaciones. Así pues, las afirmaciones de que en Belarús no se ha avanzado en absoluto en esta cuestión no se sostienen frente a las críticas.

En segundo lugar, los representantes de una serie de entidades ilegítimas se empeñan en afirmar que en Belarús no existe la libertad sindical ni la negociación colectiva. A este respecto, quisiera declarar lo siguiente, teniendo presente que esta afirmación ya se ha formulado.

En Belarús tenemos 15 sindicatos sectoriales. Todos y cada uno de ellos tienen sus propios estatutos y su propio programa de actividades, y establecen de forma independiente su interacción con los interlocutores sociales, incluidas las decisiones sobre los acuerdos de tarifas. Si nos fijamos en los sindicatos sectoriales, vemos que participan más de 25 000 organizaciones sindicales de primer grado y que la mayoría de ellas ha concertado convenios colectivos. Por lo tanto, a iniciativa de los sindicatos, en estos documentos de ámbito local observamos que se ofrecen garantías adicionales a los trabajadores, importantes incrementos salariales, protección contra el despido, permisos y vacaciones adicionales, diversas formas de indemnización, etc. Además, los representantes del sindicato nacional y de las centrales sectoriales supervisan periódicamente el cumplimiento de la legislación laboral. El año pasado, gracias a los sindicatos, pudimos detectar 44 000 casos de infracción de la legislación laboral y ocuparnos de esas situaciones. Conseguimos readmitir a decenas de trabajadores a los que se había despedido injustamente. Asimismo, logramos devolver a los sindicatos las cantidades que se les debían. Cada uno de estos casos es un ejemplo de ayuda y protección genuinas para los trabajadores.

Además, presentamos con regularidad propuestas para mejorar nuestra legislación y, en concreto, nuestros representantes participan en un grupo de trabajo que está elaborando las enmiendas y adiciones al Código del Trabajo y el Código de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto nos da la oportunidad de presentar en el debate nuevas normas que defienden el interés de los trabajadores y de excluir toda propuesta que pueda ir en contra de los derechos de los trabajadores y debilitar las garantías correspondientes.

Quiero subrayar que las nuevas garantías adoptadas no solo se aplican a los miembros de los sindicatos, sino a todos los trabajadores. Por ejemplo, gracias a nuestra Federación, todos los trabajadores de Belarús cuentan ahora con salvaguardias adicionales en cuanto a la duración de los contratos. Asimismo, nuestro trabajo a nivel legislativo ha permitido que ahora tengamos garantías laborales adicionales para los trabajadores jóvenes y las personas mayores. Todo esto demuestra claramente que en Belarús se dan las condiciones necesarias para el libre funcionamiento de los sindicatos y para la realización de negociaciones y convenios colectivos. También hay que recalcar que la FPB es independiente en su labor y que trabaja realmente para proteger los intereses de los trabajadores.

En tercer lugar, me gustaría señalar a la atención de todos los presentes que también se formulan acusaciones contra Belarús debido al hecho de que se supone que en nuestro país hay personas que deben rendir cuentas simplemente por haber participado en protestas pacíficas en 2020. Permítanme presentar un hecho muy elocuente para ilustrar lo que realmente ocurrió entonces. Bajo el liderazgo de determinadas fuerzas políticas, se crearon recursos en internet donde se publicaron datos personales, nombres, direcciones, etc., de quienes estaban en contra de los intentos de derrocar de manera violenta a las autoridades. Los partidarios de los llamados «cambios» propagaron e impulsaron llamamientos contra estas personas y sus hijos menores de edad, que literalmente decían: «Colgadlos. Matadlos». Y estos son los individuos que ahora en la OIT pretenden hablar en nombre de los sindicatos independientes, los mismos que cometieron este delito. ¿Y se supone que esto es trabajo sindical? Esto no es simplemente avivar la división social, esto es terrorismo interno. Y este es el tipo de amenazas y presiones que encontramos no solo en internet, sino también en otros lugares, y que han sufrido representantes de nuestra organización sindical. ¿Por qué la OIT no dice nada al respecto? ¿Por qué no se defienden nuestros derechos? ¿Por qué se ignora lo sucedido y el hecho de que los acontecimientos de 2020 no tenían nada que ver con cuestiones de libertad sindical, sobre todo teniendo en cuenta que en repetidas ocasiones los órganos de la OIT han dicho que «las organizaciones sindicales no deben participar en actividades políticas abusivas o que vayan más allá de sus funciones básicas, persiguiendo principalmente intereses políticos»?

Para concluir, me gustaría hacer otra observación importante. Durante muchos años hemos escuchado decir a quienes están a favor de las medidas coercitivas contra Belarús, incluso en el marco de la labor de la OIT, que todo ello se hace supuestamente en interés de los trabajadores de nuestros países. Eso es una gran falsedad y cinismo del más alto grado.

Las sanciones ilegales introducidas por los países occidentales contra nuestro país han representado una amenaza para el empleo y los ingresos de los trabajadores en muchas empresas de Belarús. Ante esa situación, el Gobierno, los empleadores y la FPB han hecho todo lo posible para asegurar el empleo y los salarios de las personas. Al mismo tiempo, mientras entidades ilegítimas en el extranjero se hacen pasar por personas que defienden los derechos de los trabajadores, ¿qué está ocurriendo en realidad? Lo que verdaderamente sucede es que aquí, en la OIT, están haciendo todo lo posible para ampliar las sanciones. Sobre este caso de discriminación contra los derechos de los trabajadores en nuestro país, hemos enviado una queja oficial a la OIT, pero sencillamente se ha hecho caso omiso de nuestro llamamiento. Esto demuestra el carácter extremadamente parcial e injusto de las relaciones entre los órganos de la OIT y Belarús y nuestros trabajadores.

En el centro de las acusaciones contra Belarús, encontramos mentiras y calumnias flagrantes. La FPB, basándose en la práctica, ha presentado repetidamente hechos, cifras y datos para demostrar que en nuestro país sí se dan las condiciones necesarias para el funcionamiento libre e independiente de los sindicatos y para la negociación colectiva. Pero como vemos hoy, las posturas sinceras, abiertas y basadas en principios de la FPB son algo que aquí, en la OIT, no le gusta a todo el mundo.

Una vez más, bajo la presión de los representantes de una serie de países occidentales, se nos obliga a callar para que los trabajadores de Belarús, que están directamente implicados y que realmente ven la situación desde dentro, no puedan hacer llegar la información a los participantes de esta Conferencia. Esto es algo que se refleja en la decisión irregular de privar a nuestros sindicatos de voto en esta Conferencia, y vemos que se esgrimen argumentos ridículos en este sentido.

Así, se acusa al presidente de la FPB de tener experiencia en la función pública. Pues bien, en ese caso, me gustaría señalar que se dan prácticas similares en muchos sindicatos de todo el mundo. Y el hecho mismo de que esto ocurra no hace sino subrayar que en nuestro país todos los ciudadanos son iguales y todos tienen derecho a ser elegidos para cargos sindicales. Por lo tanto, insistimos en que debe derogarse la decisión relativa al seguimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33. Se trata de una decisión adoptada sobre la base de la desinformación y la imposición a los participantes de esta Conferencia de una posición determinada que ha tomado una serie de países occidentales. La OIT no debe ser una herramienta en manos de políticos encubiertos. Esta debe volver a sus funciones iniciales de fomentar el crecimiento y el bienestar de todas las personas, defender el derecho al trabajo y resolver los problemas reales del mercado de trabajo.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Lamentamos profundamente las continuas violaciones y el incumplimiento constante por parte de las autoridades de Belarús de sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Aunque han transcurrido dos años desde la adopción de la Resolución, las autoridades de Belarús han mostrado un menosprecio continuo por las orientaciones, conclusiones y recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, de los órganos de control y del Consejo de Administración, y se han negado a aceptarlas y aplicarlas. Una vez más, pedimos a Belarús que tome todas las medidas necesarias para cumplir las obligaciones a las que se comprometió como Miembro de la OIT y por el hecho de ratificar voluntariamente los convenios fundamentales de la OIT.

Seguimos profundamente preocupados por el grave deterioro de la situación de los derechos humanos en Belarús, incluidas las graves violaciones de los derechos laborales, especialmente el derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Condenamos enérgicamente las continuas campañas de persecución e intimidación contra sindicalistas independientes, organizaciones de la sociedad civil, fuerzas democráticas de oposición y todos los demás segmentos de la sociedad bielorrusa. Condenamos con la misma firmeza las nuevas formas de represión que se ejercen contra ellos, como los juicios en rebeldía, las expropiaciones, la intimidación de familias enteras o la separación de los hijos de sus familias. La situación ha empeorado aún más desde la participación del régimen de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania.

Instamos firmemente a Belarús a que reciba con carácter de urgencia una misión tripartita de la OIT para recabar información sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las posteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT. Esta misión debe tener acceso a los dirigentes y activistas sindicales independientes encarcelados y detenidos.

Dada la gravedad de la situación, la Unión Europea, ante el inédito número de violaciones de los derechos humanos y en el contexto de las elecciones de enero de 2025, ha impuesto varias rondas de sanciones, la última el 27 de marzo del año en curso. La Unión Europea y sus Estados miembros deploran la disolución de sindicatos independientes porque socava la legitimidad de las instituciones de diálogo social. Reiteramos nuestro llamamiento a las autoridades de Belarús para que abandonen su política de destrucción del movimiento sindical independiente bielorruso. Nos hacemos eco de la petición del Comité de Libertad Sindical a las autoridades para que tomen medidas para revisar la situación de los sindicatos disueltos con el fin de garantizar que puedan volver a funcionar.

Deploramos que los presos políticos sigan encarcelados en pésimas condiciones y expresamos nuestra honda preocupación por los casos de muertes durante la detención. Instamos a las autoridades a poner fin a la represión y a respetar y proteger los derechos humanos, y pedimos la liberación inmediata e incondicional de todos los presos políticos y su rehabilitación plena y efectiva, incluidos los sindicalistas procesados por ejercer una actividad sindical pacífica y legítima. Nos preocupa profundamente el sistema de restricciones de los derechos de quienes han cumplido su condena, que incluye la limitación de la libertad de circulación, la vigilancia constante y la congelación de cuentas bancarias.

Deploramos el clima de violencia estatal, intimidación y miedo que reina en Belarús, así como la erosión del Estado de derecho, ejemplificada por la total falta de imparcialidad e independencia del sistema judicial. Tomamos nota con preocupación de las observaciones de un grupo de expertos en derechos humanos independientes, de 22 de enero de 2025, sobre la creciente celebración, en Belarús, de juicios en rebeldía y sin las garantías procesales básicas, que conllevan largas penas de prisión, privación de bienes y vivienda o incluso la pena de muerte. Nos hacemos eco del llamamiento del Comité de Libertad Sindical para que se aplique la recomendación 8 de la comisión de encuesta a este respecto.

Considerando las graves y reiteradas alegaciones relativas al nombramiento de la delegación de los trabajadores de Belarús para la Conferencia, tomamos nota con preocupación de las conclusiones del Comité de Libertad Sindical sobre la fuerte dependencia de la FPB de las autoridades bielorrusas y el creciente control e injerencia del Estado en la actividad de esta organización. Seguimos de cerca las conclusiones de la Comisión de Verificación de Poderes e instamos a las autoridades de Belarús a que designen delegados y asesores no gubernamentales para la Conferencia, de acuerdo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, genuinas e independientes.

Agradecemos a la Oficina que se haya comprometido con otros órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas a crear un grupo de trabajo que coordine las acciones encaminadas a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 y de otros órganos de control. Esperamos que se nombre pronto al enviado especial de la OIT y alentamos a que se sigan coordinando los esfuerzos para la plena aplicación de la Resolución. También instamos a Belarús a que colabore con el enviado especial de la OIT, una vez nombrado.

Han pasado más de 20 años desde que la comisión de encuesta publicó su informe y sus recomendaciones. Lamentablemente, hasta la fecha no se han aplicado. En los últimos cinco años, las autoridades han suspendido cualquier cooperación significativa con la OIT y han reiterado sistemáticamente la información ya facilitada. Instamos a las autoridades de Belarús a que adopten medidas concretas para dar pleno efecto a todas las recomendaciones de la comisión de encuesta y a las solicitudes subsiguientes de los órganos de control de la OIT, incluida la modificación sin más demora del Decreto núm. 3 relativo a la recepción y utilización de ayuda gratuita extranjera, la Ley de Actos Multitudinarios, el Código Penal y el Código del Trabajo para que cumplan las obligaciones internacionales en materia de libertad sindical.

Reafirmamos nuestro firme apoyo a la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT y tomaremos las medidas necesarias en consonancia con la Resolución de la Conferencia de 2023. La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a trabajar con la OIT y sus mandantes para garantizar el cumplimiento por parte de las autoridades de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Miembro gubernamental, Dinamarca - Tengo el honor de hablar en nombre de los siguientes 34 Gobiernos: **Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Colombia, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, la República Checa, la República de Moldova, Rumania, Suecia, Suiza, Ucrania** y mi propio país, **Dinamarca**.

La Comisión se reúne hoy de nuevo para cumplir con la responsabilidad que se nos encomendó en la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, adoptada por la Conferencia en 2023. Han transcurrido dos años desde la adopción de la Resolución, y más de dos décadas desde que la comisión de encuesta emitió su informe y sus recomendaciones para garantizar el cumplimiento por parte de Belarús de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Sin embargo, lamentablemente, las autoridades de Belarús han incumplido sistemáticamente los compromisos contraídos en virtud de los convenios fundamentales de la OIT, y la situación sobre el terreno sigue deteriorándose. El Informe de este año de la Comisión de Expertos vuelve a dibujar un panorama profundamente preocupante de violaciones persistentes y sistémicas de los convenios fundamentales de la OIT por parte de las autoridades bielorrusas. Nuestros Gobiernos observan con honda preocupación que no se han notificado cambios sustanciales ni en la legislación ni en la práctica. Por el contrario, a pesar de las claras evidencias de represión sistemática contra los sindicatos independientes, sus dirigentes y miembros, de la alarmante y deteriorada situación de los derechos humanos, de la reducción sistemática de cualquier espacio cívico y de la firme y coherente condena de los mandantes de la OIT, las autoridades de Belarús sostienen que la situación en el país ha sido malentendida y malinterpretada. Nos preocupan especialmente los continuos informes del BKDP, de los Relatores Especiales de las Naciones Unidas y de otras entidades sobre la represión masiva contra los sindicatos independientes, las acciones criminales emprendidas contra los trabajadores y sus familias por ejercer sus derechos laborales fundamentales, y el acoso judicial a los miembros de los sindicatos, que incluye detenciones, procesamientos y encarcelamientos. Las autoridades de Belarús han desmantelado deliberadamente la sociedad civil independiente, incluso privando a los trabajadores de la capacidad de sindicarse y defender sus derechos. Condenamos además la creciente celebración de juicios en rebeldía y sin las garantías básicas para un juicio justo, y exigimos el cese inmediato de tales juicios, así como el pleno acceso a la representación jurídica y a procedimientos judiciales transparentes.

Nos preocupan seriamente los informes que refieren acciones políticamente motivadas contra empresas independientes y sus trabajadores en Belarús, incluidas inspecciones arbitrarias, redadas, registros, sanciones administrativas o cierres. Deploramos profundamente el clima de violencia estatal, intimidación y miedo que se impone a los trabajadores que protestan pacíficamente en Belarús.

Denunciamos enérgicamente el total desprecio de las autoridades bielorrusas por las obligaciones internacionales en materia de trabajo. Belarús debe cesar sin más demora las violaciones de sus compromisos y aplicar plenamente las orientaciones, conclusiones y recomendaciones de la comisión de encuesta, de los órganos de control y del Consejo de Administración.

A tal fin, exigimos la plena transparencia sobre los procesos judiciales con todos los visos de ser casos políticos. Todos los dirigentes y miembros sindicales detenidos por su participación en acciones o protestas colectivas pacíficas en consonancia con su legítimo derecho a la libertad sindical deben ser puestos en libertad inmediata e incondicionalmente y

deben retirarse todos los cargos relacionados. Cada caso de intimidación o violencia física debe investigarse sin demora mediante una investigación judicial independiente. Se debe permitir que los sindicatos disueltos funcionen y participen plenamente en los organismos tripartitos nacionales. Debe mantenerse el Estado de derecho, garantizarse un entorno empresarial previsible y transparente, y se debe velar por que todas las empresas puedan operar libres de injerencias o represalias políticas. Instamos a las autoridades de Belarús a que acepten, con la máxima urgencia, una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran actualmente encarcelados o detenidos, así como una misión humanitaria internacional para garantizar que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados. Instamos a Belarús a que cese inmediata e incondicionalmente su apoyo a la guerra de agresión ilegal de la Federación de Rusia contra Ucrania, que afecta gravemente a las vidas y los medios de subsistencia de los ucranianos, incluidos los trabajadores, los empleadores y sus familias.

Tomamos nota con preocupación de las graves y reiteradas alegaciones sobre la estrecha afiliación entre las autoridades bielorrusas y la FPB, que no ha demostrado ser una organización de trabajadores libre, genuina e independiente. Instamos a las autoridades a que se abstengan de mostrar favoritismo hacia cualquier sindicato en particular. Considerando la necesidad de un seguimiento permanente y continuo de la situación en Belarús, animamos al Director General de la OIT a nombrar un enviado especial en Belarús lo antes posible. También es crucial que el Director General siga manteniendo la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, los procedimientos especiales y los órganos internacionales pertinentes, con el objeto de garantizar una acción coordinada y conjunta en pro de la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

Para concluir, reafirmamos nuestro firme apoyo a la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT y nos comprometemos a seguir trabajando con la OIT y sus mandantes para garantizar el cumplimiento por parte de las autoridades de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Seguiremos apoyando la celebración de una sesión especial de esta Comisión mientras no se demuestre que Belarús ha cumplido sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre de los Gobiernos de **Australia**, el **Japón**, **Nueva Zelandia**, el **Reino Unido** y mi propio país, **Canadá**.

Agradecemos a la Comisión de Expertos su observación más reciente sobre la situación en Belarús. Haciéndonos eco del profundo pesar de la Comisión de Expertos, deploramos profundamente que Belarús haya indicado que no se ha aplicado ningún cambio significativo en la legislación y en la práctica desde 2023, a pesar de los múltiples informes sobre el empeoramiento de la situación de los derechos humanos y laborales en el país y de los numerosos llamamientos de esta Organización para que se apliquen plenamente las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. El BKPD, los relatores de las Naciones Unidas y otras entidades han documentado ampliamente las violaciones persistentes y generalizadas de los derechos humanos y laborales y los abusos que se perpetúan contra los trabajadores y los dirigentes y activistas sindicales por ejercer sus derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

Estamos profundamente preocupados por los informes sobre los más de 50 casos de dirigentes y activistas sindicales que siguen sometidos a procesos penales, es decir, están encarcelados o se les ha impuesto una pena de restricción de libertad o han sido puestos en libertad pero no exonerados, por la utilización del sistema judicial para perseguir a dirigentes y activistas sindicales, así como por la creciente celebración de juicios en rebeldía sin garantías

de un juicio justo, por las sanciones penales que incluyen penas de prisión de hasta diez años para cualquier persona que se afilie a sindicatos libres e independientes y por la detención masiva de trabajadores.

A pesar de tan abrumadoras evidencias, las autoridades bielorrusas siguen negando sistemáticamente cualquier violación de los Convenios núms. 87 y 98, y mantienen que se han aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Durante más de 20 años, las autoridades de Belarús han fracasado repetidamente a la hora de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, mostrando una total y flagrante falta de respeto por el sistema de control de la OIT a expensas de sus trabajadores. Una vez más, tomamos la palabra para instar a las autoridades de Belarús a que cumplan plenamente las recomendaciones de la comisión de encuesta y acepten una misión humanitaria internacional que garantice que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados para evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, acepten una misión tripartita de la OIT que evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran actualmente encarcelados o detenidos, liberen inmediata e incondicionalmente a todos los sindicalistas encarcelados o penados por ejercer sus derechos laborales fundamentales, y pongan fin a los ataques generalizados contra los trabajadores y sus dirigentes, incluidas las detenciones masivas y los despidos arbitrarios.

Creemos firmemente que la Resolución era la única opción disponible para instar a las autoridades de Belarús a cumplir plenamente los principios y derechos fundamentales de la OIT en el ámbito del trabajo, cumplir sus obligaciones libremente acordadas en virtud de la Constitución de la OIT y aplicar las conclusiones del mecanismo de control de la OIT.

Reiteramos nuestro pleno apoyo al sistema de control de la OIT, incluida la labor de esta Comisión tripartita que durante más de 100 años ha sido capaz de entablar un diálogo constructivo para proporcionar orientación con miras a la realización de la misión de la OIT, es decir, promover la justicia social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo que son esenciales para lograr una paz universal y duradera.

Instamos a las autoridades de Belarús a que respeten la experiencia, imparcialidad e integridad del sistema de control de la OIT y a que cooperen plenamente con la OIT para aplicar sin más demora todas las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta y de los órganos de control de la OIT. Por último, alentamos a todos los mandantes de la OIT a que sigan adoptando todas las medidas posibles, de conformidad con la Resolución de la Conferencia de 2023, para que Belarús cumpla las obligaciones que le incumben en virtud de la Constitución de la OIT y de los Convenios núms. 87 y 98.

Miembro empleadora, Canadá - Intervengo como representante de la Asociación de Empleadores de Transporte y Comunicaciones Reglamentados a Nivel Federal (FETCO), una asociación de empleadores canadiense, para expresar nuestra profunda preocupación por las informaciones sobre las continuas violaciones del derecho de los interlocutores sociales a la libertad sindical en Belarús.

La libertad sindical es una piedra angular del trabajo que realizamos en la OIT. Los Convenios núms. 87 y 98 establecen el derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, sin injerencias. Estos derechos son esenciales para fomentar un diálogo tripartito equilibrado y constructivo que, a su vez, es fundamental para abordar los retos económicos y sociales. Las actuales restricciones y medidas punitivas impuestas a las organizaciones independientes y sus miembros en Belarús representan una clara violación de estos principios. Como organización de empleadores, reconocemos que la capacidad tanto de

los trabajadores como de los empleadores para sindicarse y defender sus intereses es vital para preservar la armonía laboral y fomentar los intereses mutuos. Por lo tanto, instamos al Gobierno de Belarús a que adecue su legislación y sus prácticas a sus compromisos internacionales, garantizando que tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores puedan operar libremente y sin temor a represalias.

Interpretación del chino: **Miembro trabajador, China** - Hemos tomado nota de las declaraciones realizadas por todas las partes en el seno de esta Comisión. Nuestra posición es coherente. El objetivo no son las sanciones; por el contrario, nuestro fin común ha de ser proteger realmente los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. Con este fin, pedimos que se aborden debidamente todas las preocupaciones, que se refuercen las consultas y el diálogo y que se realicen esfuerzos para impulsar una pronta resolución de este caso.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán reconoce el compromiso del Gobierno de Belarús de respetar las normas internacionales del trabajo y su continua cooperación con la OIT. Creemos que el diálogo y el compromiso son esenciales para abordar las preocupaciones y promover los derechos laborales. Tomamos nota de las medidas adoptadas por Belarús para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004. Alentamos además a que se exploren mecanismos alternativos para abordar las cuestiones pendientes, en lugar de proceder en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. El Pakistán subraya la importancia de defender los principios de la soberanía nacional y aboga por el diálogo y la cooperación como medios preferentes para resolver las diferencias en el marco de la OIT.

Miembro trabajador, Brasil - Empiezo mi discurso expresando nuestra profunda preocupación por el reiterado incumplimiento por el Gobierno de Belarús en cuanto a las obligaciones derivadas de los Convenios núms. 87 y 98. Hace más de dos décadas que acompañamos la inobservancia de las recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT. Y, ahora, somos testigos de la transgresión flagrante del último recurso invocado por la OIT en respuesta a las persistentes violaciones: la aplicación del artículo 33 de la Constitución de esta Organización. La extinción forzosa de todos los sindicatos independientes en Belarús ha eliminado de hecho la libertad sindical y de las relaciones laborales.

El informe presentado en julio de 2024 por la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, Anís Marín, ha reforzado nuestra preocupación al poner de manifiesto que «el nivel de compromiso, que nunca ha sido satisfactorio, se ha deteriorado significativamente en los últimos años tras las crisis de derechos humanos que se gestó en el contexto de las elecciones presidenciales de 2020». En lo que respecta a la libertad de asociación, el informe destaca que, en 2022, Belarús reintrodujo el artículo 193-1 en el Código Penal para tipificar como crimen la organización de asociaciones no registradas y la participación en ellas, señalando que, hoy en día, los procedimientos de registro son más restrictivos que nunca.

No puede haber un diálogo social genuino cuando el Gobierno está liquidando todos los sindicatos independientes y encarcelando a sus miembros.

En este contexto, cualquier cifra oficial relacionada con convenios colectivos, conflictos laborales o afiliación sindical no tiene legitimidad jurídica ni democrática porque excluye a una parte significativa de la clase trabajadora al no reconocer los sindicatos independientes. Estos datos no reflejan relaciones laborales libres, sino más bien el resultado de la coerción y la represión.

Quiero llamar la atención especialmente sobre los efectos abusivos de los convenios colectivos celebrados por los sindicatos reconocidos por el Gobierno. En efecto, la negociación

colectiva beneficia exclusivamente a las personas afiliadas a los sindicatos progubernamentales, dejando a quienes son independientes sin bonificaciones, seguro médico ni pensiones. Esta práctica discriminatoria se ha institucionalizado desde 2020 a través de revisiones coordinadas de los convenios colectivos en grandes empresas como la Planta Electrotécnica de Minsk, entre otras.

Tras la liquidación forzosa e ilegal de todos los sindicatos independientes y la imposibilidad *de facto* de crear nuevos, cualquier persona que trabaje y que no se quiera afiliar al sindicato oficial está totalmente excluida del proceso de negociación colectiva; quedando sin representación, voz ni protección.

La comunidad internacional no puede permanecer en silencio ante esta represión sistémica. La erosión de los derechos sindicales en Belarús no es solo una crisis nacional, sino un desafío directo a las normas internacionales del trabajo y a los principios fundamentales de la OIT.

Miembro gubernamental, Cuba - Agradecemos al Gobierno de Belarús por la información presentada en el día de hoy. Se puede apreciar que el Gobierno ha implementado la mayoría de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, y ello confirma la voluntad y los esfuerzos de las autoridades del país para aplicar en la medida de lo posible estas recomendaciones dentro del marco jurídico vigente. Belarús demuestra, una vez más, la voluntad de diálogo respetuoso y cooperación constructiva con la OIT. Cuba saluda esas acciones positivas que deben ser reconocidas por la Organización.

La soberanía y la autodeterminación de los Estados Miembros deben ser siempre respetadas. Es la base para que cualquier Gobierno pueda honrar los compromisos asumidos y avanzar en acciones de cooperación. Es imperativo que los órganos de control de la OIT consideren de forma imparcial, objetiva y con estricto apego a su mandato las informaciones enviadas por los Gobiernos. Es preocupante que las respuestas enviadas por algunos Gobiernos a los mecanismos de control de la OIT no se evalúen en igualdad de condiciones con las alegaciones de los interlocutores sociales.

La línea divisoria entre los legítimos intereses sindicales y las cuestiones de naturaleza política parecería ser, con demasiada frecuencia, irrelevante para los órganos de control de la OIT. Es necesario y prioritario despejar estos procesos de la selectividad, politización, parcialidad y dobles raseros que lastran el prestigio y la credibilidad de la Organización.

La aplicación de un plan de acción para cualquier país que contenga elementos ajenos al mandato de la OIT no es aceptable para Cuba. Esta Comisión no puede ser un instrumento de coerción contra los Estados. Los principios de imparcialidad y objetividad deben ser siempre respetados. Cuba rechaza y continuará oponiéndose a proyectos de resolución, mandatos o recomendaciones de naturaleza selectiva injerencista y politizada que son inconsistentes con el mandato y propósito de la OIT. Defenderemos de manera consistente los enfoques de cooperación, ayuda constructiva y respetuosa y nos opondremos siempre a enfoques punitivos o de coacción. Los mandatos y mecanismos confrontacionales políticamente motivados que se imponen contra la voluntad de los Estados concernidos como ocurre en el caso de Belarús son inoperantes e ineficientes y están destinados al fracaso.

La OIT y sus órganos de supervisión siguen instando a los Miembros a que informen sobre la adopción de medidas coercitivas contra Belarús. Las medidas coercitivas unilaterales son inaceptables y deben ser eliminadas. Además de ser contrarias al derecho internacional perjudican la capacidad del desarrollo económico, la justicia social, deterioran la situación de los trabajadores y aumentan el desempleo y la pobreza entre los más vulnerables.

Cuba ha defendido, y lo continuará haciendo, que el diálogo tripartito y la búsqueda del consenso son los principios fundamentales e imprescindibles para que la OIT pueda cumplir de manera efectiva con su importante mandato y sus responsabilidades.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - La República Islámica del Irán reconoce el continuo compromiso de Belarús con la OIT y su larga pertenencia a la Organización, habiendo ratificado 51 convenios de la OIT, incluidos los fundamentales. Reconocemos los esfuerzos constructivos descritos por Belarús para abordar las cuestiones laborales a través de sus mecanismos tripartitos, incluido el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales. Tomamos nota de los importantes esfuerzos realizados por Belarús para establecer proyectos de cooperación técnica, llevar a cabo reformas legislativas para reforzar el diálogo social y mejorar los derechos sindicales mediante iniciativas conjuntas con la OIT. Confiamos en que la OIT seguirá centrándose en su mandato fundamental de modo que no se perciba ningún atisbo de politización en el examen de los casos de los Estados Miembros, incluido Belarús.

Pedimos a esta Comisión que reconozca los legítimos esfuerzos realizados por Belarús y su auténtico compromiso con las obligaciones internacionales, y que se centre en un diálogo constructivo basado en la cooperación técnica. Instamos a la OIT a dar prioridad a la asistencia técnica y a la cooperación constructiva, garantizando que las acciones de la Organización se ajusten a su mandato constitucional y respeten la soberanía de los Estados Miembros. Solo mediante un auténtico diálogo tripartito, el respeto mutuo y la adhesión a los principios fundamentales de la OIT podremos cumplir nuestro mandato de promover la justicia social y el trabajo decente para todos. La fuerza de la OIT reside en facilitar la cooperación y los conocimientos técnicos. En conclusión, apoyamos la continuación de la colaboración entre Belarús y la OIT, basada en el respeto mutuo. Alentamos a todas las partes a resolver las cuestiones pendientes mediante un diálogo constructivo y la cooperación técnica.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - La delegación de la República de Azerbaiyán elogia los esfuerzos del Gobierno en la promoción de una política coherente de aumento del nivel de ingresos de la población y de concesión de garantías sociales a los grupos de población más vulnerables. La información facilitada por el Gobierno confirma que la República de Belarús da prioridad al desarrollo de las cuestiones sociales y laborales de conformidad con las normas internacionales y los convenios de la OIT generalmente aceptados. El Gobierno demuestra su disposición a cooperar con la OIT en los ámbitos relacionados con el mandato de esta organización. Por este motivo, mi delegación no podrá apoyar las conclusiones de la Comisión relativas a este caso.

Miembro trabajador, Dinamarca - Hablo en nombre de los trabajadores nórdicos y de los trabajadores de España. La libertad sindical y el derecho de sindicación son, en muchos sentidos, la base de una sociedad democrática, una sociedad basada en el diálogo y cuyo objetivo es el crecimiento de todos sus miembros. Son elementos imprescindibles de la libertad, así como de la estabilidad y la paz. Por desgracia, en Belarús, y como ocurre igualmente en demasiados regímenes, no constituyen un elemento de libertad para el pueblo, sino una amenaza para el Gobierno. Si alguna vez se consiguiera lograr la libertad sindical, se desbarataría el terrorífico y destructivo control que ejerce el régimen sobre su pueblo. Por eso, el Estado no permite que existan sindicatos genuinos. Si eres un sindicato independiente del Estado, como Salidarnast o el Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica, el KGB te tachará de formación extremista. Para esos sindicatos, las consecuencias son graves: liquidación de la organización y encarcelamiento de las personas implicadas.

A partir de ahí, el simple hecho de pulsar «Me gusta» en las redes sociales de estos sindicatos puede considerarse un delito de extremismo, con el consiguiente riesgo de despido, detención e interrogatorio. Desde el 2020, se han registrado 22 500 de estos «delitos de extremismo», simplemente por actividades relacionadas con los sindicatos. Se trata de una criminalización sistemática de la actividad sindical destinada a mantener al pueblo y a los trabajadores sometidos y atemorizados. Mientras los sindicalistas libres se enfrentan a una opresión sistemática, los llamados «sindicatos», dirigidos por el Estado, gozan de abundantes exenciones fiscales. Mediante falsos convenios colectivos, se les permite legalmente conceder prestaciones en base a criterios discriminatorios a aquellos que venden sus almas, se convierten en afiliados de dichos «sindicatos» y, por tanto, en facilitadores de las acciones del Estado. Pero recordemos todos que para el pueblo bielorruso no existen alternativas. Incluso después de haber invocado el artículo 33 en 2023, no ha ocurrido nada. Belarús no ha mostrado ningún respeto por sus obligaciones internacionales. Belarús se niega a cambiar. Si Belarús quiere lograr algún día un verdadero progreso social y ser un Estado digno de confianza, debe cambiar.

El caso de Belarús nos sirve a todos de recordatorio de que la verdadera libertad sindical es algo por lo que hay que luchar, con plena solidaridad. Ante el asfixiante dominio de Belarús sobre su pueblo, la comunidad internacional debe mantener la presión, con todos los medios a su alcance, por la justicia social, la paz y la estabilidad y por nuestros hermanos y hermanas de Belarús.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao - Al principio, la República Democrática Popular Lao toma nota del 410.º informe del Comité de Libertad Sindical, y de otros documentos preparados por esta Comisión, y expresa su sincero agradecimiento al Gobierno por la información actualizada completa sobre la actual cooperación y labor relacionadas con la OIT en Belarús. Mi delegación encomia a Belarús por sus continuos esfuerzos para cumplir sus obligaciones dimanantes de los convenios y mecanismos de la OIT, incluida la aplicación de las decisiones y recomendaciones adoptadas durante las reuniones del Consejo de Administración, esta Comisión y otras conferencias conexas. A este respecto, quisiera reconocer los esfuerzos continuos y los progresos considerables realizados por el Gobierno de Belarús, que incluyen, en primer lugar, la promoción del pleno empleo de la población; en segundo lugar, la política sistemática de elevar el nivel de ingresos de la población y de proporcionar garantías sociales para las categorías más vulnerables; en tercer lugar, la colaboración del Gobierno con los interlocutores sociales de la OIT para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y, en cuarto lugar, las campañas de sensibilización sobre la labor y las iniciativas de la OIT llevadas a cabo en todo el país.

Reconocemos la importancia de la participación tripartita que caracteriza la labor de la OIT en el proceso de toma de decisiones, y consideramos que la representación tripartita debe ser designada por el país interesado. En lo que respecta al plan de acción de la OIT y al nombramiento propuesto de un enviado especial de la OIT «para supervisar todas las actividades pertinentes para la aplicación pronta y efectiva de las recomendaciones de la comisión de encuesta», así como al plan de acción de la OIT o la asistencia técnica de la OIT, consideramos que las actividades deberían basarse en la solicitud del país interesado. Por este motivo, mi delegación no está en posición de apoyar el proyecto de decisión.

Miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los sindicatos alemanes, y los trabajadores suizos se suman a la declaración. Quisiera señalar a su atención las condiciones penitenciarias inhumanas y degradantes a las que se enfrentan los prisioneros políticos en Belarús, muchos de los cuales son dirigentes sindicales, activistas y sindicalistas. Son personas que se han atrevido a ejercer el derecho fundamental a la libertad sindical que está consagrado en el Convenio núm. 87. Ahora están entre rejas precisamente por ello. En las colonias penales y centros penitenciarios de Belarús, a los prisioneros políticos se les califica de extremistas y se les marca con etiquetas amarillas. Esto indica que son enemigos del Estado. Son objeto de mayor vigilancia, restricciones a la correspondencia, aislamiento y presión psicológica. Sus condiciones de detención son duras: hacinamiento en las celdas, ausencia de atención médica, escasez de alimentos, prohibición de visitas de familiares y, en algunos casos, confinamiento en régimen de aislamiento. En los centros de detención, se les prohíbe aprovechar las oportunidades educativas y participar en eventos deportivos y culturales. A muchos se les obliga a trabajar, realizando incluso actividades peligrosas, por ejemplo, desmantelando cables que contienen metales pesados sin proporcionarles equipo de protección. Esto constituye una violación directa del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), así como del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y, sin embargo, estas prácticas continúan.

Tenemos testimonios de antiguos prisioneros políticos a los que solo se puso en libertad una vez cumplida íntegramente su condena. No solo se les obliga a trabajar en condiciones peligrosas, sino que trabajan sin recibir prácticamente ninguna remuneración a cambio, a menudo menos de 1 euro al mes. No tienen otra opción que realizar las tareas que les asignan. Seamos claros: esto son represalias por opiniones políticas. Es un instrumento para erradicar e intimidar a los sindicatos, y cualquier opinión divergente. Las reclusas, incluidas las madres de niños pequeños, también son objeto de represión. Han sido condenadas a cinco años, o más, de prisión, y durante este tiempo se les deniega el derecho a ver a sus hijos. Esto pone de manifiesto la crueldad sistemática patrocinada por el Estado contra las personas que se atreven a expresar su opinión y, sin embargo, el Gobierno de Belarús continúa denegando la existencia de represión.

Instamos a la OIT y a sus Miembros a que confirmen las conclusiones de la comisión de encuesta para proseguir con las medidas establecidas en el artículo 33 de la Constitución, a que exijan el acceso a los centros penitenciarios y colonias penales para realizar una supervisión independiente, a que envíen a personal médico a dichos establecimientos, a que insten al Gobierno de Belarús a poner en libertad inmediata e incondicionalmente a todos los prisioneros políticos, y a que mencionen explícitamente el trabajo forzoso como un instrumento de persecución política. Esta no es solo una cuestión de Belarús. Es una cuestión de principio para cada trabajador y cada sindicato en el mundo. Dejemos que nuestras voces en esta cámara sean más altas que el silencio impuesto a nuestros camaradas que están entre rejas.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la información proporcionada por el Gobierno de Belarús, la cual da muestra de su compromiso con los principios del diálogo constructivo y el respeto mutuo.

La República Bolivariana de Venezuela reafirma que el diálogo social directo, genuino y sin condiciones dentro de la OIT es la mejor herramienta para fortalecer la cooperación y para alcanzar acuerdos viables y sostenibles. Por el contrario, la presión política mediática o institucional, lejos de lograr objetivos concretos en favor de los trabajadores, propicia el incremento de tensiones, la confrontación y finalmente el desenlace del conflicto. Esto es, en pocas palabras, el fracaso de la diplomacia y la negociación.

En este sentido, cualquier intento de mediatizar la cooperación internacional y la protección de los derechos laborales con propósitos geopolíticos o de agresión a la soberanía e integridad de los Estados debe ser rechazada. Resulta esencial recordar en esta Organización que toda decisión que afecte a un Estado debe basarse en el espíritu del diálogo social constructivo, fundamentarse en hechos verificables y respetando la independencia y la legalidad interna. En este sentido, alentamos a todos los involucrados a actuar con objetividad y equidad, contribuyendo a fortalecer los lazos de cooperación y de respeto mutuo.

La República Bolivariana de Venezuela expresa su firme rechazo a la imposición de mecanismos punitivos, los cuales se encuentran fuera del mandato establecido por la OIT y que han evidenciado ser ineficaces. Tales enfoques no corresponden a las funciones ni a los principios de la Organización, y su aplicación resulta inconveniente, además de establecer un precedente peligroso. Por tanto, reiteramos la importancia de actuar siempre en concordancia con los principios de soberanía, igualdad y no injerencia, haciendo un llamado a la búsqueda de vías de diálogo y cooperación que fortalezcan la paz, la justicia social y el respeto mutuo en nuestro sistema multilateral.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Imagínense que, por el hecho de escuchar este debate, estuvieran cometiendo un delito. Imagínense que, por el mero hecho de escuchar la mayoría de los discursos pronunciados por los trabajadores el día de hoy, incluido este discurso, ya sea directamente o a través del magnífico trabajo de nuestros excelsos intérpretes, fueran considerados extremistas, independientemente de lo que hicieran con la información que estoy compartiendo con ustedes. Sin embargo, esto no está muy lejos de la realidad actual de los sindicalistas en Belarús. Hoy en día en Belarús, no solo es peligroso defender los derechos de los trabajadores, sino leer incluso que las personas tienen derechos.

En marzo de 2024, un tribunal dictaminó que los materiales, los símbolos e incluso los medios de comunicación de Salidarnast, una red de activistas sindicales independientes, eran «extremistas». Esto fue una continuación lógica de la represión encaminada a excluir completamente a los trabajadores del espacio de información libre. A partir de ese momento, cualquier interacción con sindicatos independientes se consideró un delito. Por el mero hecho de leer noticias sindicales —solo leerlas, no necesariamente actuar en consecuencia—, de abonarse a un canal de telegramas independiente, de pulsar en «Me gusta» en relación con un comentario publicado, o de reenviarlo, las personas pueden ser detenidas, despedidas o encarceladas, algunas veces sin derecho a defenderse, y con una etiqueta amarilla que reza «extremista». Los trabajadores ya no pueden recibir información libremente sobre sus derechos, sobre la situación en sus lugares de trabajo, o incluso sobre los eventos de la presente Conferencia. La única fuente de información autorizada es la FPB, que está a favor del Gobierno. Todo lo demás es ilegal.

Como hemos escuchado, entre 2020 y 2024 se registraron en el país más de 22 500 «delitos de carácter extremista», tal como se les denomina. Esta expresión no se refiere al terrorismo o a actos de violencia, sino a la publicación de comentarios, a suscripciones y a entrevistas. Los teléfonos móviles de las personas se controlan directamente en sus lugares de trabajo —en las fábricas, las escuelas y las oficinas—. La Ley de «lucha contra el extremismo» se ha convertido en un instrumento de intimidación total. No se trata de una lucha contra el extremismo, sino de lucha contra la verdad. Es una prohibición de la existencia de un movimiento sindical independiente.

En mi intervención del año pasado, hice referencia a la manera en que el intercambio libre de información ocupa un lugar central en la capacidad de los sindicatos para representar los

intereses de los afiliados; indiqué que los derechos de los trabajadores no pueden hacerse realidad sin el intercambio de conocimientos sobre cuáles son esos derechos y sin la coordinación de las actividades encaminadas a defenderlos. Una gran parte del tiempo y de los recursos de los sindicatos se destina a la comunicación con sus afiliados, y se utilizan cada vez más herramientas digitales para lograr que los afiliados participen en la toma de decisiones de nuestros sindicatos y para garantizar que conozcan la legislación y la práctica de nuestros derechos laborales. Como organizaciones democráticas, esto es fundamental.

Sin embargo, hoy en día, en Belarús, está atentándose contra el derecho a la libertad de información propiamente dicho y, junto con él, el derecho a la libertad sindical, la libertad de expresión y la dignidad básica de los trabajadores. Como internacionalistas, defendemos los derechos de los sindicalistas de nuestro centro afín al igual que los nuestros propios derechos, a sabiendas de que, al permitir que se vulneren los derechos en un lugar, se corre el riesgo de que ocurra lo mismo en otros lugares. No permitiremos que esta terrible situación se considere normal, por lo que instamos a todas las partes interesadas a proteger el derecho de los trabajadores de Belarús a ser informados, a expresarse y a organizarse en sindicatos independientes, democráticos y comunicativos.

Miembro trabajadora, Japón - Los activistas sindicales de Belarús siguen enfrentándose a una dura represión por parte del régimen —tanto dentro del país como en el exilio—. A continuación, figuran dos de los casos más alarmantes y de más alto perfil de represión.

Leanid Sudalenka, abogado sindicalista y defensor de los derechos humanos, cumplió una condena de tres años en una colonia penal de Belarús en virtud del artículo 342 del Código Penal de Belarús sobre la organización y financiación de acciones de protesta. Fue puesto en libertad el 21 de julio de 2023, pero debido a la continua presión política, se vio obligado a emigrar. Desde el extranjero, Leanid continuó informando a la comunidad internacional sobre la situación en Belarús, incluidas las condiciones inhumanas en las prisiones del país. Como consecuencia, el 1 de noviembre de 2023, se abrió una nueva causa penal contra él. Fue declarado en busca y captura, no solo en Belarús, sino también en la Federación de Rusia. El 17 de junio de 2024 fue condenado en rebeldía a cinco años de prisión y recluido en un centro penitenciario de alta seguridad por reincidencia, y se le impuso asimismo una multa de aproximadamente 8 000 euros. El 1 de marzo de 2025, las fuerzas de seguridad de Belarús allanaron una vez más la vivienda de Leanid. También irrumpieron por la fuerza en el domicilio de su madre, de 87 años, para buscarlo. Como consecuencia, la anciana sufrió un infarto y tuvo que recibir atención médica urgente. Esto no solo representa una persecución continua del propio Leanid, sino también una presión psicológica específica sobre su familia.

Maksim Pazniakou, presidente en funciones del BKDP, se vio obligado a huir de Belarús en 2022, tras estar un mes en detención administrativa y enfrentarse a continuas amenazas de persecución. Desde el extranjero, ha seguido colaborando con el BKDP y ha mantenido informada a la OIT sobre la situación en Belarús. Habla regularmente en las plataformas de la OIT, incluidas las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia. Debido a su activismo, se abrió una causa penal contra él en diciembre de 2024, y fue declarado en busca y captura tanto en Belarús como en la Federación de Rusia. La policía ha visitado en reiteradas ocasiones la vivienda de su madre de 75 años, llevando a cabo registros e interrogatorios. También se ha ejercido presión sobre otros familiares y se les ha sometido a interrogatorios.

Instamos a la comunidad internacional a defender estrictamente el principio de no devolución, esto es, el no retorno de los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos de Belarús a un país en el que corren un gran riesgo de ser perseguidos; a garantizar que se brinde protección adecuada a los activistas, y a sus familiares; a prestar apoyo en lo referente

a su condición jurídica, y a facilitar el acceso a la residencia y la documentación en sus países de recepción. En la actualidad, se necesita urgentemente solidaridad internacional a fin de proteger a quienes siguen luchando por los derechos de los trabajadores bajo la dictadura.

Interpretación del ruso: Otro representante gubernamental - Quisiera pedir que se preste atención a la manera en que algunos oradores están describiendo un país soberano con los términos que están utilizando. Les invito a eliminar aquellas intervenciones que utilizan un lenguaje inaceptable en el marco del sistema internacional de la OIT.

Miembro gubernamental, Kazajstán - Kazajstán reconoce la colaboración de larga data de Belarús con la OIT, su compromiso expresado con las normas sociales y laborales, y los esfuerzos encaminados a fomentar un sistema de concertación tripartita. Tomamos nota asimismo de la información proporcionada por el Gobierno de Belarús sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, y sobre su apertura al diálogo con los interlocutores sociales y la OIT, de lo que da fe la cooperación en el pasado con las misiones y proyectos técnicos de la OIT. En lo que respecta a las conclusiones de los órganos de control de la OIT sobre la importancia de la plena aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, creemos que es fundamental fortalecer la colaboración constructiva entre el Gobierno y la OIT a fin de abordar estas cuestiones de manera colaborativa.

Miembro trabajadora, Polonia - Hace dos años, en la 111.^a reunión de la Conferencia, tomamos la medida extraordinaria de invocar el artículo 33 de la Constitución de la OIT en respuesta a las violaciones graves y persistentes de la libertad sindical en Belarús. En la actualidad, debemos afirmar claramente que las autoridades bielorrusas continúan ignorando las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como las obligaciones contraídas en virtud de los Convenios núms. 87 y 98. El ejemplo más claro de esta represión es el caso de Aliaksandr Yarashuk, presidente del BKDP, vicepresidente de la CSI y miembro de larga data del Consejo de Administración de la OIT. Fue detenido el 19 de abril de 2022 durante redadas coordinadas contra los sindicatos independientes y, en diciembre del mismo año, fue condenado a cuatro años de prisión por lo que se conoce como «llamamientos para la adopción de medidas restrictivas», pero en realidad fue por sus críticas públicas del régimen de Lukashenko y de esta Organización. Sin embargo, Yarashuk no es el único. En enero de 2023, Hennadz Fiadynich y Vatslau Areshka fueron condenados por el mismo motivo a nueve y ocho años de colonia penitenciaria, respectivamente. En total, al menos 27 dirigentes y activistas sindicales independientes están siendo condenados por su actividad, y más de 70 personas son reconocidas como prisioneros políticos vinculados con el movimiento sindical. Cualquier crítica del Gobierno o de las empresas estatales es considerada un delito y castigada. Por consiguiente, debemos hacernos eco de la pregunta que acaba de formular el miembro trabajador del Reino Unido: ¿Han de temer ser arrestadas o encarceladas todas las personas que han tomado la palabra en esta sesión especial —o en otros eventos de la OIT o internacionales—, por el mero hecho de defender la libertad sindical y de criticar el autoritarismo? Apoyar la libertad sindical en Belarús es nuestra obligación, y no debemos fallar.

Miembro gubernamental, Líbano - El Líbano toma nota de la memoria presentada por la delegación de la República de Belarús, en la que se ponen de relieve los notables progresos realizados por el Gobierno en lo que respecta a la aplicación de algunas recomendaciones y al cumplimiento de las obligaciones dimanantes de los convenios de la OIT, en particular los Convenios núms. 87 y 98.

En un espíritu constructivo, alentamos al Gobierno a seguir poniendo en consonancia la legislación y los marcos de políticas nacionales en conformidad con las disposiciones de estos dos Convenios. En relación con esto, el compromiso continuo con el diálogo inclusivo con los

interlocutores sociales y la OIT es primordial para superar todos los retos. Estamos convencidos de que fomentar mecanismos bien equilibrados para la participación de los interlocutores tripartitos en la formulación y aplicación de políticas sociales, económicas y relacionadas con el trabajo contribuye enormemente a reforzar la confianza y tiene un impacto positivo en el entorno de trabajo. Como conclusión, deseamos prosperidad a la República de Belarús, así como una cooperación fructífera con la OIT.

Miembro trabajador, Francia - Hablo en nombre de todos los trabajadores franceses y belgas. En 2025, el Índice Global de los Derechos de la CSI clasifica de nuevo a Belarús entre los diez peores países para los trabajadores. Las violaciones sistemáticas de las libertades sindicales tienen su origen en la represión brutal de la huelga de trabajadores públicos en 1995. Tres decenios más tarde, el panorama sindical ha quedado devastado, y los sindicatos independientes han sido aniquilados.

Al haber sido privados de su libertad fundamental de sindicarse para defender sus derechos, los trabajadores están expuestos a la arbitrariedad de las autoridades públicas. Actualmente, las represiones contra los trabajadores bielorrusos están incrementándose.

En todas las empresas estatales y administraciones del país, existe un servicio encargado de la ideología para controlar el grado de lealtad de los trabajadores hacia el Estado. Estas estructuras están integradas en la dirección y en el servicio de recursos humanos. A los trabajadores sospechosos de deslealtad política se les obliga a pedir disculpas o se les despide.

Las redadas de la policía y de los servicios de seguridad en los lugares de trabajo son frecuentes, y tienen lugar en las empresas estatales, privadas o de capital extranjero. Estas detenciones son llevadas a cabo por oficiales armados, que habitualmente se encargan de luchar contra los delincuentes comunes. Los trabajadores pueden ser detenidos si están abonados a cadenas de información independientes, si pulsan en «Me gusta» en lo que respecta a un comentario público en las redes sociales, si aparecen en fotos de las manifestaciones de 2020, si hacen donativos destinados a iniciativas de la sociedad civil, si respaldan a los activistas de los derechos humanos o si apoyan a la familia de un prisionero político. Efectivamente, en los lugares de trabajo hay represiones e intimidación.

Todos los trabajadores del país están sujetos a relaciones de trabajo coercitivas. Los contratos de duración determinada, que solo puede modificar o rescindir unilateralmente el empleador, son la norma. Los trabajadores viven con miedo a perder su empleo.

En una empresa estatal de gran escala que fabrica fertilizantes nitrogenados, se utilizan sistemáticamente detectores de mentiras, tanto para decidir acerca de la renovación de los contratos de trabajo como para el proceso de contratación. También existen pruebas de que la utilización de polígrafos se practica en otras empresas estatales. Además, se obliga a los candidatos para la contratación a proporcionar recomendaciones de su antiguo empleador. La lealtad es un factor clave en las decisiones de contratación. Existen listas no oficiales de ciudadanos «desleales» a los que se deniegan oportunidades de empleo.

El estancamiento del sistema de trabajo en Belarús demuestra que las libertades sindicales son una piedra angular de la democracia, al ser indispensables para la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - Compartimos totalmente las opiniones expresadas por el representante gubernamental en su evaluación de esta sesión especial. También debemos tomar nota de que, el año pasado, no hubo ningún movimiento constructivo por parte de la OIT en lo que respecta a la cuestión de Belarús. Una vez más, tomamos nota del carácter abiertamente politizado de la Resolución adoptada en

virtud del artículo 33 en la 111.^a reunión de la Conferencia, y tenemos una opinión similar acerca de la evaluación realizada y de las decisiones adoptadas regularmente por el Consejo de Administración sobre la cuestión de Belarús. Quisiéramos poner de relieve una vez más el hecho de que, en todas las etapas, el Gobierno ha adoptado un enfoque constructivo del diálogo con la OIT. El Gobierno ha aplicado la gran mayoría de las 12 recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, y está adoptando asimismo una serie de medidas en la legislación y en la práctica, por ejemplo, proteger los derechos de los trabajadores, fortalecer el diálogo social, y liberalizar el registro y la regulación de organizaciones sindicales.

Sin embargo, el mecanismo de control de la OIT está ignorando estas medidas cuando se trata de examinar la cuestión de Belarús a favor de un pequeño grupo de países y otras partes interesadas que quieren ejercer presión política sobre Minsk. Está señalando que una parte considerable de las acusaciones contra Minsk, que son infundadas, están relacionadas con la presunta persecución de activistas sindicales. Una vez más, permítanme destacar que estas personas han sido juzgadas y declaradas culpables de graves delitos.

En plena conformidad con la legislación de Belarús, nunca insistiremos lo suficiente en que el hecho de pertenecer a un movimiento político —y los denominados sindicatos independientes de Belarús son movimientos políticos que no están relacionados en absoluto con la protección de los derechos de los trabajadores— no da a las personas carta blanca, y las demandas de anulación de las acusaciones o de revisión de las causas en lo que respecta estas personas constituyen una injerencia en los asuntos internos del Estado, además de trascender el mandato de la OIT.

Permítanme concluir formulando una pregunta ligeramente retórica. ¿Qué resultados se han obtenido después de llevar a cabo durante dos años una campaña de sanciones contra Belarús, uno de los cuales es la sesión especial de hoy? La respuesta es sencilla: ninguno, si no se incluyen el descrédito y el aislamiento de Belarús, y la discriminación contra el país, así como el empeoramiento de la situación de las empresas y los trabajadores bielorrusos. No comprendemos cómo estas medidas pueden ser apoyadas por Estados supuestamente cabales. Instamos a todos los presentes a informarse de los hechos sobre el terreno. La Federación de Rusia rechaza cualquier medida contra la República de Belarús que pueda adoptarse al concluir esta sesión especial. Nos veríamos obligados a someter a votación cualquier decisión que considerara la Comisión.

Miembro trabajador, Canadá - Gracias por brindarme la oportunidad de hablar en nombre del Congreso de Trabajo del Canadá y de los trabajadores del Canadá. La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), la federación sindical más representativa de los Estados Unidos de América, también se suma a esta declaración.

En Belarús, la puesta en libertad de prisioneros políticos no significa el restablecimiento de sus derechos o su rehabilitación. Por el contrario, la persecución sistémica continúa incluso después de la prisión. Los ex detenidos siguen siendo objeto de lo que denomina «supervisión preventiva», que limita su libertad de movimiento, prohíbe su asistencia a eventos públicos y les obliga a presentarse semanalmente ante la policía. En algunos casos, ni siquiera pueden dejar su lugar de residencia sin un permiso especial. A todos se les incluye en listas oficiales de «extremistas» —y, en algunos casos, incluso de «terroristas»—. Esto no es simplemente una etiqueta, sino que tiene graves consecuencias: cuentas bancarias congeladas, prohibición del empleo, exclusión de la educación, y miedo y estigma generalizados.

Los activistas sindicales puestos en libertad siguen sin poder retomar su vida profesional. Sus diplomas, sus expedientes de empleo, y sus derechos de pensión y de atención de salud a menudo son inaccesibles. El estigma social y la presión de los servicios policiales persisten.

Debemos subrayar que esto no se refiere a incidentes aislados, sino una política de castigo continuo que trasciende los muros de la prisión. Es una forma de control, intimidación y exclusión, sin un juicio, sin vías de recurso y sin el derecho de olvido. Instamos a la OIT y a sus Estados Miembros a reafirmar la necesidad de plena rehabilitación legal y social de todos los activistas sindicales que hayan sufrido represión; reconocer la práctica de «supervisión preventiva» y de imposición de etiquetas que califican a las personas de extremistas como una forma de persecución administrativa; seguir exigiendo, no solo la puesta en libertad, sino también la plena restauración de los derechos de todas las personas castigadas por su participación cívica y en actividades sindicales. Sin rehabilitación, no hay libertad. Sin el restablecimiento de los derechos, no hay justicia.

Miembro gubernamental, Argelia - Hemos escuchado atentamente la declaración del Gobierno de Belarús, durante la cual ha indicado que presta la debida atención a las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. La delegación argelina saluda las medidas significativas adoptadas por el Gobierno de Belarús. Tenemos la impresión de que la situación es positiva, en particular con las facilidades concedidas para el registro de organizaciones sindicales, las medidas previstas necesarias para la protección de los derechos sindicales y la lucha contra todas las formas de discriminación antisindical. Argelia alienta al Gobierno de Belarús a proseguir sus esfuerzos y su colaboración técnica con la Oficina. Por este motivo, mi país aboga firmemente por mantener un diálogo abierto con Belarús y los órganos competentes de la OIT, con el fin de lograr un entendimiento mutuo y resolver las preocupaciones expresadas, en un espíritu de colaboración y respeto mutuo.

Miembro trabajadora, Sudáfrica - Realizo esta declaración en nombre del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU), a fin de expresar nuestra profunda preocupación por la violación sistemática de los derechos sindicales en Belarús, en particular la detención arbitraria y el trato punitivo dado a los sindicalistas independientes.

Desde 2020, las autoridades bielorrusas llevan a cabo una estrategia deliberada de dismantelar a los sindicatos independientes. En la actualidad, al menos 27 sindicalistas permanecen encarcelados por motivos políticos, incluido Aliaksander Yarashuk, presidente del BKDP. Las condiciones de estos sindicalistas han empeorado. El Sr. Yarashuk ha sido trasladado a un centro penitenciario de alta seguridad, y actualmente se le prohíbe recibir visitas y se limitan estrictamente sus comunicaciones. Es alarmante que, en la actualidad, a los dirigentes sindicales se les califique de «terroristas» en la legislación nacional, se bloquee el apoyo material dirigido a los mismos y se ponga en peligro su supervivencia mientras permanecen detenidos. El caso del abogado y sindicalista Ales Bialiatski pone de relieve la represión de la que son objeto.

El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Detención Arbitraria ha declarado recientemente su detención como arbitraria e ilícita. Este traslado forzoso desde la Federación de Rusia y la pena de prisión de 15 años muestran que los abusos se han generalizado. Esta campaña no solo está dirigida ahora a los dirigentes más destacados, sino también a los activistas locales. Se enfrentan a regímenes penitenciarios más duros, a la prohibición total de las visitas, y a represalias ante cualquier expresión de solidaridad. No estamos siendo testigos de abusos aislados. Se trata de una práctica sistemática de extinguir el derecho a la asociación independiente en Belarús. Instamos a la OIT a intensificar su escrutinio y a movilizar todos los

mecanismos disponibles para brindar protección a los trabajadores y sindicalistas bielorrusos y sus instituciones.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradecemos la presentación del representante gubernamental de Belarús. El Gobierno de Belarús ha adoptado medidas prácticas para simplificar los procedimientos de registro de los sindicatos, impartir formación sobre las normas internacionales del trabajo y crear un entorno propicio para que los interlocutores sociales ejerzan libremente sus derechos legales. El país ha disminuido la tasa de desempleo y ha mejorado el sistema de seguridad social. La Comisión debería reconocer y valorar estos logros.

El Gobierno valora el cumplimiento de sus obligaciones, ha atendido las recomendaciones de la comisión de encuesta, y mantiene un diálogo constructivo y coopera con los interlocutores sociales y la OIT. La mayoría de las recomendaciones de la comisión de encuesta se han aplicado. Esto refleja los esfuerzos y la postura activa del Gobierno. La posición de China sobre el caso de Belarús es coherente. Como organismo especializado de las Naciones Unidas, la OIT suscribe la idea de que la justicia social es la base para una paz duradera. Para alcanzarla, la OIT debe refrendar los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y ofrecer una plataforma para el diálogo y la cooperación sobre la base del respeto de la soberanía de los Estados Miembros, así como evitar que haya confrontación y división. Debemos estar alerta ante algunos países y fuerzas que politizan las cuestiones laborales y las utilizan para interferir en los asuntos internos de otros países y servir a sus propios fines geopolíticos, lo que pone en entredicho la credibilidad de la OIT. La aplicación del artículo 33 de la Constitución constituye la medida más severa de la OIT y la negativa de los Estados Miembros a aceptar las recomendaciones es el requisito previo para aplicarlo. Nos oponemos firmemente a la extensión arbitraria y al uso indebido de dicha medida, así como a las sanciones contra países que se toman en serio el cumplimiento de sus obligaciones. Las sanciones han tenido y seguirán teniendo repercusiones en la economía y la sociedad del país, y vulneran los derechos de los trabajadores y los empleadores, lo cual no se ajusta al mandato de la OIT.

La igualdad ante la ley es un principio básico del Estado de derecho y nadie debe gozar de privilegios que estén por encima de la ley. Los actos ilegales deben ser castigados con arreglo a la ley.

Instamos a esta Comisión y a los mandantes tripartitos de la OIT a que respeten la soberanía de Belarús, examinen su situación social y en el ámbito laboral de manera integral, escuchen su presentación y vean cuáles son sus compromisos, examinen la información que presenta de manera justa y equitativa, y valoren la situación de manera realista para evitar el uso indebido de la Resolución, que mantiene el caso de Belarús indefinidamente en nuestra lista. Alentamos a la Oficina a mantener una comunicación y un intercambio de información en profundidad con el Gobierno de Belarús a fin de proporcionar más apoyo técnico, ayudar al Gobierno a aplicar mejor los convenios, proteger los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores, y promover el desarrollo económico y social del país.

Miembro trabajador, Filipinas - Hoy tomo la palabra en nombre de quienes no pueden hacerlo, en nombre de los valientes miembros del BKDP, disuelto por las autoridades bielorrusas junto con todos los sindicatos independientes afiliados a él. Desde 2022, el régimen de Belarús ha hecho lo impensable: ha acabado con el sindicalismo independiente, ha cerrado oficinas, ha confiscado bienes y ha encarcelado a sindicalistas por atreverse a defender a los trabajadores. Hoy, algunos están cumpliendo condenas de 7, 9 e incluso 15 años, no por violencia ni por corrupción, sino por su labor sindical. Esto no solo vulnera el Convenio núm. 87, sino que aniquila totalmente la libertad sindical. Hoy, en Belarús, es imposible crear o registrar

un sindicato independiente, y se procesa a quienes quieren llevar a cabo actividades sindicales. Se presiona a los trabajadores para que se afilien a sindicatos «zombis» controlados por el Estado que no representan a nadie más que al régimen. Cientos de activistas han perdido sus empleos, muchos languidecen en prisión y otros viven en el exilio o bajo vigilancia constante, sabiendo que en cualquier momento pueden llamar a su puerta.

Agradecemos a la OIT que haya invocado la aplicación del artículo 33 de su Constitución, una medida excepcional y necesaria, así como las conclusiones de la comisión de encuesta. Sin embargo, el régimen bielorruso sigue haciendo oídos sordos y fingiendo que no existe represión. Nuestro mensaje hoy es claro e inequívoco: reconozcan que la libertad sindical en Belarús está en ruinas; exijan la liberación inmediata e incondicional de los sindicalistas encarcelados; rechacen a los «representantes títeres de los trabajadores» colocados por las autoridades, y mantengan una presión implacable hasta que puedan resurgir los sindicatos auténticos e independientes. No nos engañemos: esto no es un «asunto interno». Si los derechos sindicales pueden ser pisoteados en un país sin que pase nada, entonces todos los trabajadores del mundo están en peligro. Si tocan a uno, nos tocan a todos.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Hoy me dirijo a ustedes no solo como representante de **los trabajadores de Myanmar**, sino también como alguien que comparte la misma realidad dolorosa que los trabajadores de Belarús.

Este año, nuestro país, Myanmar, al igual que Belarús antes que él, ha sido sometido al procedimiento previsto en el artículo 33 de la Constitución de la OIT. Se trata de una medida histórica y poco habitual. Sin embargo, para nosotros no es solo un procedimiento jurídico, es el reconocimiento de una verdad vergonzosa e intolerable: en nuestros países se están vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores. En Myanmar, se sigue arrestando, torturando e incluso matando a activistas sindicales. Nuestra gente se enfrenta a penas de trabajos forzados, a movilizaciones violentas y al terror diario. No tenemos libertad de expresión, ni derecho de sindicación, y ni siquiera el derecho a vivir con dignidad. Y, sin embargo, los trabajadores están resistiendo.

La situación de Belarús es igual de grave. Los sindicatos independientes están prohibidos y sus líderes se encuentran entre rejas. Miles de personas se han visto obligadas a huir del país o a permanecer en silencio. Las organizaciones sindicales han sido calificadas de «extremistas» no porque recurran a la violencia, sino porque dan voz a los trabajadores y defienden sus intereses, y no los de la élite gobernante. En ambos países, los dictadores temen lo mismo, a los trabajadores organizados que conocen sus derechos y no tienen miedo a luchar por ellos. Por eso el terror gubernamental contra su propio pueblo se ha convertido en algo habitual en Belarús y Myanmar. El procedimiento en virtud del artículo 33 no es la solución al problema, ni es el final, sino solo el comienzo de una acción real. Demostremos juntos que no se trata de un trámite formal, sino de algo que deben temer quienes vulneran las normas internacionales.

Les pedimos que respalden, moral y políticamente, el movimiento sindical libre en Belarús, tanto dentro del país como en el exilio. Los trabajadores pagan cada día el precio más alto. No les dejen solos en esta lucha.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - El debate que se realiza en la sesión especial sobre Belarús lleva bastante tiempo encima de la mesa de la OIT. El Gobierno de Zimbabwe ha seguido los debates y toma nota de las comunicaciones presentadas por la República de Belarús. En particular, acogemos con beneplácito las aclaraciones sobre la intención de sus enmiendas legislativas y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Belarús sigue demostrando su compromiso con el cumplimiento de las obligaciones

contraídas en virtud de los convenios ratificados y continúa presentando a la OIT informes sobre los progresos realizados.

También tomamos nota de la comunicación presentada por Belarús en relación con la FPB como sindicato autónomo y que actúa de buena fe, así como de todas las demás cuestiones que se han mencionado sobre los sindicatos de Belarús. Zimbabwe reitera que el diálogo social es un elemento fundamental para fomentar el desarrollo económico y social sostenible y promover el trabajo decente. Por lo tanto, el Gobierno de Belarús debería permitir que los sindicatos se concierten de manera adecuada y progresiva, de modo que se permita la coexistencia pacífica y el desarrollo de su país.

Sin embargo, el Gobierno de Zimbabwe está muy preocupado por el uso continuo de medidas coercitivas unilaterales ilegales, que siguen agravándose por el impacto negativo de las tensiones geopolíticas regionales. Estas medidas siguen siendo un obstáculo para que Belarús pueda cumplir su mandato de promover y proteger los derechos de sus trabajadores y empleadores. Las medidas coercitivas unilaterales afectan al pleno disfrute de los derechos laborales.

En la misma línea, consideramos que los mecanismos de control de la OIT deben seguir siendo objetivos y neutrales, y tener como finalidad la promoción del diálogo constructivo sin perseguir agendas políticas que obstaculicen la participación de Belarús en las reuniones como Estado Miembro de la OIT. Resulta difícil esperar que Belarús cumpla su mandato de promover el trabajo decente y la justicia social en el mundo del trabajo en un entorno que no fomenta lo mismo.

Por lo tanto, instamos a esta Comisión a que, en sus conclusiones, considere la posibilidad de reanudar la cooperación de la OIT con los interlocutores tripartitos bielorrusos sobre una base pragmática y no política, a fin de permitir un diálogo social constructivo.

Miembro trabajador, Marruecos - Estamos profundamente preocupados por el rápido deterioro de las condiciones sanitarias y de seguridad a las que se enfrentan los sindicalistas encarcelados en Belarús. Las condiciones en los centros de detención bielorrusos son inhumanas. Las cárceles están extremadamente superpobladas y mal ventiladas, y los presos carecen de acceso a una alimentación adecuada y al agua potable. Las personas con enfermedades crónicas suelen quedarse sin la atención médica esencial, lo que pone en peligro inmediato sus vidas. Existen restricciones importantes a la entrega de medicamentos a los presos por parte de sus allegados.

Queremos poner de relieve la crítica y urgente situación humanitaria de dos sindicalistas en particular:

- El Sr. Vatslau Areshka, de 70 años, militante desde hace mucho tiempo del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP) y redactor de su revista, que fue condenado a ocho años de prisión en 2023. Desde su encarcelamiento, la salud del Sr. Areshka se ha deteriorado de manera alarmante. Hoy en día está casi ciego y casi no puede caminar, como consecuencia directa de las duras condiciones carcelarias y de no recibir la asistencia médica necesaria.
- El Sr. Hennadz Fiadynich, de 67 años, vicepresidente del REP, fue condenado a nueve años de prisión en 2023. Padece graves enfermedades cardíacas y diabetes, y solo tiene un riñón. A pesar de estas dolencias que ponen en peligro su vida, también se encuentra detenido bajo estrictas medidas de seguridad y no recibe la atención médica que necesita urgentemente.

Ambos hombres están detenidos en condiciones que equivalen a una ejecución a fuego lento. Hacemos un llamamiento urgente a la comunidad internacional para que actúe a este respecto. Instamos a la OIT, a los Gobiernos, a los trabajadores y a los empleadores a que utilicen todos los mecanismos disponibles para exigir al Gobierno bielorruso que ayude a estos sindicalistas. Exigimos además al Gobierno que dé curso a la solicitud de la OIT de que se autorice la atención médica, con carácter inmediato y sin trabas, para todos los sindicalistas detenidos, y pedimos la liberación incondicional de todas las personas encarceladas por sus actividades sindicales pacíficas. Su salud, y sus vidas, no pueden esperar. Están muriendo por la libertad sindical, por todos nosotros.

Interpretación del Ruso: Miembro gubernamental, Turkmenistán - Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de la República de Belarús y expresa su agradecimiento por la información detallada que se ha proporcionado sobre la situación actual relativa a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98.

Quisiera aprovechar esta oportunidad para compartir nuestra experiencia positiva de cooperación con la OIT. Se trata especialmente de la adopción de sucesivas hojas de ruta gracias a la colaboración entre el Gobierno de Turkmenistán y la OIT. En particular, esto incluye la realización de misiones de examen, la intensificación de la interacción tripartita y la labor coordinada sobre la reforma de la legislación del trabajo. Como complemento a esta cooperación, Turkmenistán también está desarrollando alianzas con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la CSI, lo que contribuye a ampliar la participación de los interlocutores sociales nacionales y a fortalecer la capacidad de diálogo social en el país.

Cabe señalar que el caso de Turkmenistán ha sido examinado en repetidas ocasiones por los mecanismos de control de la OIT, incluida la Comisión de la Conferencia.

A este respecto, fueron precisamente el diálogo constructivo, el respeto mutuo por las posiciones respectivas y el rechazo a las presiones los factores clave para lograr resultados positivos. Este enfoque ha fortalecido la confianza y ha abierto el camino a la cooperación práctica. Se trata de una experiencia que pone de relieve lo productiva que puede ser la cooperación entre un Estado y la Organización. Muestra la manera en que la OIT puede apoyar a los Estados en la aplicación de las recomendaciones y cómo los Gobiernos pueden demostrar su voluntad de cooperar de manera abierta y responsable.

Reconocemos los esfuerzos del Gobierno de Belarús por garantizar el pleno empleo, la seguridad en el trabajo, la creación de condiciones de trabajo dignas y el respeto de los derechos fundamentales. Turkmenistán reafirma su disposición a compartir sus prácticas positivas con el fin de contribuir a un diálogo eficaz y orientado a los resultados.

Para concluir, queremos desear al Gobierno de Belarús un debate provechoso.

Miembro trabajador, Italia - Tengo el honor de hablar en nombre de la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL). Quiero informar a esta Comisión de que nuestra organización siempre ha estado muy comprometida con el BKDP, que es un sindicato legítimo, y está consternada por la detención de 27 líderes sindicales y más de 1 400 activistas y exponentes de la sociedad civil democrática de Belarús. No hay nadie mejor que los miembros de la comunidad sindical internacional actual para decir cuál es la organización sindical verdadera, autónoma, legítima y representativa en Belarús. Por último, permítanme señalar que nos mantenemos cerca y solidarios con la «diáspora» de ciudadanos bielorrusos que han encontrado refugio en nuestro país para evitar el encarcelamiento y la represión de todos los derechos democráticos.

Estamos profundamente convencidos de que debe aplicarse el artículo 33 a este caso porque observamos que toda la sociedad bielorrusa se encuentra en situación de jaque mate. No existe el más mínimo elemento de seguridad jurídica ni el más mínimo respeto por el diálogo social, por lo que el futuro del país es incierto. La elección del Gobierno actual, que apoya la agresión militar de la Federación de Rusia contra Ucrania, no ha sido reconocida oficialmente.

La presión sobre el Gobierno debe ser fuerte y enérgica. Hemos visto que se han publicado análisis sobre la represión contra las empresas en Belarús. Nos gustaría señalar que en Italia hemos pedido tanto al Gobierno como a las organizaciones de empleadores que compartan estos análisis y las preocupaciones al respecto, y que colaboren para utilizar todos los medios de presión internacional a nuestro alcance con el fin de cambiar la situación y restablecer la democracia.

Además, estamos supervisando las empresas de nuestro país que operan en territorio bielorruso y hemos pedido a las organizaciones de empleadores italianas que ejerzan presión para que esas empresas abandonen el país y no se conviertan en cómplices del brutal sistema de represión de todos los derechos y principios democráticos.

A la luz de lo que está sucediendo en Belarús, estamos convencidos de que, en todos los países, los actores sociales, los empleadores y los trabajadores deben desempeñar juntos un papel importante para aislar al Gobierno, y reafirmar los derechos de los trabajadores y los principios fundamentales en los que se basa la OIT.

Como sindicatos italianos, apoyamos firmemente el llamamiento para que Belarús reciba una misión de la OIT y demuestre cómo, a la luz de la actual represión de los trabajadores y los empleadores, está cumpliendo con sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 98. El caso de Belarús es un ejemplo abrumador de la importancia de esta Comisión y de la autoridad de la que goza a la hora de la aplicación del artículo 33 y la imposición de sanciones al Gobierno de Belarús.

Miembro gubernamental, Francia - Francia se suma a la declaración de la Unión Europea y a la de un grupo de países con posturas afines, leída por Dinamarca.

El Gobierno de Francia está especialmente preocupado por los continuos incumplimientos del Gobierno de Belarús en lo que respecta a la aplicación de los Convenios fundamentales núms. 87 y 98. Esta falta de progresos queda documentada en las observaciones de la Comisión de Expertos, del Comité de Libertad Sindical y de la presente Comisión, y también de los relatores especiales de las Naciones Unidas y de sindicalistas en el exilio. Todos los que participaron en el evento paralelo coorganizado por las representaciones permanentes de Polonia, Alemania, los Países Bajos y Francia el pasado 4 de junio también lo escucharon de boca de las víctimas y de observadores de primera línea de la situación.

Más concretamente, las observaciones que figuran en el Informe de la Comisión de Expertos, que sirven de base para nuestro debate de hoy, son especialmente desalentadoras: el Gobierno bielorruso ha reconocido que, desde que presentó su memoria de 2023, no se ha producido ningún cambio significativo que pueda repercutir en la aplicación del Convenio núm. 87.

Sin embargo, como ha señalado la Comisión de Expertos, las vulneraciones de la libertad sindical y de las libertades públicas se han agravado. En estos momentos, varios dirigentes sindicales y sindicalistas se encuentran detenidos en condiciones dramáticas. Aunque las autoridades siguen afirmando que se han impuesto penas de prisión para penalizar actos ilegales, no se ha presentado ninguna copia de las sentencias judiciales dictadas, a pesar de las solicitudes expresas y reiteradas. Sin embargo, hacer públicas las sentencias judiciales es

un elemento fundamental del derecho a un juicio justo, cuya ausencia contribuye a mantener un clima de inseguridad y miedo que puede afectar al ejercicio de los derechos sindicales.

Del mismo modo, ninguno de los seis puntos planteados por la comisión de encuesta en 2004 ha registrado el más mínimo avance, a pesar de que tienen relación con los fundamentos mismos de la libertad sindical.

Por ello, instamos a las autoridades de Belarús a que se comprometan a adoptar, con la ayuda de la OIT, todas las medidas necesarias para garantizar el derecho a un juicio justo. También se deberían adoptar medidas para garantizar la independencia e imparcialidad de las investigaciones de las denuncias contra los representantes sindicales, así como el derecho a crear organizaciones de trabajadores, manifestarse, ir a la huelga y realizar consultas con organizaciones verdaderamente representativas de trabajadores y de empleadores.

Se trata de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por Belarús al adherirse a la OIT, lo que implica reconocer tanto la legitimidad de los mecanismos de control de esta Organización como la necesidad de cumplir las obligaciones derivadas de la ratificación de sus convenios.

Miembro trabajador, Ucrania - Realizo esta intervención en la sesión especial sobre Belarús en nombre de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU).

En julio de 2022, el Tribunal Supremo de Belarús ordenó la disolución del BKDP y sus organizaciones afiliadas: el BNP (creado en 1991), el Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica (REP, con 34 años de historia), el Sindicato Libre de Belarús (SPB, creado en 1991), y el Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM, creado en 1995). Al mismo tiempo, el Gobierno consideró que el REP es una «organización extremista», ilegalizando *de facto* las actividades sindicales tras detener a líderes y activistas sindicales independientes a principios de año y declararlos «extremistas».

Entre marzo y agosto de 2023, el Tribunal Supremo de Belarús desestimó tres reclamaciones presentadas por sindicatos independientes, en las que se recurrían las resoluciones de disolución de los sindicatos de julio de 2022. Sin embargo, la disolución forzosa de esos sindicatos les impidió recurrir legalmente las decisiones.

La continua represión ha creado un clima de miedo que disuade a los trabajadores de formar nuevos sindicatos independientes. La Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, Anaïs Marin, destacó, durante la mesa redonda de alto nivel de 2024 y en su informe de 9 de mayo de 2024, que, en 2022, el Gobierno ordenó a las empresas sin sindicatos que los crearan. En un entorno así, las organizaciones existentes y de nueva creación con la denominación jurídica de «sindicatos» siguen estando bajo control estatal y carecen de independencia. Por consiguiente, la FPB no puede considerarse un órgano representativo independiente de los trabajadores. El nuevo Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús reitera las recomendaciones formuladas en los informes de su predecesora, Anaïs Marin.

Dadas las circunstancias actuales, en las que se niega sistemáticamente a los trabajadores el derecho a constituir y afiliarse libremente a sindicatos de su elección, y a falta de protecciones jurídicas efectivas para la libertad sindical, es imperativo que la OIT adopte medidas urgentes. La OIT debe aplicar sin demora su plan de acción y elaborar nuevas medidas en consonancia con la Resolución adoptada en virtud del artículo 33.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Así pues, esta es la situación en Belarús. Hemos examinado todos los informes presentados por la OIT y leído los documentos enviados por el Gobierno de Belarús sobre la aplicación de las resoluciones adoptadas anteriormente por la OIT y el Consejo de Administración.

Queremos insistir en que es absolutamente necesario que todos los países cumplan con sus obligaciones. Hay que redoblar los esfuerzos en materia de aplicación de las normas internacionales. Por otra parte, la OIT debe ayudar a los países a aplicarlas, con el fin de mejorar la eficacia de los convenios. Es su deber como organismo de las Naciones Unidas encargado de las cuestiones relacionadas con el empleo y en el marco de su misión tripartita.

La delegación de Egipto hace un llamamiento para que continúe el diálogo positivo entre ambas partes con el fin de poder aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todos los convenios, en particular el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Sudán** - Hemos escuchado las declaraciones del Gobierno de Belarús y estamos de acuerdo con lo que se ha dicho. Creemos que las sanciones no tienen ninguna utilidad. Solo sirven para politizar la labor de la Organización. Asimismo, consideramos que el deber de esta Organización es prestar asistencia técnica en el marco de un diálogo y una cooperación positivos con el fin de lograr los mejores resultados posibles.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Este año se cumple un cuarto de siglo desde que se denunciaron ante la OIT las primeras violaciones de los derechos sindicales en Belarús. Comenzó con la injerencia del Gobierno en los asuntos sindicales, la presión sobre los delegados y dirigentes sindicales electos, y los ataques selectivos contra los sindicatos locales y sus representantes.

Año tras año, esta presión se intensificó y, en última instancia, desembocó en detenciones masivas. Los sindicatos independientes de Belarús han sido desmantelados, sus oficinas allanadas y sus dirigentes encarcelados, incluido Aliaksander Yarashuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT. Ya no puede dirigirse a esta Comisión, ni responder al Gobierno, una ausencia que contradice el espíritu de este foro como plataforma de alto nivel para el diálogo social. Su ausencia es, en realidad, un reflejo de la situación del país.

Existía la esperanza de que la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT ayudara a resolver este bloqueo. Sin embargo, ni siquiera esta medida ha conseguido que el Gobierno de Belarús dé marcha atrás en su política represiva hacia la libertad sindical.

Durante años, los órganos de control de la OIT han documentado violaciones persistentes y sistemáticas de los derechos sindicales en Belarús. Hemos escuchado declaraciones del Gobierno, examinado informes de expertos, emitido conclusiones y adoptado recomendaciones.

Durante años, el caso de Belarús se ha convertido en emblemático, no solo de una negativa flagrante a respetar los principios fundamentales de la OIT, sino también de un retraso prolongado en el restablecimiento de la justicia. Este retraso pone en entredicho la credibilidad de la OIT. Cuando las violaciones son tan graves y están tan ampliamente documentadas, no basta con un círculo interminable de observaciones.

Lamentamos profundamente observar de nuevo la postura invariable del Gobierno de Belarús e instamos a la OIT a que adopte medidas significativas y decisivas, incluido un mayor

desarrollo de los mecanismos de aplicación, en consonancia con el artículo 33, para garantizar el cumplimiento por parte de Belarús de los convenios fundamentales de la OIT.

Una vez más, también instamos al Gobierno de Belarús a que libere inmediatamente a Aliaksander Yarashuk y a todos los sindicalistas detenidos, y a que restablezca plenamente el derecho a la libertad sindical, como está obligado a hacer en virtud de los Convenios núms. 87 y 98.

Observador, IndustriALL Global Union - Intervengo aquí en nombre de 50 millones de afiliados a IndustriALL Global Union. Aunque hemos celebrado muchas sesiones sobre Belarús en esta casa como la que estamos celebrando hoy, la represión y la criminalización del sindicalismo democrático en el país continúan en un grado alarmante y todos los sindicatos libres y democráticos, las centrales nacionales, el BKDP y sus organizaciones afiliadas, como el PMB, el BNP y el REP, fueron disueltos mediante el llamado proceso judicial con argumentos infundados.

Como no hay separación de poderes en el país, no hay juicio justo, ni Estado de derecho, y es obvio que la disolución de los sindicatos se llevó a cabo en consonancia con las decisiones políticas. No somos nosotros los que politizamos el asunto, como se afirma, sino que lo hace el propio Gobierno al esgrimir argumentos políticos en relación con las violaciones concretas de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Además de dismantelar las organizaciones sindicales, el Gobierno sigue llevando a cabo una implacable persecución de sindicalistas y activistas, y numerosos dirigentes de nuestros afiliados han sido encarcelados bajo acusaciones de motivación política, lo que viene a demostrar un flagrante desprecio por los derechos y libertades fundamentales.

Hoy, incluso aquí, en esta reunión, hemos escuchado acusaciones directas y descaradas contra nuestros compañeros sindicalistas, que condenamos y refutamos enérgicamente. Nuestros compañeros encarcelados aman a su país mucho más que aquellos que les acusan, incluso durante la sesión. El sindicalismo no es un delito, pero encarcelar a auténticos sindicalistas, impidiéndoles cumplir con sus obligaciones, constituye un verdadero delito. Se han denunciado malas condiciones de salud, presión psicológica y diversos tipos de maltrato.

Queremos llamar la atención sobre el injusto encarcelamiento de Henadz Fiadynich y de Vatslau Areshka, dirigentes del sindicato REP, afiliado a IndustriALL, condenados a 9 y 8 años, respectivamente. Ambos sufren un deterioro de su salud. Además, al menos cinco mujeres dirigentes y activistas sindicales siguen encarceladas en Belarús, en condiciones brutales e inhumanas, tras haber sido condenadas a penas de entre 2 y 11 años por manifestarse pacíficamente.

Entre estas, se encuentra Volha Brytsikava, presidenta del Sindicato Independiente de Mineros y Trabajadores Químicos de Belarús, afiliado a IndustriALL, que fue perseguida por su postura contraria a la guerra y su incansable compromiso con la defensa de los derechos de los trabajadores.

Tras repetidas detenciones y juicios muy politizados, fue condenada a cinco años de prisión. Se encuentra en paradero desconocido. Su caso, junto con los de Hanna Ablab, Hanna Karneyenka y Alena Nazarava, pone de relieve la implacable represión del régimen contra los sindicatos independientes. Estas mujeres han sufrido abusos incesantes, como el confinamiento solitario en celdas gélidas, el aislamiento prolongado de sus hijos y la tortura sistemática por los más mínimos actos de rebeldía.

El Gobierno debe poner fin de inmediato a este trato cruel, abolir los trabajos forzados en las instituciones penitenciarias y eliminar todos los obstáculos a la libertad sindical, permitiendo a los trabajadores constituir sindicatos y afiliarse a los mismos, sin temor a ser perseguidos.

Interpretación del ruso: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Como presidente en funciones del BKDP, me dirijo a ustedes en nombre de los trabajadores que en estos momentos se encuentran bajo el yugo de la represión en Belarús.

En 2022, las autoridades bielorrusas acabaron por la fuerza con el BKDP y con todas sus organizaciones y, desde entonces, los trabajadores de Belarús se han visto privados de su derecho de constituir libremente organizaciones independientes o de afiliarse a las mismas. Hoy los trabajadores están obligados a formar parte de una organización estatal autodenominada FPB y tienen que hacerlo para evitar la represión, para conservar sus puestos de trabajo, para tener la posibilidad de alimentar a sus familias. Todo esto lo confirman el Relator Especial sobre los derechos humanos en Belarús, el grupo de expertos independientes de las Naciones Unidas, así como organizaciones internacionales de derechos humanos y de Belarús.

Hace dos años, se adoptó una resolución sobre la aplicación del artículo 33 con referencia a Belarús por violación del derecho de libertad sindical e incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Sin embargo, el Gobierno de Belarús ha seguido haciendo caso omiso de las recomendaciones de la Comisión, las conclusiones de esta Comisión y las decisiones del Consejo de Administración y de la Conferencia. El Gobierno de Belarús está poniendo en peligro todo el sistema de control, acusando a la OIT de parcialidad y de ir más allá de su mandato. Se trata claramente de una cuestión que Belarús está politizando para evitar la discusión sobre la represión y la violación de la libertad sindical.

Esta postura no es en absoluto constructiva ni es aceptable. A pesar de las acusaciones infundadas vertidas contra nosotros por el Gobierno, pedimos una vez más al Gobierno de Belarús que se abstenga de este enfoque estéril de resistirse y oponerse y que empiece a cumplir, con hechos y no con palabras, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La OIT es una organización única. Puede y debe convertirse en una plataforma para un diálogo serio y justo sobre la salida de Belarús de la crisis sociopolítica y el aislamiento internacional. La liberación voluntaria de todos los dirigentes y activistas sindicales sin excepción detenidos por las autoridades de Belarús y el reconocimiento del mandato del Enviado Especial del Director-General, podrían ser el inicio de dicho diálogo.

Presidente - Antes de dar nuevamente la palabra al Gobierno de Belarús, la Oficina desea responder a la pregunta formulada por el Grupo de Trabajadores e invito a la representante del Secretario General, Corinne Vargha, a que lo haga.

Representante del Secretario General - En la declaración inicial del Vicepresidente trabajador, hay una pregunta a la Oficina sobre el seguimiento de la decisión del Consejo de Administración, de noviembre de 2024, en relación con dos cuestiones: la primera sobre el enviado especial del Director General, y la segunda sobre la creación de un grupo de trabajo entre la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a mejorar la coordinación y el impacto de nuestra acción.

Por lo que se refiere al enviado especial, me complace informarles que en la próxima sesión del Consejo de Administración de la OIT, el 14 de junio, inmediatamente después de la Conferencia, se notificará formalmente la aprobación de su nombramiento por el Consejo de Administración. El Director General ha elegido ya a una persona en la que confía plenamente

en términos de su capacidad para entablar un diálogo constructivo con el Gobierno de Belarús. Así pues, para quienes estén interesados y vayan a asistir, la referencia al documento del Consejo de Administración es GB.354/INS/11. Debería estar disponible a principios de la semana que viene.

Con respecto a la pregunta relativa a la creación de un grupo de trabajo entre la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a coordinar y reforzar la acción conjunta, también me complace informar que, si bien teníamos una buena coordinación pero no de manera institucional, ahora hemos establecido formalmente un grupo de trabajo conjunto entre la OIT y la Oficina del Alto Comisionado para hacer un seguimiento preciso de la decisión del Consejo de Administración.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Ante todo, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a todos los que han participado en la discusión y han apoyado a Belarús. Distinguidos amigos, su posición audaz y honesta sobre la cuestión de Belarús es una prueba clara del hecho de que en la OIT existen fuerzas sanas, que son numerosas y que están dispuestas, a pesar de las presiones y amenazas, a defender los principios fundamentales en el trabajo de esta Organización para luchar por la justicia y garantizar que podamos abolir cualquier práctica de doble rasero.

Ahora, en cuanto a los que han hablado en contra de Belarús, aquí lo primero que me gustaría señalar es lo siguiente: todas estas declaraciones se basan en una sola fuente, información que ha venido de representantes del ex BKDP y esto es algo que ya no existe. Ya no funciona debido a sus acciones anticonstitucionales y extremistas. Las personas que formaban parte de él están ahora en el extranjero y, por tanto, reciben financiación de países occidentales que tienen una política poco amistosa hacia Belarús.

Los órganos de control de la OIT reciben información de esta fuente y la consideran una fuente fiable de información sobre lo que ocurre en Belarús, lo que es extremadamente ingenuo y, lo que es más, muy perjudicial y contraproducente.

Al fin y al cabo, todo el mundo tiene claro que los representantes del BKDP están dispuestos a inventarse cualquier tipo de queja, acusación o lo que sea, porque en realidad sus hilos los mueven los representantes de la Unión Europea y lo hacen porque quieren recibir dinero occidental. Por lo tanto, la información es simplemente falsa, y los hechos se están tomando a la ligera. Es una mera invención, lo que significa que la Comisión de Expertos acaba haciendo acusaciones absurdas sobre un ambiente de violencia y miedo dentro de Belarús.

Cualquiera que haya estado en Belarús podría decir, sin ninguna duda, que es un lugar en el que reina la paz y la seguridad, y eso se siente en cualquier parte del país. Se siente la amistad, se siente la hospitalidad, y eso es algo que de hecho siempre han señalado los expertos de la OIT cuando han venido a visitarnos.

Hoy hemos escuchado lo que han dicho nuestros oponentes. Han intentado cuestionar la colosal cantidad de trabajo realizado por el Gobierno de Belarús con sus interlocutores sociales para tratar de dar efecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta, y aquí señalo que ya se ha presentado repetidamente a los órganos de control de la OIT información detallada sobre la aplicación de dichas recomendaciones de la comisión de encuesta.

Belarús ha hecho un trabajo serio y como consecuencia de ese trabajo, la mayoría de las recomendaciones, 12, han sido efectivamente aplicadas. Diez de las 12 se han aplicado en su totalidad y las otras 2 también se han aplicado, en la medida en que no atenten contra los intereses nacionales de Belarús. Todo ello se ha llevado a cabo en estrecha colaboración con

la OIT, incluso sobre la base de planes de acción y de programas de trabajo conjuntos. Todos los programas han sido elogiados por los órganos de control pertinentes de la OIT.

Así que, permítanme ser absolutamente claro: si nos remontamos a 2009, se observó que en Belarús se habían realizado progresos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, y también tuvimos una misión de contactos directos que vino a Minsk en 2014 y que también elogió el trabajo de los órganos tripartitos y de los interlocutores sociales en nuestro país.

A raíz de su trabajo, preparamos una propuesta para todo un paquete de medidas que nos harían avanzar en la mejora de la forma en que trabajamos con nuestros interlocutores sociales, desarrollando nuestro proceso de negociación colectiva y también los mecanismos para resolver los conflictos laborales. Todas estas propuestas fueron elaboradas por el Gobierno con sus interlocutores sociales y la OIT, y todas tuvieron éxito.

Luego, en 2015, con miras a aplicar la segunda recomendación, introdujimos cambios en nuestra legislación, suprimiendo el requisito mínimo del 10 por ciento de afiliados para constituir un sindicato y, al hacerlo, el Informe de la Comisión de Expertos lo señaló tomando nota con interés.

Todas estas medidas positivas fueron adoptadas por el Gobierno de Belarús y todo ello supuso que, en 2017, por primera vez, Belarús no se incluyera en la lista restringida de la Comisión y que el examen de las cuestiones relacionadas con el Convenio núm. 87 se incluyera, de hecho, simplemente dentro del ciclo regular de presentación de memorias.

Evidentemente, estos cambios en el enfoque de la consideración de la cuestión de Belarús dentro de la plataforma, no habrían sido posibles, salvo que el Gobierno hubiera dado pasos serios hacia adelante y que hubiera habido una opinión positiva de esos pasos por parte de los órganos de control.

Lamentablemente, tras los acontecimientos políticos de 2020, la relación entre Belarús y la OIT quedó prácticamente congelada, algo que no deseábamos. En repetidas ocasiones nos hemos referido a la situación y a lo que ocurrió tras las elecciones presidenciales de 2020. No creo que sea necesario volver a entrar en todos los detalles al respecto.

Solo quiero destacar una vez más que todas las medidas adoptadas por las autoridades bielorrusas tenían por objeto mantener el orden constitucional en el país, garantizar la seguridad y proteger la vida de nuestros ciudadanos. En ese proceso, no se violaron las normas de la OIT.

La República de Belarús es miembro de pleno derecho de la OIT. Pagamos regularmente nuestras cotizaciones. Enviamos para su participación una delegación tripartita. A pesar de todos los esfuerzos realizados para discriminarnos, ahora nos encontramos en una situación en la que no recibimos ninguna ayuda experta de esta Organización, ninguna asistencia experta.

De hecho, ahora vemos que la Resolución en virtud del artículo 33, adoptada hace dos años, en la 111.^a reunión de la Conferencia, es una decisión claramente discriminatoria contra Belarús.

De hecho, los países occidentales que estaban detrás de dicha decisión no podían decir que se hubiera dado algún caso en el que no hubiéramos cooperado. Sin embargo, ahora simplemente querían dejar de colaborar con nosotros y limitarse a introducir restricciones y suspender nuestro trabajo conjunto hasta ese momento.

Tenemos que reconocer que dicha Resolución es uno de los documentos más infructuosos y erróneos jamás adoptados en toda la historia de esta Organización. La política de aislamiento, el bloqueo de una posible cooperación, las sanciones coercitivas unilaterales, todo ello es sencillamente un callejón sin salida. En última instancia, solo socavará la autoridad de la OIT y los principios y derechos fundamentales en los que se basa esta Organización. Creemos que la Resolución discriminatoria adoptada en virtud del artículo 33, debe derogarse inmediatamente.

A pesar de que la cooperación entre la OIT y Belarús está congelada *de facto* en la actualidad, sigue existiendo el potencial, una oportunidad, para dicha cooperación. El sistema de concertación social en nuestro país funciona de manera normal y adecuada. Periódicamente celebramos reuniones de nuestro Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales, en las que debatimos las cuestiones más importantes relacionadas con el desarrollo socioeconómico de nuestro país.

En enero de este año celebramos una reunión de este Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales en la que firmamos un nuevo acuerdo general en el que participan el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para 2025-2027.

En cuanto a algunas cuestiones directas que tienen que ver con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, aquí hemos creado un Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales. En este Consejo, junto con los expertos de la OIT, elaboramos planteamientos que nos permitirán mejorar la forma en que resolvemos colectivamente las cuestiones. Desafortunadamente, no hemos podido concluir el trabajo que estábamos realizando en materia de acuerdos arancelarios y locales, pero estamos dispuestos a renovar nuestra cooperación también a este respecto.

En los últimos años, hemos visto que los opositores a Belarús en el seno de la OIT han conseguido que se politicen decisiones injustamente tomadas contra nuestro país y nuestro pueblo. La OIT es una organización muy especial, que se centra en una forma de interacción muy singular y constructiva. La OIT tiene que estar a favor del diálogo y la cooperación. Eso es lo que representa.

En Belarús, por nuestra parte, estamos interesados en encontrar puntos de convergencia y avanzar en términos de diálogo constructivo con la OIT, en interés de la sociedad bielorrusa y de nuestro pueblo. Para ello, los órganos de la OIT deben estar interesados en jugar limpio. Deben reconocer las realidades del mundo en que vivimos hoy y escuchar lo que decimos, así como tener en cuenta nuestros propios intereses nacionales. No permitiremos que nadie interfiera en nuestros asuntos internos bajo ningún pretexto.

No aceptaremos ningún tipo de política que vaya en contra del desarrollo estable de Belarús y del bienestar de nuestro pueblo. Queremos que haya acuerdo dentro de nuestra sociedad. Queremos tener un respeto inquebrantable por nuestro Estado y su independencia y soberanía, y no aceptaremos otra cosa. La actividad en contra de Belarús en la OIT y las decisiones conducen a un callejón sin salida. Y la revocación de esas decisiones y el alejamiento de la injusta política discriminatoria aplicada contra Belarús es algo que podría ser el comienzo de la recuperación de la confianza y el avance hacia un trabajo conjunto en interés del desarrollo progresivo de todas las esferas de la industria en nuestro país. Hacemos un llamamiento a todos los mandantes tripartitos para que lo reconozcan y para que lo hagan. También hacemos un llamamiento a los órganos de control. Estamos abiertos al diálogo libre y en pie de igualdad.

Miembros empleadores - Queremos dar las gracias a los distintos oradores que han intervenido para compartir sus intervenciones y la información facilitada, de la que hemos tomado nota. Reiteramos que los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT son Convenios fundamentales, lo que significa que requieren una consideración especial por parte de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

Los miembros empleadores insistimos una vez más en nuestra condena enérgica al incumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98 cuando estos han sido ratificados. Estos Convenios contienen garantías fundamentales tanto para los trabajadores como para los empleadores con respecto a la libertad sindical y el derecho de sindicación. Instamos al Gobierno a que empiece a comprometerse en su aplicación o, si el Gobierno cree que ya existe ese compromiso, a que siga por ese camino en el marco de un diálogo constructivo con la OIT, sin más demora, con el fin de mejorar la situación en materia de libertad sindical y derecho de sindicación. Los miembros empleadores están dispuestos a apoyar constructivamente este proceso.

Para concluir, dada la evidente divergencia de entendimiento en relación con los avances en las preocupaciones planteadas por los distintos órganos de control de la OIT, nos limitamos a recomendar una vez más al Gobierno que:

- tome medidas inmediatas para liberar a los dirigentes y miembros sindicales detenidos por participar en asambleas pacíficas o por ejercer sus libertades civiles en el marco de sus actividades sindicales legítimas y retirar todos los cargos por estos motivos;
- acepte una misión humanitaria internacional para garantizar que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados y que la misión tripartita de la OIT evalúe la situación y visite a los sindicalistas que se encuentran actualmente en prisión o detenidos;
- adopte medidas para modificar sin más demora varias disposiciones legales a fin de adaptarlas a los Convenios núms. 87 y 98, y
- reciba sin más demora una misión tripartita de la OIT con miras a evaluar la situación y comprometerse con la Organización con vistas a aplicar las recomendaciones de sus órganos de control.

Miembros trabajadores - Agradecemos a todos los que han tomado la palabra en esta importante y muy animada discusión. Al mismo tiempo, estamos profundamente preocupados porque hemos visto a un funcionario de la FPB grabando a nuestro colega Maksim Pazniakou, representante de la CSI, mientras hablaba. Esto va contra el reglamento y suponemos que la Oficina va a tomar medidas al respecto. Conocemos a la persona que estaba grabando y estamos dispuestos a cooperar con la Oficina para el seguimiento de esta cuestión.

La situación de los trabajadores bielorrusos, tanto los que se encuentran en el país como los que se han visto obligados a exiliarse, sigue siendo muy preocupante en lo que respecta a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, garantizados por los Convenios núms. 87 y 98.

A pesar de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, en la que se pedía el cumplimiento de estos Convenios y de las recomendaciones de la comisión de encuesta, no se ha producido ningún avance al respecto. Las intervenciones de hoy confirman la continua destrucción de la independencia sindical en Belarús.

El Gobierno mantiene la misma postura que ha mantenido desde 2004, alegando el pleno cumplimiento de los Convenios a pesar de las pruebas abrumadoras y concluyentes, incluso de los propios órganos de control de la OIT, en sentido contrario.

Hemos sabido por colegas que incluso la Central Sindical Independiente que opera desde el exilio, el BKDP, ha sido designada organización extremista y terrorista. Sus dirigentes siguen estando en el punto de mira de las autoridades.

Un hecho especialmente alarmante es la normativa de la que oímos hablar el año pasado, que permite separar por la fuerza a los niños de las familias en las que uno de los progenitores ha sido condenado por un delito relacionado con las denominadas actividades extremistas. Como ha dicho mi colega que ha tomado la palabra, el Presidente en funciones de la BKTB, el Sr. Maksim Pazniakou, se enfrenta ahora a cargos como la acusación de haber mediado en actividades extremistas. Por ello, su familia, ha sido gravemente amenazada. Creemos que Maksim Pazniakou está siendo acosado únicamente por sus actividades sindicales.

Debemos subrayar que el conjunto de pruebas de los mecanismos de control de la OIT y del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas indica claramente que la FPB está controlada por el Estado. Esta opinión está respaldada por las conclusiones de la Comisión de Verificación de Poderes de las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2023 y 2024. Una resolución adoptada por el Parlamento Europeo a principios de este año afirmaba inequívocamente que la Federación de Sindicatos de Belarús está integrada desde hace tiempo en la estructura gubernamental del régimen de Lukashenko.

Recordemos el párrafo 599 del informe de la comisión de encuesta donde se afirma: «En Minsk y durante la audiencia formal en Ginebra, la comisión recibió un gran número de pruebas sobre la manera en que el Gobierno, los gerentes y los directores empresariales han tenido injerencia, desde hace varios años, en el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales». Así que, como pueden ver, estamos donde empezamos y es evidente que no se ha hecho ningún progreso.

Hace apenas unos días, un grupo de expertos independientes de las Naciones Unidas expresó su honda preocupación por las continuas violaciones de la libertad sindical en Belarús. Pidieron al Gobierno que cooperara plenamente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas y la OIT y sus órganos de control para defender los derechos de los sindicalistas independientes. Su mensaje fue inequívoco: «Belarús debe poner fin a la represión de los sindicalistas independientes, quienes son también reconocidos como defensores de los derechos humanos. El país debe liberar inmediatamente a todos los dirigentes y miembros sindicales encarcelados por ejercer sus derechos a la libertad de expresión, reunión y asociación, y derogar las leyes y políticas que ponen trabas al funcionamiento de los sindicatos independientes». Nos hacemos eco de este mensaje. Pongan inmediatamente en libertad a todos los dirigentes y afiliados sindicales encarcelados por sus actividades sindicales.

Como también hemos oído durante el debate de hoy, el Gobierno sigue presionando a las empresas privadas para que se constituyan en sindicatos afiliados a la FPB. Esta flagrante injerencia viola tanto el Convenio núm. 87 como el Convenio núm. 98. Cabe destacar que el deterioro del respeto de estas obligaciones no solo perjudica a los trabajadores, sino que también crea un clima de miedo e inestabilidad para los empresarios, dañando el tejido social y económico más amplio del país.

Por lo tanto, instamos encarecidamente al Gobierno de Belarús a:

- Aceptar la misión tripartita para evaluar la situación actual y reunirse con los sindicalistas afectados por la represión, incluidos los que siguen encarcelados.
- Permitir inmediatamente que una misión humanitaria internacional garantice que profesionales médicos independientes puedan visitar a los sindicalistas detenidos y evaluar su estado de salud.
- Aplicar sin demora en la legislación y en la práctica las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control de la OIT.
- Abstenerse inmediatamente de injerir en la formación y el funcionamiento de los sindicatos, en particular forzando la creación de sindicatos afiliados a la FPB en empresas privadas.
- Abstenerse de amenazar a los empleadores con disolver sus empresas si no crean sindicatos progubernamentales y afirmar públicamente que la decisión de crear o no un sindicato corresponde exclusivamente a los asalariados y a los empleadores para quienes trabajan.
- Modificar toda la legislación que restrinja el ejercicio de la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y otras libertades civiles con objeto de ponerla en plena conformidad con los Convenios núms. 87 y 98.

También queremos que se aplique plenamente el principio de no devolución que establece la resolución, así como todas las demás medidas adoptadas por el Consejo de Administración, e instamos a todos los Estados Miembros de la OIT a que asuman su responsabilidad a este respecto.

Por último, acabamos de oír que la FPB es independiente en su trabajo. Lo que el Convenio espera es que sean independientes en la toma de decisiones y en el control de sus propias estructuras. Y está claro que este no es el caso.

Por último, hacemos un llamamiento al Gobierno de Belarús para que colabore constructivamente con la OIT, de modo que en la próxima sesión de la presente Comisión podamos ver por fin avances hacia el pleno restablecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en Belarús.

Presidente - Distinguidos delegados, les informo de que está estrictamente prohibido filmar o tuitear durante los debates. Informo al Grupo de Trabajadores de que la Mesa hará un seguimiento de su petición en este sentido.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - La miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia, no habiendo podido inscribirse en la lista de oradores dentro de los plazos, informó a la secretaria de la Comisión que su país se suma a la declaración dada por la miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión celebró su segunda sesión especial sobre Belarús en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la aplicación por Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en cumplimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, en la que se instaba a Belarús

a que aplicara las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control.

Tomó nota de la información oral y escrita presentada por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

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

La Comisión expresó su profunda preocupación y su pesar por la imposición de sanciones penales a sindicalistas dedicados a actividades sindicales legítimas y por el acoso judicial a los afiliados de los sindicatos, en particular los arrestos, los enjuiciamientos y los encarcelamientos. Deploró profundamente la represión ejercida contra los sindicatos independientes y el encarcelamiento de sindicalistas.

La Comisión reiteró que este caso ya había sido objeto de discusión en repetidas ocasiones en la Comisión antes del establecimiento de una comisión de encuesta, y deploró profundamente la falta de progresos del Gobierno en el cumplimiento de los Convenios.

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

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

En cuanto al continuo deterioro de la libertad sindical, la Comisión deploró la continua injerencia del Gobierno en las actividades sindicales. La Comisión manifestó serias dudas sobre la independencia de la FPB y expresó su esperanza de que, sin más demora, el Gobierno colaborará con la OIT para abordar esas preocupaciones y asegurarse de que todos los sindicatos, incluidos los sindicatos independientes como el BKDP, puedan funcionar sin injerencia alguna del Gobierno.

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

La Comisión tomó nota asimismo de la última memoria sobre la situación en Belarús presentada a la 353.^a reunión del Consejo de Administración, que lamentó profundamente que, una vez más, el Gobierno no hubiera proporcionado nueva información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión. Tomó nota asimismo de que la información escrita presentada a la Comisión no contenía información nueva al respecto.

Tras la discusión y tomando nota de que el Gobierno no había comunicado nueva información, la Comisión se vio obligada una vez más a instar al Gobierno a que adopte con la mayor urgencia todas las medidas posibles para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y todas las observaciones posteriores formuladas por los órganos de control de la OIT en relación con el cumplimiento de los Convenios.

La Comisión instó en los términos más enérgicos al Gobierno a poner en libertad inmediatamente a los sindicalistas encarcelados, a retirar los cargos y a anular las condenas dictadas contra ellos en relación con sus actividades sindicales legítimas.

La Comisión también reiteró su solicitud al Gobierno de que acepte, con la mayor urgencia:

- una misión humanitaria internacional que garantice que médicos independientes puedan visitar a todos los sindicalistas encarcelados para evaluar su estado de salud y ofrecerles asistencia médica, en caso necesario;
- una misión tripartita de la OIT para evaluar la situación y visitar a los sindicalistas que se encuentran actualmente encarcelados o detenidos.

Considerando la necesidad de un seguimiento continuo y permanente de la situación en Belarús, la Comisión acogió con agrado el nombramiento de un enviado especial a Belarús con el mandato de interactuar con el Gobierno y los organismos pertinentes de las Naciones Unidas para velar por la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta e instó al Gobierno a colaborar constructivamente con él.

De conformidad con la Resolución de la Conferencia, la Comisión acogió con agrado el establecimiento de un grupo de trabajo de la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas con miras a garantizar una acción coordinada y conjunta para la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de los órganos de control e instó al Gobierno a colaborar constructivamente con este. La Comisión acogió con beneplácito el seguimiento continuo de la situación por el Consejo de Administración.

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

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

Presidente - ¿Puedo considerar que el proyecto ha sido aprobado?

Observo que la honorable representante gubernamental solicita la palabra. Embajadora, tiene usted la palabra.

Representante gubernamental - La labor de la Comisión de Aplicación de Normas se rige por la parte 4 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Las disposiciones de la parte 4 del Reglamento se aplicarán a todas las comisiones que constituya la Conferencia. En el artículo 42 del Reglamento se establece, en particular, que «la Comisión procurará en la medida de lo posible adoptar sus decisiones por consenso, el cual se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por un miembro como un obstáculo a la adopción de la decisión de que se trate». Por lo tanto, la falta de consenso se define como la objeción de un miembro de la Comisión. En caso de objeción por parte de más de un miembro de la Comisión, la Mesa no podría declarar el consenso.

El debate durante la sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas sobre Belarús, que tuvo lugar el 7 de junio, puso claramente de manifiesto la falta de consenso tanto en la evaluación de la política del Gobierno de Belarús, como de la situación en el ámbito laboral y social en el país, así como acerca de las medidas que la OIT recomienda al Gobierno de Belarús y otros interlocutores sociales.

Al menos un grupo de casi 40 oradores evaluó positivamente el diálogo tripartito nacional. Más de un tercio de los participantes en las deliberaciones señalaron los importantes logros de Belarús en el desarrollo de la colaboración tripartita y la garantía de los derechos e intereses de los trabajadores. Varios delegados pidieron a la Comisión y a la OIT que evitaran la politización en sus relaciones con los interlocutores sociales de Belarús y que forjaran un compromiso bilateral sobre una base no politizada, en el marco del mandato de la OIT.

Las conclusiones presentadas para su aprobación por la Comisión no reflejan adecuadamente estos aspectos e inducen a la confusión a la Conferencia. Por ejemplo, en el documento ni siquiera se menciona el diálogo tripartito existente en Belarús y no se insta a la OIT a entablar un diálogo con Belarús, sino que, por el contrario, se centra únicamente en presionar al Gobierno. Además, las conclusiones ofrecen una evaluación sesgada y distorsionada de la FPB, que representa a 4 millones de trabajadores, es decir, el 90 por ciento de los trabajadores de Belarús. Se hace caso omiso por completo de la posición de la delegación tripartita de Belarús, así como del papel genuino que desempeña la FPB en la promoción y protección duraderas de los derechos de los trabajadores.

Al mismo tiempo, la exigencia de la excarcelación inmediata de algunos activistas sindicales y la retirada de todos los cargos contra ellos no es más que una injerencia en los asuntos nacionales. El Gobierno ha informado repetida y detalladamente a los Estados Miembros de la OIT de que estas personas han sido condenadas por la comisión de delitos y que dichas condenas no guardan relación alguna con sus actividades sindicales legítimas. Consideramos que se trata de una manipulación flagrante con el fin de impulsar en la OIT decisiones discriminatorias contra los trabajadores, los empleadores y el Estado de Belarús.

Señor Presidente, dada la evidente falta de consenso, la delegación de Belarús le pide que se atenga estrictamente al Reglamento y solicita que se sometan a votación las conclusiones de la Comisión sobre la sesión especial dedicada a Belarús. También pedimos a los Estados Miembros que voten en contra de estas conclusiones no consensuadas, que no reflejan la posición de muchas delegaciones, incluida la delegación tripartita de Belarús, y que vulneran los intereses de los trabajadores y los empleadores bielorrusos.

Presidente - Gracias, Señora Embajadora. Hemos tomado nota de sus observaciones, que, por supuesto, se reflejarán en las actas de la presente Comisión.

Quisiera referirme al artículo 42 del Reglamento de la Conferencia. Según este artículo, me corresponde, en mi calidad de Presidente de esta sesión y presidente de la Comisión, hacer todo lo posible para que las decisiones de la Comisión se adopten por consenso. El consenso no es sinónimo de unanimidad. Como se indica en el Reglamento de la Conferencia, este se caracteriza por la ausencia de objeción presentada por un miembro como obstáculo a la adopción de la decisión de que se trate. Dicho esto, quiero recordar que, desde que la Comisión adopta conclusiones sobre los casos de países, siempre, sin casi excepciones, las ha adoptado por consenso. Cuando se dan divergencias de opinión, estas se reflejan de manera sistemática y completa en su Informe. A la luz de la opinión predominante expresada durante el debate de la Comisión y entendiendo también que la posición del Gobierno quedará plenamente reflejada en el Informe, ¿puedo considerar que la Comisión está dispuesta a adoptar las conclusiones que aparecen en la pantalla?

Presidente - Cedo la palabra a la Embajadora de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Gracias, señor Presidente, por sus esfuerzos para lograr el consenso. Sin embargo, en el transcurso de los debates, no solo la delegación de Belarús, sino toda una serie de delegaciones expresaron su rechazo a las medidas recomendadas y el carácter politizado de las mismas, y pidieron que no se politizara la cooperación con la República de Belarús. Lo que vemos en las conclusiones no solo no tiene en cuenta esta afirmación, sino que la contradice por completo. En consecuencia, Belarús solicita que se sometan a votación las conclusiones sobre este caso. Todas las interpretaciones de la ausencia de consenso, de opiniones correctas o incorrectas, no se ajustan a la clara formulación del Reglamento ni a la práctica no solo de la OIT, sino de las organizaciones internacionales en general. Por lo tanto, reitero mi solicitud de que se sometan a votación las conclusiones.

Presidente - Veo que la delegación de la Federación de Rusia ha solicitado la palabra.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Federación de Rusia** - La delegación de la Federación de Rusia comparte plenamente la valoración expresada por la República de Belarús que acabamos de escuchar. Apoyamos la petición de la República de Belarús de que se sometan a votación las conclusiones. Y hacemos un llamamiento a todas las delegaciones de buena fe para que voten en contra de las conclusiones.

Presidente - Veo que la delegación de China ha solicitado la palabra.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Observamos que el proyecto de conclusiones tiene un contenido muy politizado. Esto es contrario a una comunicación positiva y constructiva. Es evidente que no hay consenso sobre este caso. El proyecto de conclusiones no refleja de manera equilibrada las perspectivas de todas las partes. China apoya la solicitud de Belarús de que se someta a votación.

Presidente - Veo que la delegación de Polonia ha solicitado la palabra.

Miembro gubernamental, Polonia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Concedemos gran importancia a que las conclusiones de la Comisión se aprueben por consenso, de conformidad con la práctica establecida desde hace tiempo en la presente Comisión. Quisiéramos subrayar que, de conformidad con el párrafo 42 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión hará todo lo posible por adoptar sus decisiones por consenso. Además, el documento D.1 sobre la labor de la Comisión establece claramente en

su párrafo 32 que las conclusiones relativas a casos individuales deben reflejar recomendaciones consensuadas.

Las opiniones divergentes pueden quedar registradas en las actas de la Comisión y quienes no estén de acuerdo con las recomendaciones tienen la oportunidad de expresar sus opiniones en las actas, lo que garantiza plena transparencia sin menoscabar la toma de decisiones colectiva.

Por lo tanto, instamos a todas las delegaciones a que respeten este principio y permitan que las conclusiones se aprueben por consenso, sin ninguna acción que ponga en peligro la independencia y el papel fundamental de la presente Comisión tripartita en el marco del mecanismo de control de aplicación de normas de la OIT.

Presidente - Veo que la delegación de Canadá ha pedido la palabra.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre de los Gobiernos de **Australia**, el **Japón**, el **Reino Unido** y el **Canadá**. Hoy debemos tomar la palabra una vez más para lamentar que se haya procedido a la votación. Lamentablemente, esta votación es la segunda sobre la adopción de conclusiones en el caso de Belarús, lo que rompe con la larga tradición de adoptar conclusiones por consenso en el seno de esta Comisión. Tenemos en la más alta estima la labor que la Comisión de la Conferencia lleva a cabo. Se trata de un elemento fundamental de uno de los sistemas de control más antiguos y respetados del mundo.

La Comisión constituye un mecanismo único en el sistema multilateral, por cuanto proporciona una plataforma para que los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores compartan perspectivas y orientaciones sobre cómo los Estados Miembros pueden mejorar sus iniciativas para cumplir las obligaciones que les incumben en virtud de los convenios internacionales del trabajo que han ratificado. Condenamos enérgicamente la alteración de los métodos de trabajo bien establecidos de la presente Comisión considerando que va en detrimento de la mejora de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores.

Hacemos un llamamiento a quienes apoyan la votación para que reconsideren su recurso a la votación en la presente Comisión y les instamos a que protejan y respeten nuestros métodos de trabajo, así como la labor realizada conjuntamente por nuestros interlocutores sociales. Deseamos subrayar que la votación de hoy es una nueva aberración, no un precedente. Hacemos un llamamiento a todos los mandantes de la OIT para que respeten el sólido diálogo social que tiene lugar en esta Comisión.

Presidente - Veo que la delegación de Noruega también ha pedido la palabra.

Miembro gubernamental, Noruega - Noruega apoya la declaración de la Unión Europea.

Presidente - Devuelvo la palabra a la delegación de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Hemos escuchado los argumentos en contra de la celebración de una votación en la Comisión, pero insistimos en que se celebre una votación sobre esta cuestión. Para nosotros está claro que estas conclusiones tienen carácter político. Los Estados miembros de la Unión Europea, el Canadá y Noruega han estado sin duda detrás del proceso del artículo 33 sobre Belarús. Supuestamente, piden que se sigan prácticas constructivas en la Comisión. Sin embargo, son estos países los que han impuesto más de 17 paquetes de sanciones económicas contra Belarús, que han perjudicado los intereses de los trabajadores de nuestro sector minero, forestal y maderero.

Estas sanciones están bloqueando el suministro de medicamentos en Belarús, y podría seguir enumerando otros ejemplos.

Quizás sea incorrecto, casi ultrajante, pedir que se respete el proceso cuando las medidas que ustedes han adoptado, en parte en el marco de la OIT, están dirigidas contra el pueblo y la economía de Belarús. Por lo tanto, solicitamos que se someta a votación.

Presidente - Gracias, Embajadora. ¿Hay otras peticiones para intervenir? Veo que no. Invito a los dos Vicepresidentes a que me acompañen en la tribuna.

Informo a los miembros delegados de la Comisión de que no se ha alcanzado un consenso sobre la adopción de las conclusiones relativas a la sesión especial sobre Belarús. En consecuencia, de acuerdo con los dos Vicepresidentes, decido proceder a una votación a mano alzada. Con vistas a la preparación de este trámite, propongo una pausa técnica de cinco minutos.

Voy a dar ahora la palabra a la Secretaría para que organice la votación a mano alzada.

(Votación a mano alzada).

Señoras y señores, voy a anunciar los resultados de la votación sobre la adopción de las conclusiones relativas a Belarús. Los votos emitidos se distribuyen de la siguiente manera:

A favor: 2 584 votos

En contra: 72 votos

Abstenciones: 112 votos

Habiéndose alcanzado el *quorum* requerido, se aprueban las conclusiones relativas a Belarús.

(Las conclusiones fueron adoptadas).

Tiene ahora la palabra la representante gubernamental de Belarús.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Agradecemos a la Presidencia el estricto seguimiento del procedimiento y los esfuerzos realizados para respetar el enfoque reflejado en las disposiciones pertinentes. Damos las gracias a las delegaciones que han apoyado nuestra posición y han votado en contra, así como a las que se han abstenido, porque comprendemos el valor de la abstención y entendemos la presión que se está ejerciendo sobre varias delegaciones gubernamentales. Esta decisión contra Belarús es un callejón sin salida, que refleja una práctica injusta de presión sobre el país. Hacemos un llamamiento a un espíritu constructivo, que pueda convertirse en la base y el fundamento de la buena confianza y el desarrollo. Instamos a la OIT, a la Oficina y a los tres mandantes a entablar un diálogo positivo en pie de igualdad.

V. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)

La Comisión ha adoptado conclusiones breves, claras y concisas. Las conclusiones identifican lo que se espera de los Gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento. Las conclusiones deben leerse junto con las actas completas de la discusión sobre cada caso individual. En las conclusiones, ya no se recogen elementos de la discusión ni se reiteran declaraciones que hayan formulado los Gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que figuren en las actas. La Comisión ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso. Solo ha formulado conclusiones que entran dentro del ámbito de aplicación del convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los Gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en las actas de la Comisión, no en las conclusiones.

Afganistán (ratificación: 1969)

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

Presidente - Vamos a comenzar el examen del caso relativo a Afganistán y la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Les informo de que, desde el miércoles 4 de junio, fecha en la que estaba programada la discusión del caso por la Comisión, Afganistán todavía no ha acreditado una delegación en esta 113.ª sesión de la Conferencia. El Gobierno no respondió a los recordatorios enviados por la secretaría de la Comisión, ni a los llamamientos publicados en el Programa diario de la Conferencia y en la página web de la Comisión.

Como se indica en el párrafo 35 de la parte VII del documento D.1 sobre los métodos de trabajo de la Comisión, el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión examinará los casos en que los Gobiernos no hubieran respondido a la invitación. En el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve.

Invito a los portavoces a que presenten sus observaciones sobre este caso, sin abrir la discusión.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores lamentan que no esté presente ninguna delegación del Afganistán. En consecuencia, nuestra Comisión no puede proceder al examen a fondo del caso. Recordamos que la participación de los Gobiernos en la Conferencia, y en nuestra Comisión cuando se trata de casos que figuran en la lista final, es esencial para el funcionamiento del sistema de control de la OIT.

Por lo tanto, aprovecharemos esta oportunidad para reflejar la gravedad de este caso y la profunda preocupación que nos suscita la aplicación del Convenio por las autoridades afganas *de facto*. Con el apoyo de nuestros homólogos empleadores, proponemos que la Oficina tome nota de esta preocupación mutua, tal como se refleja también en las observaciones de la Comisión de Expertos, y la transmita a las autoridades afganas.

Si se hubiera examinado este caso, el Sr. Maroof Qaderi, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos, nos habría informado sobre la grave discriminación que sufren las mujeres y las niñas en el Afganistán.

También nos habría dicho que los talibanes han promulgado 50 decretos restringiendo la libertad de las mujeres, prohibiéndoles el acceso a los espacios públicos, los parques y la asistencia sanitaria, y negándoles la educación y el empleo. Hubiera añadido que las trabajadoras casi han desaparecido de los lugares de trabajo y del espacio público. Que las que siguen trabajando se ven obligadas a cobrar salarios más bajos y que esta discriminación sistemática vulnera por completo los derechos de las mujeres y contraviene de manera flagrante las disposiciones del Convenio.

Asimismo, el Sr. Qaderi nos habría contado que miles de trabajadores y empleados han sido despedidos ilegalmente de diversos departamentos e instituciones gubernamentales por motivos de origen étnico, idioma, religión o nacionalidad. Que decenas de miles de personas han sido despedidas sin ninguna consideración humanitaria, en un acto flagrante de discriminación y sin respeto alguno por la dignidad humana.

Hubiera continuado diciéndonos que muchos trabajadores del Afganistán, en particular las mujeres y las personas pertenecientes a grupos étnicos o religiosos minoritarios, se enfrentan a una crisis de subsistencia y a violaciones de sus derechos económicos, lo que ha provocado un aumento alarmante del trabajo infantil y un incremento dramático de los suicidios, la venta de órganos, los matrimonios forzados, el hambre extrema y la malnutrición generalizada.

Habría añadido que el derecho a la libertad sindical y las libertades civiles no existe bajo el régimen talibán y que los sindicatos del Afganistán no pueden desempeñar sus funciones ni mantener sus actividades.

El Sr. Qaderi nos habría informado de que los talibanes han nombrado un jefe interino del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos, infringiendo los estatutos del sindicato y los principios fundamentales de la libertad sindical. Habría pedido a nuestra Comisión que restableciera las actividades legítimas de su sindicato, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Afganos. También nos habría pedido que garantizáramos que, en el Afganistán, se respeten los derechos de los trabajadores afganos, especialmente los de las mujeres y las minorías étnicas y religiosas protegidos por el Convenio.

Por último, el Sr. Qaderi nos habría pedido que presionáramos a los talibanes para que pongan fin de inmediato a la represión y a las violaciones de los derechos humanos y laborales fundamentales en el Afganistán.

Esto es lo que el Sr. Maroof Qaredi nos habría dicho. Pero no ha podido. Podría haber sido la ocasión de escuchar un testimonio impactante de la gravedad de la situación, que se ha convertido en el símbolo de lo que millones de mujeres, niñas y miembros de minorías étnicas y religiosas tienen que afrontar a diario desde 2021: la exclusión y el ostracismo.

En el debate sobre el caso en 2023, ya habíamos abordado la gravedad de la situación y las terribles violaciones de los derechos que tienen lugar en el Afganistán. Nuestra discusión suscitó una fuerte reacción de nuestra Comisión, que decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe. Es evidente que desde entonces no se ha observado ninguna mejora y que la situación se ha deteriorado aún más. Podríamos haber tenido noticia de este deterioro a través del testimonio del Sr. Qaderi, pero podemos observarlo en el Informe de la Comisión de Expertos, la cual expresa su profunda preocupación por la vulneración de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el país.

A este respecto, la Comisión de Expertos se remite a los informes de varios órganos de las Naciones Unidas, como el Consejo de Derechos Humanos y el Comité de las Naciones

Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, así como al informe del Secretario General de las Naciones Unidas a la Asamblea General.

La Comisión de Expertos lamentó profundamente la aprobación de la Ley de Promoción de la Virtud y de Prevención del Vicio, en la que se imponen medidas discriminatorias específicas de género, excluyendo de hecho a las mujeres y niñas afganas de la vida pública y anulando sus derechos al empleo y la ocupación, lo que exacerba las restricciones y la discriminación a las que se enfrentan. Estas graves vulneraciones de los derechos humanos básicos de la población tendrán un impacto transgeneracional enorme y duradero, en particular sobre las mujeres y las niñas, ya que en cada generación habrá menos mujeres con una formación académica que les permita asumir funciones fuera del hogar. Los terribles niveles de violencia de género contra las mujeres y el hecho de que se les prohíba acceder a la educación perpetuarán su pérdida de autonomía, con graves consecuencias para las generaciones futuras. Ninguna sociedad puede prosperar con una discriminación tan absoluta. Es difícil vislumbrar perspectivas de desarrollo cuando la mitad de la población está manifiestamente excluida de toda vida en sociedad.

Asimismo, es difícil concebir cómo las autoridades *de facto* pueden volver a integrarse en la comunidad internacional habiendo hecho de la discriminación contra las mujeres y los grupos minoritarios su marca. Su ausencia hoy demuestra que no parecen dispuestas a comprometerse con la comunidad internacional. Sin embargo, y teniendo en cuenta lo grave de la situación, los miembros trabajadores consideran que dicha ausencia no puede ser una razón válida para que nuestra Comisión no aborde plena y ampliamente la situación en el futuro.

Por todo ello, pedimos a nuestra Comisión que reitere en los términos más enérgicos posible las Conclusiones que adoptó en 2023. Nos unimos a la Comisión de Expertos para recordar que la comunidad internacional no está indefensa e invitamos a la OIT y a todos sus Estados Miembros a que respondan al llamamiento del Sr. Qaderi, y de millones de afganos, para que utilicen todos los resortes diplomáticos disponibles con objeto de presionar a los talibanes de modo que cesen inmediatamente la represión y las violaciones de los derechos humanos fundamentales en el Afganistán.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores están profundamente preocupados por la aplicación de las disposiciones del Convenio en el Afganistán. Se hacen eco de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre la violación sistemática e institucionalizada de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y las niñas en el Afganistán.

Este caso es extremadamente grave. Desde agosto de 2021, las autoridades *de facto* del Afganistán han tratado de eliminar a las mujeres y niñas afganas de la vida pública y, según la evaluación de varios órganos de las Naciones Unidas, lo han conseguido: las mujeres y las niñas tienen prohibido acceder a la educación y la formación; se les impide alcanzar la seguridad económica, ya que se les restringe considerablemente la posibilidad de buscar trabajo fuera del hogar; su libertad de circulación se ha restringido gravemente; son víctimas de violencia institucionalizada; y no tienen un acceso significativo a la justicia ni pueden interponer recursos contra estas violaciones fundamentales. Desde 2021 se ha producido un deterioro exponencial de la situación de las mujeres y las niñas en este país, en el que la ley vigente vulnera la libertad y la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de protección de las mujeres y las niñas ante la ley.

En lugar de hacer progresos en respuesta a las graves observaciones de la Comisión de Expertos, las autoridades *de facto* no han comparecido ante este órgano y no han proporcionado ninguna información para responder a estas cuestiones.

En primer lugar, abordaremos los antecedentes y el contexto; a continuación, examinaremos las principales cuestiones.

El Afganistán ratificó el Convenio en 1969. La Comisión de Expertos ya ha formulado observaciones sobre este caso en 25 ocasiones, prácticamente todos los años durante las últimas tres décadas. Esta es la cuarta vez que la Comisión de la Conferencia se ocupa de este caso concreto: en 1999, 2000, 2023 y de nuevo este año. El Convenio se refiere a la discriminación en el empleo y la ocupación y es uno de los convenios fundamentales de la OIT y, como tal, debe ser objeto de una atención especial y estar sometido a control con carácter prioritario. Este Convenio fundamental tiene por objeto garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato a todos los trabajadores, prohibiendo toda discriminación basada, entre otras cosas, en motivos de sexo.

La conducta del Afganistán con respecto al proceso de gobernanza de la OIT es inaceptable. Desde el 1 de julio de 2016, no se ha presentado ninguna memoria por escrito sobre la aplicación de este Convenio fundamental. Además, las autoridades *de facto* no han respondido a las observaciones de la Comisión de Expertos desde 2019. El 27 de agosto de 2023, las autoridades *de facto* anunciaron que responderían en 2024 a las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión en junio de 2023. Sin embargo, a pesar de este compromiso oficial, no se ha presentado ninguna memoria a la OIT desde entonces. Por último, como he mencionado anteriormente, las autoridades *de facto* han decidido no asistir a la presente reunión de la Comisión para proporcionar información oral en respuesta a las profundas preocupaciones de esta sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Al igual que la Comisión de Expertos, estamos profundamente preocupados por esta falta total de cooperación por parte de las autoridades *de facto*. Este caso de extrema gravedad está señalado por una doble nota a pie de página. A falta de información de las autoridades *de facto*, la Comisión de Expertos se ha basado en las observaciones recurrentes de varios órganos de derechos humanos de alto nivel de las Naciones Unidas para determinar cuatro cuestiones.

La primera cuestión hace referencia a las severas restricciones impuestas a las mujeres y las niñas con respecto a su acceso a la educación, la formación profesional y el empleo, así como a la falta de acceso a la justicia, incluidas las reparaciones efectivas para las víctimas de la violencia contra las mujeres. Los países que han ratificado el Convenio se han comprometido a desarrollar una política nacional de igualdad, con vistas a eliminar toda discriminación por motivo de sexo en el empleo y la ocupación. Por lo tanto, estos países deben derogar cualquier disposición legislativa, instrucción administrativa o práctica que sea incompatible con una política nacional de igualdad. Por lo tanto, las autoridades *de facto* deben desarrollar acciones y medidas positivas para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el acceso a la educación, la formación profesional y el empleo.

En lugar de avanzar hacia la igualdad y la eliminación de la discriminación, la situación de las mujeres se deteriora año tras año:

Desde agosto de 2021, los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas han sido eficazmente diezmados mediante la promulgación de decenas de ordenanzas, decretos y declaraciones:

- las mujeres ya no pueden circular libremente;
- las mujeres ya no están autorizadas a trabajar, ni siquiera en la administración pública, con muy pocas excepciones;
- las niñas ya no tienen acceso a la enseñanza secundaria y superior;

- se han disuelto el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Comisión Independiente de Derechos Humanos, y
- se han suprimido las fiscalías y los tribunales especializados en la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Desde agosto de 2024, una nueva ley titulada Ley de Promoción de la Virtud y Prevención del Vicio ha institucionalizado medidas discriminatorias para excluir efectivamente a las mujeres y las niñas afganas de la vida pública, incluidos el sistema educativo y el mercado de trabajo.

Además de estas violaciones amparadas por la ley, se producen otras violaciones en la práctica. La discriminación, el acoso y la violencia contra las mujeres son habituales y quedan impunes. Como se les prohíbe trabajar y circular libremente, las mujeres han perdido su capacidad para mantenerse. Esto afecta fundamentalmente a su dignidad humana y tendrá repercusiones desastrosas no solo para varias generaciones de niñas, sino también para la sociedad afgana. Como consecuencia de esta Ley, la sociedad afgana se ve privada de las contribuciones económicas, sociales y políticas de aproximadamente la mitad de su población.

Es hora de que se restablezcan los derechos fundamentales de las niñas y las mujeres afganas. Insistimos en que se revierta sin demora la política discriminatoria de las autoridades *de facto*. Se deben eliminar todas las leyes y prácticas que discriminan a las niñas y las mujeres en el empleo y la ocupación. Se debe prevenir y combatir todo acoso y violencia contra las niñas y las mujeres, garantizando el acceso a la justicia y la disponibilidad de vías de reparación efectivas.

La segunda cuestión hace referencia a la no conformidad de la legislación relativa a la no discriminación. El artículo 9 de la Ley del Trabajo, tanto en el sector privado como en el público, no cubre de forma suficientemente explícita y detallada todos los motivos de discriminación prohibidos. Esta deficiencia legislativa ha sido mencionada durante varios años por la Comisión de Expertos, sin que el Afganistán haya comunicado ninguna mejora sobre este incumplimiento. Instamos a las autoridades *de facto* a que reconsideren su postura y pongan por fin la legislación nacional de conformidad con el Convenio, a fin de prohibir toda discriminación directa e indirecta.

La tercera cuestión hace referencia a la discriminación contra las niñas y las mujeres con discapacidad. Aunque el artículo 15 de la Ley de Derechos y Prestaciones de las Personas con Discapacidad establece el principio de la igualdad de derechos para las personas con discapacidad en términos de participación social, económica y educativa, el Consejo de Derechos Humanos ha observado con profunda preocupación que las mujeres y las niñas con discapacidad a menudo están sometidas a formas múltiples, agravadas o interseccionales de discriminación y desventajas. La Comisión de Expertos reiteró su solicitud de que se adopten medidas concretas con miras a facilitar el acceso de las personas con discapacidad, incluidas las niñas y las mujeres, a la educación y la ocupación, y de que se promuevan sus oportunidades de empleo en los sectores público y privado. Urge que la sociedad afgana ponga fin, en la legislación y en la práctica, a esta discriminación interseccional.

La cuarta cuestión hace referencia a la discriminación en el acceso a la justicia, y a la ausencia de vías de recurso y de reparación efectivas para las niñas y mujeres víctimas de violencia. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha señalado que, en agosto de 2021, el ordenamiento jurídico y judicial dejó de funcionar. El Ministerio de Asuntos de la Mujer cerró. La Comisión Independiente de Derechos Humanos del Afganistán se disolvió. Además, han cerrado los tribunales especializados para la eliminación de la violencia contra las mujeres, así como las fiscalías. Posteriormente, las

autoridades *de facto* han establecido gradualmente un ordenamiento judicial y tribunales nacionales, que ahora se apoyan en su interpretación de la ley islámica (sharía). Estos cambios en el sistema judicial no garantizan el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales consagrados en el derecho internacional consuetudinario y en los instrumentos de derechos humanos. El acceso de las mujeres y las niñas a la justicia se ha visto gravemente comprometido, y estas ya no tienen acceso a las vías de recurso y reparación de que disponían anteriormente. Instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a la justicia de una manera no discriminatoria, así como el acceso a vías de recurso y reparación efectivas.

Los miembros empleadores reconocen la dificultad que entraña formular recomendaciones basadas en el consenso dirigidas a un país cuyas autoridades *de facto* están ausentes en esta Comisión. Su ausencia hoy y el hecho de que no hayan comunicado información a esta Comisión limita seriamente nuestra capacidad para intercambiar información sobre la vulneración del Convenio, tal como ha observado la Comisión de Expertos. Dada la gravedad de esta vulneración, instamos a las autoridades *de facto* —a pesar de su reiterada ausencia de la Conferencia y de que no participen en la misma— a proporcionar información completa sobre todos los progresos realizados para poner fin a la discriminación por motivo de sexo, así como una copia de toda nueva ley encaminada a poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio.

Además, insistimos en que la protección de los trabajadores —tanto mujeres como hombres— frente a la discriminación en materia de empleo y ocupación deben garantizarse en la práctica. No debería excluirse de esta protección legal y judicial a ninguna categoría o sector de trabajadores. Instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para definir y prohibir expresamente en la legislación la discriminación directa e indirecta por motivo de sexo. Las autoridades *de facto* deberían derogar cualquier disposición que institucionalice la discriminación por motivo de sexo en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Instamos a que se adopten medidas concretas para facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la educación y formación profesional, en particular aquellas con discapacidad, y para promover la igualdad de oportunidades en el empleo en los sectores público y privado.

Por último, instamos a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a mecanismos de justicia no discriminatorios y a vías de recurso y reparación efectivas en relación con la discriminación por motivo de sexo. Además, las autoridades *de facto* no deben escatimar esfuerzos para prevenir la discriminación y, en particular, para sensibilizar al público acerca de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Queda mucho camino por recorrer. No solo debe transformarse de raíz el marco jurídico existente, sino que también debe aplicarse de tal manera que se proteja efectivamente a las mujeres y las niñas. Dado el carácter extremadamente grave de este caso, los miembros empleadores insisten, como lo hicieron en 2023, en que se añada un párrafo especial sobre el Afganistán a las conclusiones de los trabajos de esta Comisión.

Estado Plurinacional de Bolivia

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1990)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
(ratificación: 2015)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, así como una copia de la propuesta de metodología tentativa para la realización de talleres de capacitación sobre *Gestión segura del uso de asbesto y seguridad ocupacional para los sectores expuestos al asbesto*.

El Estado Plurinacional de Bolivia ratifica que en cumplimiento a la aplicación de los Convenios núms. 162 y 167 contamos con la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, adoptada mediante el Decreto Ley N° 16998 de 2 de agosto de 1979, los programas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), las Norma Técnicas de Seguridad NTS 009/23, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 992/23 de 9 de junio de 2023 sobre el Programa de Gestión de SST (PGSST) y la NTS 008/17 aprobada mediante Resolución Ministerial N° 387/17 de 17 de mayo de 2017 que si bien son genéricas, contribuyen a la reducción del uso del asbesto y su eliminación, ya que para el cumplimiento de las mismas las empresas de diferentes rubros toman medidas para proteger la integridad de los trabajadores ante la exposición de agentes nocivos para su salud.

De manera específica en cuanto al Convenio núm. 162, podemos mencionar que en el contenido técnico punto 5, *b)* de la NTS 009/23 se exige estudios y/o monitoreos específicos, en función a las características propias de la empresa o establecimiento laboral plasmando los resultados en la matriz IPER (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control) donde en los puntos: «ii) Contaminantes químicos del ambiente de trabajo (sustancias peligrosas) y vi) Otros estudios que sean necesarios», entra el asbesto. Así mismo como parte de las acciones inmediatas se elaborará un programa de capacitaciones enfocados en concientizar sobre Gestión Segura del uso del Asbesto y Seguridad Ocupacional para los sectores que estén expuestos al asbesto. El programa se pondrá en conocimiento de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para que la misma pueda coadyuvar en el contenido y con los profesionales entendidos en la problemática a ser abordada de manera interinstitucional con el Ministerio de Salud y Deportes y otras instituciones que puedan ser identificados.

Discusión por la Comisión

Presidente - Es un honor conceder el uso de la palabra al honorable representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, el señor Viceministro de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas.

Representante gubernamental - Quiero empezar saludando, en representación del Estado Plurinacional de Bolivia y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a la Comisión y a todas las delegaciones presentes, tanto de Gobiernos como de trabajadores y empleadores. Es pertinente comenzar precisando que el Estado Plurinacional de Bolivia reafirma su compromiso con la aplicación de los convenios de la OIT. El Estado Plurinacional de Bolivia, como Miembro fundador de la OIT, es signatario de 8 de 10 convenios fundamentales y ha ratificado casi 50 convenios, demostrando un compromiso claro con los estándares internacionales del trabajo y su aplicación desde una posición soberana.

El Estado Plurinacional de Bolivia ha ratificado una cantidad importante de convenios de la OIT, pero es importante tener en cuenta que la implementación y aplicación de estos convenios pueden variar en la práctica. A pesar de los esfuerzos desplegados en favor de los derechos de los trabajadores, que deben ser reconocidos, también es importante revisar buenas prácticas y considerar recomendaciones que se puedan aplicar a nuestra realidad para optimizar la aplicación de convenios en el marco siempre de la soberanía en las decisiones sobre el enfoque de desarrollo económico.

Este puede ser el caso específico de los Convenios núms. 162 y 167 y es con un ánimo constructivo que nos presentamos ante esta Comisión tanto para explicar los esfuerzos del Estado Plurinacional de Bolivia en la aplicación de estos convenios, como para escuchar recomendaciones que nos puedan ayudar a avanzar en el marco de las decisiones de nuestro país.

En el documento de Informe de la Comisión de Expertos, con base en las memorias que se han presentado por parte del Estado Plurinacional de Bolivia sobre los Convenios núms. 162 y 167, presentamos los avances reportados y las observaciones realizadas como contexto de las actividades que hemos estado realizando.

En relación con los artículos 3 y 4 del Convenio, que corresponden a legislación y consulta, el avance es que se ha establecido el reglamento en materia de contaminación atmosférica que clasifica el asbesto como sustancia cancerígena y lo incluye en el listado de contaminantes peligrosos que deben considerarse en la elaboración de inventarios de emisiones a la atmósfera. Nos estamos refiriendo al reglamento de la Ley de Medioambiente boliviana.

Por otra parte, el reglamento ambiental del sector industrial manufacturero considera el asbesto como sustancia extremadamente peligrosa e incluye el asbesto entre las sustancias cancerígenas que deben considerarse en la elaboración de inventarios de emisiones a la atmósfera por parte del sector manufacturero. Asimismo, el reglamento ambiental de la minería estipula que el asbesto, en todas sus formas químicas, se considera una sustancia peligrosa con patogenicidad.

En relación con estos artículos, la Comisión de Expertos ha solicitado más especificidad al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para prevenir y controlar los riesgos para la salud y consulta con las organizaciones más representativas en la definición de políticas.

En cuanto a los artículos 9, 10, 11 y 12, que corresponden a medidas legislativas de prevención o control de la exposición al asbesto, incluyendo su sustitución y su prohibición, el Estado Plurinacional de Bolivia ha formulado la Norma Técnica de Seguridad núm. 009/23 donde en la matriz IPER se hace una identificación de riesgos, medidas y alternativas, y en la cual existe obligatoriedad de todos los sectores de la actividad económica para identificar sustancias peligrosas o productos peligrosos como el caso del asbesto. Asimismo, la Resolución Ministerial núm. 387/17 sobre trabajos en espacios confinados en relación con los límites de exposición, y el reglamento ambiental del sector industrial manufacturero, establecen que la industria deberá realizar esfuerzos para sustituir o minimizar el uso de asbesto. El asbesto como polvo fino de menos de 2.5 micrómetros, incluyendo la crocidolita, se considera una sustancia extremadamente peligrosa y cancerígena. Es decir, se entiende que en este reglamento está identificado el asbesto como una sustancia peligrosa.

En el caso de los artículos 9 y 10, medidas legislativas de prevención o control, prohibición de la crocidolita —medidas de prohibición de la crocidolita— y prohibición de la pulverización en todos los sectores de industria, la observación que hace la Comisión de Expertos es que, si

bien existen normas en algunos sectores identificados claramente —como el sector manufacturero— o normas de diferente jerarquía, se debe hacer una mayor especificación.

En cuanto al artículo 15, 3), prevenir o controlar el desprendimiento de polvo de asbesto y asegurar el cumplimiento de los límites de exposición, se dictó la Resolución Ministerial núm. 14/44/23 donde se aprueba el reglamento general de la inspección de trabajo.

Este es un avance relevante porque en el reglamento de la inspección de trabajo se ha ido avanzando en el control y en la inspección referida a estos temas de salud y seguridad ocupacional, particularmente en el caso de la identificación de los productos peligrosos en el marco de las normas técnicas que están establecidas para cada caso.

El reglamento ambiental del sector industrial manufacturero estipula que se considerarán de prioritaria atención los procesos que emitan gases, material particular y vapores. La industria debe cumplir con los límites permisibles de emisión de contaminantes, entre los que se incluye el asbesto como polvo fino, y han de realizarse automonitoreos, al menos anualmente, con todos los parámetros para medir las emisiones que pueden ser generadas por sus actividades.

La Comisión de Expertos pide en este caso medidas para reducir la exposición al asbesto al nivel más bajo que sea razonable y factible lograr en todos los sectores, no solo con industria, e información sobre las medidas concretas tomadas por la inspección del trabajo. En este ámbito se considera con mucha relevancia la necesidad de que la información que se vaya generando sea sistematizada y sea puesta en conocimiento.

Con respecto al artículo 16, medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición adoptadas por el empleador, existe el reglamento general de la inspección del trabajo en materia de inspecciones técnicas de salud y seguridad en el trabajo, en la cual se establece la necesidad de que los inspectores evalúen el cumplimiento de las normas relacionadas con salud y seguridad en el trabajo.

El reglamento ambiental del sector industrial manufacturero y el reglamento ambiental de minería prevén obligaciones en materia de prevención y control respecto de las sustancias peligrosas entre las que se incluye el asbesto.

En este caso, la Comisión de Expertos pide medidas específicas para garantizar que los empleadores sean responsables de medidas prácticas de protección de los trabajadores al asbesto.

En cuanto al artículo 20, conservación de los registros de los controles del medio ambiente de trabajo, la Norma Técnica de Seguridad núm. 009/23 establece que, en el marco de la presentación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, el empleador debe elaborar estudios y/o monitoreo de higiene cuando corresponda sobre los contaminantes químicos del ambiente de trabajo y las partículas en suspensión, los cuales tendrán una vigencia de un año desde la fecha de elaboración.

La Comisión de Expertos insta a que los registros de los controles del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto se conserven durante un plazo prescrito por la autoridad competente y que los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección tengan acceso a dichos registros.

Por otra parte, los trabajadores o sus representantes deben tener el derecho de solicitar controles de medio ambiente de trabajo y de impugnar los resultados de los controles ante la autoridad competente, tal como está establecido en el artículo 20 del Convenio núm. 162.

En relación con el artículo 21 que se refiere a información sobre los exámenes médicos, y a otros medios de mantener ingresos cuando no sea aconsejable la asignación a un trabajo que entrañe la exposición al asbesto, la Comisión de Expertos pide que los trabajadores sean informados, en forma adecuada y suficiente, de los resultados de sus exámenes médicos y sean asesorados respecto de su estado de salud en relación con su trabajo. Pide también el cambio a fuentes alternativas de ingresos y protección en ramas específicas de la actividad.

Es importante destacar que, en cada uno de estos artículos, que han sido identificados, tanto en las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos, y asimismo en los avances que se han realizado por parte del Gobierno, hay que considerar —como habíamos establecido en la parte introductoria— que cada uno de estos componentes tiene diferentes grados de aplicabilidad.

Por ejemplo, el cambio a fuentes alternativas de ingresos depende de las condiciones y las capacidades económicas, y no puede ser concebido como una obligatoriedad que se aplique a todos los países por igual. Existen países, y dentro de ellos el Estado Plurinacional de Bolivia, aunque hemos tenido muchos avances en la superación del desempleo, en que las fuentes alternativas también son difíciles.

Por tanto, hay que entender que, si bien cada uno de estos ámbitos han sido identificados como acciones, y con base en las recomendaciones se debe trabajar hacia adelante, el grado de implementación tiene características diferenciadas.

También es importante destacar que existen acciones empresariales que han sido relevantes en la implementación de acciones relacionadas con la sustitución del asbesto como material, particularmente, en la construcción.

Existen empresas que han certificado por su propio interés la sustitución del cien por cien del asbesto. Por otra parte, los propios empresarios han desarrollado una serie de mecanismos orientados a un proceso educativo y concientizador y, además, seguramente desde su propia perspectiva, para la implementación de acciones relacionadas con el asbesto.; han implementado las normas de calidad orientadas hacia las ISO que son, como ustedes saben, de carácter voluntario y que tienen más relación con la competitividad de las empresas.

Ahora, ¿cuáles son los sectores potenciales en el Estado Plurinacional de Bolivia?

Primero, la construcción. Este es sin duda el sector más vulnerable. El asbesto fue ampliamente utilizado en la construcción en edificios. La uralita, un material compuesto de cemento y amianto, ha sido muy común en techos y otras estructuras como, por ejemplo, tanques de agua, algo muy peligroso. La exposición se genera hacia los trabajadores que manipulan materiales que contienen asbesto, deterioro de los materiales, tareas de mantenimiento y limpieza.

Luego, en el caso de la minería, potencialmente la minería de asbesto en el Estado Plurinacional de Bolivia es limitada con riesgos significativos de exposición.

En el caso de la mecánica automotriz los trabajadores laboran con sistemas antiguos, como frenos, embragues automotrices que son importados —que no se producen en el Estado Plurinacional de Bolivia— y están sometidos a los riesgos derivados del uso del asbesto.

Asimismo, la población en general que puede verse expuesta al asbesto en viviendas y edificios antiguos que contienen materiales con asbesto.

Es decir, hasta donde la información ha avanzado, no existe ya fabricación de materiales de asbesto en el Estado Plurinacional de Bolivia, pero debemos reconocer que existe necesidad de complementar la información. Ello nos puede permitir asumir medidas de actualización de

lo que se ha hecho hasta ahora y formular políticas relacionadas con el cumplimiento de las normas o del Convenio núm. 162, ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia, como legislación o normativas de diferente jerarquía. En unos casos podrá ser posible realizar o modificar leyes, en otros casos decretos, en otros casos resoluciones ministeriales y en otros, normas técnicas de seguridad de salud y seguridad ocupacional.

Entonces, ¿cuáles son las acciones que estamos llevando hacia adelante en curso?

Como les he dicho, es complicado utilizar cada una de las observaciones aisladamente o tomar cada una de las observaciones para desarrollar de forma independiente.

Entonces, ¿qué es lo que hemos definido nosotros para el futuro y qué acciones estamos realizando para abordar de manera integral los elementos que consideramos que deben ser actualizados?

Nuevamente reitero, en función de las observaciones también realizadas por la Comisión de Expertos, a nosotros nos interesa el tema de las protecciones de los derechos y la salud de los trabajadores, reconociendo que la principal limitación para actualizar las políticas y leyes sobre el asbesto es generar información, generar capacidades y eso nos va a permitir formular políticas y acciones legislativas, y monitoreo.

Entonces, se ha iniciado un trabajo multisectorial sobre la incidencia del asbesto en la salud debido a la implicación de sectores como salud, desarrollo productivo, sobre la actividad de las empresas por el asbesto. El Ministerio de Medio Ambiente a partir de los convenios que tienen ellos respecto a componentes orgánicos o componentes persistentes y, principalmente, el Instituto Nacional de Salud Ocupacional, tienen un proyecto que depende del Ministerio de Salud, que es un proyecto de cooperación interinstitucional con el Centro de Información de Crisotilo, CIC-ANDES del Perú, para capacitación sobre el manejo seguro y gestión adecuada del crisotilo y el asbesto, con apoyo técnico de la International Chrysotile Association. En esta fase estableceremos otros mecanismos de cooperación con otras instituciones y será también importante recibir un intercambio de experiencias de países —o sea, agradeceríamos mucho la posibilidad de realizar intercambio de experiencias con otros países que han tenido avances importantes en la normativa y en las políticas, y, particularmente, en el caso de la Oficina de la OIT en el Estado Plurinacional de Bolivia, con la cual hemos desarrollado una serie de acciones proactivas que nos han permitido abordar diferentes temas— y a partir de este compromiso de un trabajo intersectorial pensamos llevar adelante el abordaje de cada una de las observaciones con formulación de políticas y normas para ir actualizando cada uno de estos componentes.

Miembros empleadores - En el presente caso ante la Comisión aborda la aplicación de dos convenios, el Convenio núm. 162, ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia en 1990 y el Convenio núm. 167, ratificado en 2015. Es la primera vez que en esta Comisión se discuten estos convenios del Estado Plurinacional de Bolivia, aunque la Comisión de Expertos ya ha realizado numerosas observaciones desde 2013 y, más recientemente, en 2024, 2023, 2021, 2019, 2018 y 2015.

En primer lugar, agradecemos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por la información escrita proporcionada, incluyendo la propuesta de metodología para la realización de talleres de capacitación sobre la gestión segura del uso de asbesto y seguridad ocupacional, y tomamos nota de su solicitud de asistencia técnica a la Oficina para la preparación de las memorias del artículo 22.

Sin embargo, los empleadores queremos señalar que, si bien se observa un compromiso por promover el cumplimiento de las disposiciones de estos convenios, en la práctica, es necesario considerar que las observaciones de la Comisión de Expertos en 2024 reiteran

preocupaciones de larga data sobre las brechas existentes en la legislación nacional. En ese sentido, nos hacemos eco de las preocupaciones de la Comisión de Expertos y presentamos algunas consideraciones.

En primer lugar, con respecto al marco normativo y medidas específicas para la prevención y control de riesgos, el Gobierno ha informado sobre la existencia de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y una serie de normas técnicas de salud y seguridad ocupacional además de los programas de gestión en esta materia.

No obstante, la Comisión de Expertos ha señalado repetidamente que, aunque se encuentran vigentes, estas normas de alcance general carecen de las disposiciones específicas necesarias para dar pleno efecto a lo dispuesto en los Convenios núms. 162 y 167, ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia.

A pesar de las reiteradas solicitudes de la Comisión de Expertos, el Gobierno aún no ha adoptado las medidas necesarias para armonizar la legislación con los requisitos de los convenios ratificados, especialmente en lo que respecta a la prevención y control de los riesgos para la salud, debido a la exposición profesional, el asbesto y la protección de los trabajadores contra dichos riesgos.

Esto en lo que respecta al artículo 3 del Convenio núm. 162.

En cuanto a los artículos 11 y 12 del Convenio núm. 162, faltan medidas concretas para la prohibición del uso de crocidolita y la pulverización de asbesto, así como disposiciones que establezcan que la demolición de instalaciones o estructuras que contengan asbesto y la remoción del mismo solo deberán realizarse por los empleadores o contratistas calificados, (artículo 17, 1) del Convenio núm. 162).

Es fundamental que se establezcan límites de exposición claros y se tomen medidas para reducir la exposición al nivel más bajo posible conforme el artículo 15 del Convenio. También se necesita información específica sobre la provisión de equipos de protección respiratoria y ropa de protección especial conforme el artículo 15, 4) del Convenio núm. 162.

Los empleadores expresamos nuestro compromiso con la cultura de prevención de riesgos en el lugar de trabajo y con el diseño de medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición de los trabajadores al asbesto y su protección.

En relación con el artículo 16 del Convenio núm. 162, animamos al Gobierno para que trabaje en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas para el diseño de un marco regulatorio específico y claro.

En segundo lugar, en cuanto al Convenio núm. 167 en su artículo 12, la Comisión de Expertos destaca que está pendiente la adopción de medidas que especifiquen cómo actuar frente a un riesgo inminente y grave para la seguridad de los trabajadores. Solicitamos al Gobierno que redoble sus esfuerzos para consultar con los actores sociales y acuerde un marco normativo que permita tomar medidas inmediatas para detener las operaciones y evacuar a los trabajadores en caso de peligro inminente y grave para su seguridad.

En tercer lugar, es necesario, en consecuencia, revisar los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la consulta tripartita y el rol de los actores sociales en los convenios bajo análisis.

La Comisión de Expertos ha solicitado explícitamente al Gobierno que consulte a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores en relación con las medidas a adoptar para dar efecto a las disposiciones de los convenios.

Aunque el Gobierno ha mencionado la elaboración de un programa de capacitación sobre la gestión segura del asbesto, que será compartido con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras instituciones, no surge de la información proporcionada que se hayan generado espacios de consulta institucionalizada y efectiva con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores en el diseño, implementación o revisión de las medidas pendientes.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores, como actores sociales, tenemos la capacidad de proporcionar una visión integral y práctica sobre los factores de riesgo, la aplicación de nuevas tecnologías y las habilidades estratégicas, los desafíos del mercado laboral y las herramientas más eficaces para fortalecer la protección de los trabajadores.

Por ello, solicitamos al Gobierno que haga su mayor esfuerzo para asegurar la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales en todas las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de las políticas y medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional, especialmente en lo que respecta al asbesto y la construcción. Pedimos que se provea información detallada sobre la formulación de cualquier política específica sobre asbesto y construcción.

En cuarto lugar, y respecto al monitoreo, la información a los trabajadores y el mantenimiento de los ingresos, la Comisión de Expertos ha lamentado que el Gobierno no haya proporcionado información sobre la aplicación de los artículos 20 y 21 del Convenio núm. 162. Es fundamental que se tomen medidas para asegurar que los registros de vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto se mantengan durante el plazo prescrito. Además, tal como surge del artículo 20, 3) y 4) del Convenio núm. 162, debe asegurarse que los trabajadores afectados, sus representantes y los servicios de inspección tengan acceso a estos registros, así como la posibilidad de solicitar la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de impugnar los resultados de dicha vigilancia ante la autoridad competente. Los expertos también han reiterado la necesidad de que los trabajadores sean informados de manera adecuada y apropiada de los resultados de sus exámenes médicos y reciban asesoramiento individual sobre su salud en relación con su trabajo.

Finalmente, no surge de la información proporcionada que se hayan adoptado medidas específicas para garantizar que cuando la continuación de la asignación a trabajos que impliquen exposición al asbesto no sea médicamente aconsejable, se haga todo lo posible, de acuerdo con las condiciones y prácticas nacionales para que el Gobierno proporcione a los trabajadores afectados otros medios de mantener sus ingresos. Solicitamos pues al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas para implementar estas disposiciones.

Por último, los empleadores queremos expresar nuestro apoyo al enfoque adoptado por la Comisión de Expertos de examinar conjuntamente los Convenios núms. 162 y 167. Reiteramos nuestro agradecimiento por la información suministrada a esta Comisión. Tenemos la esperanza que el fuerte compromiso expresado por el Gobierno se traducirá en acciones concretas orientadas a mejorar la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a la exposición al asbesto y la seguridad en la construcción.

Miembros trabajadores - Quisiera comenzar reafirmando un principio esencial del sistema normativo de la OIT. La ratificación de un convenio internacional del trabajo genera una doble responsabilidad jurídica y política para el Estado Miembro. Implica tanto la obligación de dar cumplimiento efectivo a las normas sustantivas que el instrumento establece, como la de respetar los compromisos derivados del mecanismo de control

internacional, que se basa en el diálogo social y en el intercambio sistemático de información a través del envío periódico de memorias. Estas dos dimensiones son inseparables, sin información no hay supervisión y sin supervisión no hay garantía de cumplimiento, ni posibilidad de corrección de las deficiencias. El sistema de normas internacionales se basa en la buena fe, pero también en el seguimiento. El envío regular y completo de memorias no es un requisito accesorio, es un pilar esencial del modelo institucional de esta Organización.

El caso del Estado Plurinacional de Bolivia revela una preocupante omisión prolongada respecto de estas obligaciones. En lo que se refiere al Convenio núm. 162, la Comisión de Expertos ha reiterado que desde 2004 no se ha recibido información alguna sobre la forma en que el país ha implementado las disposiciones destinadas a proteger a los trabajadores y las trabajadoras frente a la exposición al amianto. Este silencio administrativo es aún más alarmante si se considera la naturaleza del riesgo.

Como lo ha recordado la Comisión de Expertos, todas las formas de asbesto están clasificadas como cancerígenos humanos y la Conferencia adoptó en 2006 una resolución que establece que la supresión del uso futuro del asbesto y la gestión adecuada del asbesto instalado actualmente, son las únicas vías eficaces para prevenir muertes y enfermedades. El Estado Plurinacional de Bolivia carece de una legislación específica que regule el asbesto en todos los sectores.

Si bien existen normas ambientales que reconocen el carácter extremadamente peligroso de esta sustancia, las mismas se limitan al ámbito industrial y minero.

La Comisión de Expertos ha subrayado la necesidad urgente de medidas legislativas de consulta con empleadores y trabajadores y de la aplicación efectiva de los artículos 9, 10, 11 y 12 del Convenio núm. 162 que exigen medidas de control prohibición de la crocidolita y la pulverización.

Aún más preocupante, el Gobierno no ha informado sobre la aplicación del artículo 16 del Convenio núm. 162 que establece la obligación de los empleadores de adoptar medidas prácticas para la prevención y el control de la exposición de los trabajadores al asbesto. Tampoco ha establecido el derecho de los trabajadores a acceder a los registros de control del medioambiente ni ha fijado plazos mínimos para su conservación en contradicción con el artículo 20 del Convenio núm. 162.

Los vacíos se extienden a la protección médica. La Comisión de Expertos ha insistido en que se deben adoptar medidas específicas para asegurar que los trabajadores sean informados adecuadamente de sus exámenes médicos y, conforme al artículo 21 del Convenio núm. 162, que se les brinde alguna alternativa cuando no puedan continuar realizando trabajos con exposición al amianto. Lo que aquí se evidencia no es solo una omisión administrativa, sino un incumplimiento sistemático y estructural que pone en riesgo la vida y la salud de miles de trabajadoras y trabajadores.

La situación no mejora al analizar el Convenio núm. 167. El Estado Plurinacional de Bolivia tampoco ha remitido memorias recientes sobre este instrumento. La Comisión de Expertos ha constatado que no se ha adoptado en la legislación nacional la obligación de interrumpir las actividades y evacuar a los trabajadores en caso de riesgo inminente, como exige el artículo 12 del Convenio núm. 167. El Convenio núm. 167 recordemos protege a uno de los sectores con mayores índices de siniestralidad. La falta de implementación impide verificar si el Estado Plurinacional de Bolivia está adoptando medidas preventivas, capacitando a sus trabajadores y controlando adecuadamente las condiciones de obra.

Los Convenios núms. 162 y 167, aunque técnicos, forman parte del conjunto de normas que protegen la salud y seguridad en el trabajo, una de las categorías reconocidas como derechos fundamentales por esta Conferencia. No se trata de obligaciones de segundo orden, se trata de la vida, la salud, la integridad física y moral de las personas que trabajan.

El grupo de los trabajadores y las trabajadoras considera que esta falta de cumplimiento sostenido no solo afecta a los trabajadores bolivianos, sino que debilita el sistema multilateral de normas. La eficacia del sistema depende de la participación activa y responsable de los Estados. La supervisión técnica imparcial y fundamentada que realiza la Comisión de Expertos no puede cumplir su función si no recibe los insumos mínimos necesarios. Esto no es una reclamación aislada esto es una preocupación colectiva.

Las memorias que los Estados deben enviar no son un trámite, no son un ejercicio simbólico, son un instrumento de evaluación de transparencia y de corresponsabilidad institucional. Por ello, instamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a que reconsidere, de forma urgente, su actuación y restituya los mecanismos de diálogo institucional con esta Organización y actúe con la diligencia debida que los derechos humanos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras requieren.

Miembro empleador, Estado Plurinacional de Bolivia - Agradecer al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por su exposición sobre la utilización del asbesto en relación con los Convenios núms. 162 y 167. Mostrar también nuestro acuerdo con lo expresado por el representante de los empleadores, así como también con la representante de los trabajadores.

Informarles a ustedes que la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, junto con la OIT, llevó a cabo trabajos en los que se trataron temas relativos al asbesto y su utilización: ¿qué es el asbesto?, por qué es peligroso, consideraciones a la salud, y la normativa aplicable en el caso de la utilización del asbesto.

Dentro de las consideraciones de seguridad a las que se llegó, se concluyó que estaban los niveles permisibles de exposición, los monitoreos que se deben hacer permanentemente, sobre todo a las personas que utilizan o están bajo la utilización de esta sustancia, esos monitoreos, la aplicación de controles, y la protección de los trabajadores. Se formularon también algunas recomendaciones importantes, como, por ejemplo, las mediciones realizadas para los monitoreos; los informes médicos que se deben realizar a los trabajadores, sobre todo, a los que están expuestos a esta sustancia; la capacitación a los interesados. Dentro de las recomendaciones que se deben tener en cuenta se incluyen las precauciones al momento de trabajar con asbesto. Todo esto en concordancia, como decíamos, con los Convenios núms. 162 y 167, que ya han expuesto los anteriores interlocutores.

En el caso boliviano, decirles también que, desde el punto de vista de la empresa, la más importante, que es la de la utilización de asbestos en el tejado, voluntariamente ya han dejado de utilizarlo por propio deseo.

Miembro trabajador, Estado Plurinacional de Bolivia - Vengo en representación de la Central Obrera Boliviana como organismo que aglutina a todos los trabajadores del Estado Plurinacional de Bolivia. Evidentemente el Convenio núm. 162 nos ha demostrado que el uso del asbesto en la industria, la industria automotriz, la construcción e inclusive la minería es un peligro para la salud. Sus fibras microscópicas que afectan principalmente a los pulmones por ser cancerígenas han hecho que muchos trabajadores, en su momento, hayan adolecido de esta enfermedad que, por cierto, es muy peligrosa y, por consiguiente, lo que nosotros como trabajadores pedimos es que de una vez por todas se pueda aplicar la normativa precedente y pedimos a la OIT precisamente que se haga el seguimiento sobre los diferentes aspectos.

Conocemos que en el Estado Plurinacional de Bolivia hay un proceso de industrialización y, ahí precisamente, viene que algunas empresas están cambiando la utilización del asbesto por otros materiales afines para evitar el daño que se causa, principalmente, al ser humano y particularmente diremos así a otros seres vivos.

Sabemos precisamente que empezar a sustituir el crisotilo, la amosita, la crocidolita, la actinolita, no es suficiente. Sabemos perfectamente que las medidas de seguridad que nosotros, como trabajadores, exigimos en el campo, por ejemplo, de la salud, los niveles permisibles de esa exposición que tenemos ante estos elementos que dañan la salud, la protección de los trabajadores, principalmente con la seguridad industrial, los informes médicos continuos que lastimosamente no llegan a los beneficiarios y el constante manipuleo, precisamente de todo este material, nos hace ver que esto tiene relación directa, por ejemplo, con el Convenio núm. 167. Con ello queremos decir que la construcción está ligada a lo que vendría a ser el daño que produce el asbesto.

Hasta hoy en día, en el Estado Plurinacional de Bolivia tenemos construcciones con techos precisamente de asbesto, tanques de asbesto, tuberías de asbesto y donde las empresas constructoras utilizan la mano de obra de todos nuestros compañeros constructores en medio de estos materiales nocivos, pero ¿qué es lo que falta ahí?

Lo que falta es precisamente la seguridad industrial que muchos empresarios no están utilizando. Al decir seguridad industrial nos estamos refiriendo principalmente a las medidas de protección que tienen los trabajadores, que deben tener los trabajadores.

Eso implica necesariamente, seguramente, un gasto económico para los empresarios, pero lo cierto es que tenemos que de una vez por todas aplicar lo que indican precisamente los diferentes artículos de los Convenios que tenemos nosotros como trabajadores con la OIT y el Estado Plurinacional de Bolivia, en particular.

Nosotros exigimos, como trabajadores, el cumplimiento de esas normativas porque al fin y al cabo el daño no es simplemente para el trabajador, sino que involucra necesariamente a la familia. La seguridad industrial, sobre todas las cosas, tiene que ser real y de parte del Estado; en este caso el Ministerio llamado por ley debe hacer seguimiento estricto, minucioso y, así, tal vez poder evitar el daño que podamos producir en las familias bolivianas y particularmente en cada uno de los trabajadores.

Con ello solicitamos muy respetuosamente que las resoluciones sean taxativas para su cumplimiento por parte del Gobierno y la misma empresa privada.

Miembro gubernamental, Perú - Tengo el honor de realizar la siguiente declaración en nombre de un grupo de Estados de América Latina y el Caribe, conformado por **Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, el Paraguay, la República Bolivariana de Venezuela, y el Perú**. Damos la bienvenida y agradecemos la información proporcionada por el Viceministro de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, en nombre del Estado Plurinacional de Bolivia, en relación con las acciones que realizan en la aplicación de los Convenios núms. 162 y 167.

Expresamos nuestro reconocimiento a los esfuerzos que lleva adelante el Estado Plurinacional de Bolivia, entre ellos y, según lo informado, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, el desarrollo de reglamentos que establecen el asbesto como sustancia cancerígena y altamente peligrosa y la Resolución Ministerial núm. 992, de 2023, que aprueba la norma técnica de seguridad y regula la presentación obligatoria de los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo lineamientos y estándares para la gestión de la seguridad y salud laboral.

Asimismo, valoramos las recomendaciones realizadas por la Comisión de Expertos al Estado Plurinacional de Bolivia, que promueve el esfuerzo de su normativa sobre la prevención y control de los riesgos para la salud de los trabajadores y se reduzca la exposición al asbesto, en coordinación con las organizaciones interesadas.

Por lo que alentamos al Estado a continuar sus esfuerzos en la implementación de los Convenios núms. 162 y 167 y a tomar en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Expertos para reforzar su normativa de forma que específicamente regulen el uso del asbesto.

La región de América Latina y el Caribe ha demostrado avances significativos en la implementación de los Convenios núm. 162 y 167, y en la adopción de medidas pertinentes para prevenir, controlar y reducir el uso del asbesto, por lo que saludamos la apertura del país a desarrollar proyectos de cooperación regional con este fin.

Los alentamos a continuar con sus acercamientos a instituciones y organismos regionales e internacionales especializados para promover la cooperación interinstitucional para la capacitación y formación sobre el uso del asbesto y el fomento de la seguridad y salud en el trabajo.

*Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús*** - Agradecemos a la delegación del Estado Plurinacional de Bolivia la presentación de información detallada sobre el tema que nos ocupa. Acogemos con satisfacción lo que ha hecho el Gobierno tanto a nivel legislativo como práctico, es decir, las medidas adoptadas para proteger los derechos e intereses legítimos de los trabajadores expuestos a los efectos del asbesto en el curso de su trabajo. También encomiamos la disposición mostrada para trabajar en la cuestión de la reducción de los efectos negativos del asbesto junto con la Organización Mundial de la Salud. Teniendo en cuenta lo expuesto por el Gobierno, es decir, su compromiso de cumplir las obligaciones que ha aceptado en el marco de los convenios ratificados, pedimos a la Oficina que preste asistencia técnica al país para alcanzar esos objetivos.

Miembro trabajador, Suiza - Esta declaración cuenta con el apoyo de los trabajadores australianos. En 2022, la Conferencia decidió por consenso incluir el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todos los Estados Miembros de la OIT se han comprometido a promover la salud y la seguridad como derecho fundamental. Esto incluye la obligación de compartir información sobre los riesgos de las sustancias y su uso correcto y seguro.

Sin embargo, la inclusión del asbesto crisotilo en el anexo III del Convenio de Rotterdam, que permitiría establecer un procedimiento de consentimiento previo con conocimiento de causa para el intercambio de información sobre sus riesgos para la salud, lleva casi 20 años bloqueada por un número muy reducido de Estados Miembros de la OIT, que también son signatarios del Convenio. Quiero precisar que el Estado Plurinacional de Bolivia no forma parte de los países que bloquean esta medida, que reforzaría considerablemente la protección de los trabajadores expuestos a este material peligroso.

Cabe recordar que cada año mueren alrededor de 1 millón de trabajadores por exposición a productos químicos peligrosos, de los cuales más de 200 000 por enfermedades relacionadas con el asbesto.

En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia que nos ocupa, la Comisión de Expertos señala en su Informe que ni los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ni las normas al respecto contienen regulaciones específicas sobre el amianto. Por lo tanto, pide al Gobierno que vele por que la legislación nacional prescriba medidas específicas para prevenir y controlar los riesgos para la salud relacionados con la exposición profesional al

amianto en todos los sectores e industrias. La Comisión de Expertos también pide al Gobierno que vele por que los empleadores sean responsables de establecer y aplicar medidas concretas para prevenir y controlar la exposición de los trabajadores al asbesto. Hacemos un llamamiento al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia para que aplique estas recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Sin embargo, a fin de evitar que un pequeño número de países pueda socavar la decisión adoptada por la Conferencia en 2022 de garantizar el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental en el trabajo, es fundamental que todos los Estados Miembros de la OIT que también son firmantes del Convenio de Rotterdam trabajen activamente en la reforma de dicho Convenio con el fin de incorporar en él el procedimiento de consentimiento previo con conocimiento de causa, a fin de garantizar el derecho a la información sobre los riesgos de las sustancias altamente peligrosas como el asbesto crisotilo. Esto constituiría un medio importante para que el Estado Plurinacional de Bolivia, así como para otros Estados, garanticen el cumplimiento de los Convenios núms. 162 y 167 de la OIT.

Miembro gubernamental, Cuba - La delegación de Cuba reconoce los importantes avances del Estado Plurinacional de Bolivia en la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores. El Estado Plurinacional de Bolivia ha demostrado un firme compromiso con la justicia social y el trabajo decente, implementando medidas concretas para fortalecer su normativa laboral y garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras.

La ratificación y aplicación de los Convenios núms. 162 y 167 reflejan la voluntad del Estado Plurinacional de Bolivia de alinearse con los estándares internacionales y avanzar en la prevención de riesgos laborales.

A través de la modernización de su legislación, el monitoreo riguroso de materiales peligrosos y la capacitación especializada, el Estado Plurinacional de Bolivia se posiciona como un referente en la región en la gestión de la seguridad laboral. En cumplimiento de lo observado sobre el Convenio núm. 167, el Estado Plurinacional de Bolivia ha implementado 15 normas técnicas de seguridad que establecen protocolos específicos para el sector de la construcción. Entre las más relevantes se encuentran las normativas sobre trabajos en altura, manipulación de escaleras, uso de andamios, excavaciones y espacios confinados, todas con disposiciones claras para garantizar la evacuación inmediata y la paralización de actividades ante riesgos inminentes.

Asimismo, el país ha reforzado su marco legal con el Decreto Supremo núm. 2936, que reglamenta la aplicación del Convenio núm. 167, y exige que los empleadores adopten medidas inmediatas en caso de peligro grave para la seguridad de los trabajadores.

Cuba celebra estos avances y reafirma su apoyo a la cooperación internacional para continuar fortaleciendo las políticas de seguridad y salud en el trabajo. La protección de los trabajadores es una prioridad compartida y el camino recorrido por el Estado Plurinacional de Bolivia es un ejemplo de compromiso con el bienestar y el desarrollo sostenible.

Miembro trabajador, Honduras - Intervengo para manifestar que la Comisión de Expertos se ha pronunciado sobre estos Convenios y, de conformidad con el Preámbulo de la Constitución de esta Organización, la cual establece que «considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y las armonías universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente (...) a la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo».

En virtud de lo anterior, es preciso recordar, que, si bien el Estado Plurinacional de Bolivia cuenta con normas y reglamentos generales en materia de salud y seguridad en el trabajo, estos no contemplan de manera expresa la prevención ni el control de la exposición al asbesto. Tampoco establecen medidas específicas en materia de sustitución o prohibición de dicho material, ni garantizan procedimientos que permitan a los trabajadores ser debidamente examinados, atendidos e informados sobre su estado de salud en relación con dicha exposición. Todo ello sería esencial para asegurar la plena aplicación del Convenio núm. 162.

El Estado debe, por tanto, adoptar medidas claras y eficaces para prevenir, proteger y controlar los riesgos para la salud derivados de la exposición profesional al asbesto en todas las ramas de la industria y no solo en las manufactureras. Entre ellas, destacan: la prohibición total o parcial del uso de este material en las distintas actividades o procesos laborales que impliquen contacto con el mismo y la implementación de controles efectivos para prevenir o reducir la emisión de polvo de asbesto en el aire, garantizando el cumplimiento de límites de exposición y procurando su reducción.

Cabe recordar que, desde 2006, la Conferencia reconoció que todas las formas de asbesto, incluido el crisotilo, están clasificadas como sustancias extremadamente peligrosas y, por ello, cancerígenas para los seres humanos, según el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer. La Conferencia expresó su profunda preocupación por los riesgos que enfrentan los trabajadores, no solo en sectores específicos, sino también en las actividades como la remoción del asbesto, la demolición, el mantenimiento de edificios, el desguace de buques y la manipulación de desechos. Por ello, instó a los Estados a adoptar medidas de seguridad y salud en el trabajo que protejan de manera efectiva a todos los trabajadores expuestos.

En virtud de los compromisos asumidos por el Estado Plurinacional de Bolivia como Miembro de la OIT, corresponde adoptar y adecuar su legislación mediante normas concretas consensuadas y plenamente aplicables en todos los sectores, a través de consultas efectivas y de un diálogo social genuino con los actores involucrados. El objetivo es garantizar de manera efectiva la seguridad y la salud de los trabajadores resguardando su integridad y promoviendo la dignidad en el trabajo, iniciando por desplegar efectivamente las facultades de inspección en el trabajo para vigilar su cumplimiento por parte de los empleadores y prevenir con ello los riesgos para la salud derivados de la exposición profesional al asbesto.

A diez años de que el Estado boliviano haya ratificado el Convenio núm. 167, es injustificable que siga omitiendo adecuar la legislación nacional acorde al texto del citado Convenio, por lo cual, reiteramos la exigencia de que el Estado boliviano establezca en su legislación las garantías indispensables para que los trabajadores en cualquier sector gocen de un entorno de trabajo seguro y saludable, velando así por la seguridad de los trabajadores, tanto en condiciones normales como en situaciones que requieran la interrupción de actividades o la evacuación de los trabajadores ante riesgos inminentes y graves para su integridad.

Todas estas acciones legislativas deben reforzarse mediante el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo, dotándolo de recursos económicos y humanos que permitan asegurar la vigilancia y el cumplimiento efectivo de los estándares de prevención y actuación para la seguridad, la provisión de equipos de protección personal y la existencia de condiciones óptimas en los lugares de trabajo.

En este sentido, para dar plena expresión y cumplimiento a estos Convenios, resulta fundamental contar con el acompañamiento de esta Organización, a fin de que la legislación boliviana adopte las medidas necesarias para garantizar el derecho fundamental a la

seguridad y la salud en el trabajo y, muy especialmente, la protección del trabajador frente a las enfermedades profesionales.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela se suma a la declaración realizada por el Perú, en representación de un grupo de países de América Latina y el Caribe, y agradece sinceramente la información proporcionada por el Viceministro, Sr. Gonzalo Zambrana, representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia, en relación con las acciones que realizan en la aplicación de los Convenios núms. 162 y 167.

Reconocemos los avances alcanzados por el Estado Plurinacional de Bolivia en la regulación del uso del asbesto, fundamentados en normativas nacionales e internacionales, y destacamos el compromiso del país en la protección de la salud y la seguridad laboral, en línea con los citados Convenios. En este sentido, subrayamos la importancia de la capacitación continua y de la aplicación de medidas preventivas efectivas para la reducción de los riesgos asociados.

Enfatizamos la necesidad de fortalecer la cooperación internacional, de manera que el Estado Plurinacional de Bolivia pueda consolidar y ampliar las acciones y normativas vigentes, incluyendo el monitoreo ambiental y la identificación de materiales peligrosos.

Para concluir, saludamos la voluntad del Estado Plurinacional de Bolivia de seguir promoviendo un ambiente de trabajo seguro, responsable y respetuoso con los derechos laborales y humanos, y reiteramos nuestro apoyo a la OIT para que continúe brindando el respaldo necesario en estos esfuerzos.

Miembro gubernamental, Honduras - Honduras agradece y toma nota de la información proporcionada por el Estado Plurinacional de Bolivia y los interlocutores sociales en lo relativo a la comparecencia referente a los Convenios núms. 162 y 167.

De acuerdo con nuestra información, el sector de la construcción representa para la economía del Estado Plurinacional de Bolivia el 4 por ciento del producto interno bruto y es un sector que genera alrededor del 9 por ciento de los empleos en el país.

En ese sentido, encontramos algunos avances en la normativa en el uso seguro del asbesto la cual por medio de la Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar en el trabajo busca garantizar las condiciones adecuadas de salud higiene y seguridad y bienestar en el trabajo. Esta normativa establece que las empresas deben tomar las medidas necesarias y obligatorias para prevenir y cuidar la salud cuando hay exposición a sustancias peligrosas en el trabajo.

Si bien vemos avances, somos conscientes de los desafíos, particularmente aquellos que radican en la gestión efectiva de los materiales existentes y en la concienciación de los interlocutores sociales sobre los riesgos que implican estos elementos en el campo de la construcción.

Consideramos importante que el Estado Plurinacional de Bolivia pueda avanzar en la construcción de políticas públicas que promuevan la prevención de la exposición, que se fortalezca la regulación y la capacitación adecuada de quienes manipulan estos elementos.

En estos desafíos consideramos que la Oficina por medio de la asistencia técnica puede desempeñar un rol determinante.

Es fundamental que se reconozcan los esfuerzos institucionales que se han puesto en marcha sin dejar de emitir recomendaciones claras y verificables que fortalezcan el cumplimiento efectivo del convenio y coadyuven a continuar el trabajo iniciado.

Animamos al Estado Plurinacional de Bolivia para continuar avanzando en los procesos de identificación, capacitación, medidas de control, remoción y monitoreo ambiental con el fin de asegurar que los niveles de fibra de asbesto en el aire estén dentro de los límites seguros y que no se vea afectada la salud de los y las trabajadoras.

Reconocemos la voluntad del Estado Plurinacional de Bolivia, la cual ya se expresa en las 15 normas técnicas, con las cuales cuentan y su homologación a la luz del Convenio núm. 167, lo cual evidencia el compromiso de implementación de los convenios.

Consideramos importante sostener esos avances y asegurar la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo. Y para que el Estado Plurinacional de Bolivia sepa que no está solo sugerimos a la Oficina dotarle de asistencia técnica, con el fin de fortalecer las acciones interinstitucionales que de forma soberana y por medio del diálogo tripartito, el Estado Plurinacional de Bolivia determine continuar trabajando por el bien y el bienestar de su pueblo.

Miembro gubernamental, El Salvador - El Salvador se suma a la intervención pronunciada por el Perú y agradece la información presentada por el Estado Plurinacional de Bolivia en relación con el cumplimiento de los Convenios núms. 162 y 167. Reconocemos los avances expuestos por el Estado Plurinacional de Bolivia en materia de protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En particular, saludamos la implementación de la Norma Técnica de Seguridad núm. 09/23 que establece lineamientos para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo disposiciones específicas relativas a sustancias químicas peligrosas como el asbesto; asimismo, destacamos la inclusión del asbesto en reglamentos sectoriales clave fortaleciendo el marco normativo existente para su regulación. Valoramos positivamente las acciones inmediatas que se están ejecutando, tales como la capacitación especializada de trabajadores, la aplicación de medidas de control y la remoción segura de estos materiales por personal calificado.

Estamos convencidos de que el diálogo constructivo y el fortalecimiento de las capacidades institucionales constituyen pilares fundamentales para avanzar hacia el objetivo de los Convenios núms. 162 y 167.

Reconocemos especialmente las acciones que se emprenderán para prevenir la exposición, fortalecer la regulación y asegurar una capacitación adecuada para quienes manipulan estas sustancias en particular en los sectores más vulnerables.

Asimismo, destacamos que estas acciones se estén implementando de manera articulada con la participación de las principales autoridades en materia de salud, medioambiente y trabajo, lo cual para El Salvador constituye un pilar fundamental para garantizar su eficiencia e integridad a través de un enfoque intersectorial.

Con respecto al Convenio núm. 167, El Salvador acoge con satisfacción la información proporcionada respecto a las 15 normas técnicas de seguridad adoptadas por el Estado Plurinacional de Bolivia, especialmente aquellas dirigidas al sector de la construcción, como las normas técnicas de seguridad sobre trabajos en altura y el plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para concluir alentamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a continuar avanzando en la homologación de su marco normativo interno con los Convenios núms. 162 y 167, así como a seguir fortaleciendo la cooperación internacional con el fin de asegurar una revisión y mejora continua en el cumplimiento de ambos instrumentos.

Representante gubernamental - En principio, quiero complementar el informe que he presentado, refiriéndome al Convenio núm. 167 en relación con la observación referida a las medidas necesarias para garantizar que los empleadores estén obligados a interrumpir las actividades y, si fuera necesario, evacuar a los trabajadores cuando exista un riesgo inminente y grave para su seguridad. En ese sentido, el Estado Plurinacional de Bolivia ya cuenta con 15 normas técnicas de seguridad, entre las cuales, las más específicas para el sector de la construcción están referidas al cumplimiento de lo observado en cuanto al Convenio núm. 167.

Es decir, estas normas técnicas han sido elaboradas específicamente con base en la normativa y el Convenio núm. 167, suscrito por el Estado Plurinacional de Bolivia. Existen normas técnicas sobre trabajos en altura, la Norma Técnica núm. 4 sobre manipulación de escaleras, la Norma Técnica núm. 5 sobre andamios, la Norma Técnica núm. 6 sobre trabajos de demolición, la Norma Técnica núm. 7 sobre trabajos de excavación, la Norma Técnica núm. 8 sobre trabajos en espacios confinados y la Norma Técnica núm. 9 sobre el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde, en diferentes artículos bajo los procedimientos y los protocolos establecidos en esas normas técnicas, se presentan protocolos de actuación que deben cumplir los empresarios en el caso de que exista un riesgo inminente o una emergencia en la actividad de construcción específica, identificando cómo se debe evacuar y actuar ante una situación con la paralización de actividades en el sector de manera obligatoria.

Entonces, se iteró que estas normas han sido elaboradas con base en el Convenio núm. 167, que el Estado Plurinacional de Bolivia ha suscrito con la OIT.

Ahora, el Estado Plurinacional de Bolivia es un país que ha demostrado en los últimos 20 años, prácticamente, su interés y su voluntad de mejorar las condiciones del pueblo, en general, y particularmente de los trabajadores y, en ese sentido, se han hecho avances en el incremento salarial. Mientras existen otros países donde existen dificultades para el incremento salarial, en el Estado Plurinacional de Bolivia eso se ha convertido en una política pública que anualmente se cumple en favor de los trabajadores.

En el Estado Plurinacional de Bolivia se ha establecido el sistema único de salud que permite el acceso universal de los trabajadores, sean asalariados o no, o sean cuentapropistas, al sistema único de salud.

Es decir, al Estado Plurinacional de Bolivia no se le puede reclamar, en absoluto, que no haya cumplido con los derechos de los trabajadores y, como había manifestado al principio, viene con un espíritu constructivo y con el interés de mostrar además que, si bien se han hecho avances fundamentales en los derechos de los trabajadores y en los derechos de las personas en general, permitiendo acceso a una serie de políticas públicas, evidentemente hay otros ámbitos, como los que ustedes han observado, en los cuales se han tenido dificultades en avanzar. Cuando hablaba de un espíritu constructivo, estaba planteando que, si bien existen limitaciones que se han tenido a lo largo de los últimos años en el cumplimiento de los Convenios núms. 162 y 167, agradezco la opinión del grupo de países de América Latina y el Caribe, de Bielorrusia, Cuba, la República Bolivariana de Venezuela, Honduras y El Salvador, que han entendido el espíritu y los esfuerzos que está haciendo el Estado Plurinacional de Bolivia, así como el espíritu constructivo para resolver hacia adelante, y han entendido, además, la información que hemos presentado, tanto en el mensaje que yo he ofrecido, como particularmente en las memorias que el Estado Plurinacional de Bolivia ha presentado en 2023. No obstante, tampoco puedo dejar de referirme —porque eso queda flotando en el ambiente— a las observaciones que se han hecho, que tienen más bien un carácter punitivo.

Decir que el Estado Plurinacional de Bolivia no cumple desde hace muchos años o que no ha presentado memorias desde el 2004, no es cierto, porque ha presentado una memoria sobre cada uno de estos temas más detallada que la que les he presentado en el documento ahora, y que he explicado punto por punto. Entonces, esto explica en gran medida por qué las medidas para proteger los derechos de los trabajadores, en cuanto al uso del asbesto y en cuanto a los trabajadores de la construcción y los riesgos, no han de plasmarse necesariamente en una ley. Puede haber normas de menor jerarquía, como decretos o resoluciones ministeriales, o las normas técnicas que nosotros hemos formulado en base al Convenio núm. 167.

Entonces, lo que pido es que, a través de su presidencia, las personas que han omitido revisar las memorias que ha presentado el Estado Plurinacional de Bolivia, donde se explica con todo el detalle y mayor fuerza lo que he explicado, consideren que esos son los elementos que nos permiten afrontar el compromiso que estamos haciendo en este momento. Todos los elementos que he observado, relacionados con el trabajo multisectorial, son los que debemos realizar hacia adelante para actualizar la normativa. La perspectiva de dichos elementos se observa también en la consulta, que es, por supuesto, un elemento que nosotros consideramos relevante. Además, rescatamos este esfuerzo y la oferta que nos hacen algunos países de generar una plataforma de discusión, porque hemos reconocido que nos falta generar información para formular normas y políticas que nos permitan afrontar, de una manera mucho más efectiva, los Convenios núms. 162 y 167. En ese sentido, solicito también a la OIT y, particularmente, manifiesto el compromiso del Estado Plurinacional de Bolivia de entrar en el tratamiento de esto como lo estamos haciendo, ya sea a través de instituciones y de la coordinación con la OIT.

Es decir, aceptamos las observaciones que están contenidas en el documento de la OIT y esperamos que con esto logremos desarrollarlo hacia adelante a partir de esfuerzos conjuntos entre la OIT y otros países amigos.

Miembros trabajadores - En nombre de los miembros trabajadores, quisiera agradecer la participación del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia en este debate y todas sus aportaciones al mismo, así como los aportes realizados por los Gobiernos, trabajadores y las organizaciones de empleadores presentes. Valoramos especialmente el esfuerzo por acercar elementos de contexto y expresar su voluntad de diálogo.

Este intercambio, aunque breve, ha puesto en evidencia la importancia de fortalecer los mecanismos de consulta tripartita y diálogo social, pilares fundamentales del sistema de control normativo de esta Organización. Aun cuando persisten diferencias de diagnóstico o enfoques, reconocemos que el compromiso con el debate técnico y transparente es el primer paso para resolver las dificultades.

En este sentido queremos reafirmar que el Grupo de los Trabajadores no busca la sanción ni el señalamiento, sino el cumplimiento efectivo de los compromisos asumidos por los Estados al ratificar los convenios. Es por ello que instamos al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia a emprender un camino de reformas legislativas y administrativas que permita dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de los Convenios núms. 162 y 167.

Ambos instrumentos, como ya se ha dicho, forman parte del cuerpo normativo que tutela la salud y seguridad de las personas trabajadoras, reconocidas como derechos fundamentales en el trabajo por esta misma Conferencia. Su efectiva implementación no solo previene enfermedades y accidentes, sino que contribuye a mejorar la calidad del empleo y la dignidad del trabajo.

Por ello, solicitamos que la Oficina proporcione al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia la asistencia técnica necesaria, tanto para revisar y actualizar su legislación, como para fortalecer las capacidades institucionales de prevención, inspección, monitoreo y protección en todos los sectores, y no únicamente en aquellos ya regulados parcialmente.

Creemos firmemente que el acompañamiento técnico de esta Organización puede ser un instrumento decisivo para canalizar los esfuerzos hacia un cumplimiento progresivo, dialogado y sostenible.

Finalmente, reiteramos nuestra disposición a continuar este intercambio constructivo en el marco del respeto mutuo, del diálogo social efectivo y la búsqueda común de la justicia social.

Miembros empleadores - En sus observaciones finales sobre este caso, los miembros empleadores desean agradecer nuevamente al Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia por la información adicional que ha proporcionado, así como a las demás personas que han hecho sus aportes.

Lamentamos la percepción del representante del Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia sobre el supuesto carácter punitivo de este ejercicio, considerando la complejidad de la situación y las preocupaciones reiteradas de la Comisión de Expertos sobre las brechas persistentes en la legislación nacional para dar pleno efecto a las disposiciones de los Convenios núms. 162 y 167.

Reiteramos nuestro compromiso con respecto a este caso. Los empleadores resaltamos que no podemos pasar por alto la necesidad de fortalecer la protección de los trabajadores frente a la exposición al asbesto y los riesgos en la construcción ya que tienen un impacto relevante en su salud y seguridad ocupacional.

Compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos, tomando en consideración que la falta de medidas concretas y específicas y la ausencia de consulta tripartita efectiva representan desafíos significativos a la hora de garantizar el desarrollo de políticas de salud y seguridad en el trabajo, sostenibles y efectivas.

A la luz del reciente debate, el Grupo de los Empleadores quisiera recomendar al Gobierno de Bolivia que intensifique sus esfuerzos para:

- 1) adoptar sin demora medidas concretas y específicas que complementen el marco genérico existente y garanticen la plena aplicación de los artículos de los Convenios núms. 162 y 167. Esto incluye la prohibición del uso de crocidolita y la pulverización de asbesto, asegurar que la demolición y remoción de asbesto sea realizada únicamente por empleadores o contratistas cualificados, el establecimiento de límites de exposición claros, y la provisión de equipos de protección respiratoria y vestimenta protector especial;
- 2) asegurar que, ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la seguridad de los trabajadores en la construcción, los empleadores tomen medidas inmediatas para detener las operaciones y evacuar a los trabajadores en caso de peligro inminente para su seguridad, como hemos dicho;
- 3) garantizar la consulta institucionalizada y efectiva de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores en todas las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de las políticas y medidas relativas a la seguridad y salud ocupacional, especialmente en lo que respecta al asbesto y la construcción;

- 4) proporcionar información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas para implementar las disposiciones esenciales que garantizan el cumplimiento de los convenios hoy discutidos, incluyendo el mantenimiento de registros de vigilancia del ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto, el acceso a estos registros para los trabajadores y sus representantes, y el derecho a solicitar dicha vigilancia y a apelar ante la autoridad competente, y
- 5) asegurar que los trabajadores sean informados de manera adecuada y apropiada de los resultados de sus exámenes médicos y reciban asesoramiento individual sobre su salud en relación con su trabajo.

Tomamos nota de la solicitud del Gobierno de asistencia técnica a la Oficina para la preparación de las memorias del artículo 22 y esperamos que el Estado Plurinacional de Bolivia continúe trabajando con el apoyo de la cooperación internacional, incluyendo la OIT, para fortalecer la capacidad entre los funcionarios públicos, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el fin de diseñar e implementar estrategias efectivas y sostenibles para mejorar la seguridad y salud ocupacional en aquel país.

Los empleadores esperan que el compromiso del Gobierno se traduzca en medidas concretas para garantizar el cumplimiento de los convenios y que pronto podamos ser testigos de avances significativos con respecto al estado de la situación que se nos ha descrito.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de que la reglamentación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo no contenía disposiciones específicas sobre el asbesto y recordó que un entorno seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas efectivas y con plazos definidos para:

- **adoptar medidas legislativas, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para garantizar la plena conformidad de la legislación nacional (incluidas las políticas relacionadas con el asbesto y la construcción, la prevención y el control de riesgos, la discapacidad y la inclusión y el suministro de equipos de protección respiratoria y ropa de protección especial) y la práctica con el Convenio;**
- **adoptar, sin demora y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, medidas concretas y específicas para complementar el marco existente y garantizar la plena aplicación del Convenio en todos los sectores e industrias;**
- **garantizar que los registros de controles del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores al asbesto se conserven durante un plazo prescrito, y que los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección tengan acceso a dichos registros, así como el derecho de solicitar controles del medio ambiente de trabajo y de impugnar ante la autoridad competente en relación con los resultados de los controles;**

- **adoptar sin demora medidas específicas para garantizar, de conformidad con el Convenio, que los trabajadores sean informados en forma adecuada y suficiente de los resultados de sus exámenes médicos y sean asesorados respecto a su estado de salud en relación con su trabajo en situaciones de exposición al asbesto.**

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones de conformidad con el Convenio antes del 1 de septiembre de 2025.

Representante gubernamental - Como había manifestado el día martes, el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia ha venido con un espíritu constructivo y, en ese sentido, asumimos las observaciones que se realizan por parte de la Comisión. No podemos dejar de observar que el Estado Plurinacional de Bolivia es un país que tiene una clara identificación respecto a los derechos de los trabajadores, y las medidas que se lleven hacia adelante en cuanto a estos dos convenios las realiza, más allá que por las recomendaciones del OIT, por el compromiso que tiene el Gobierno boliviano con los trabajadores.

Observamos que en las conclusiones se manifiesta preocupación por el hecho de que el Estado Plurinacional de Bolivia no tenga disposiciones específicas sobre el asbesto. Tanto en las memorias como en la explicación oral que he realizado, se establece que el Estado Plurinacional de Bolivia sí tiene normas —inclusive normas de la década de los noventa— donde se identifica el asbesto de manera específica como un elemento peligroso para los trabajadores. Sin embargo, esto no ha sido considerado ni en las observaciones que se han hecho después de la explicación oral, ni en las conclusiones.

Al tiempo de asumir todas las observaciones que nos hacen, me permito hacer la observación respecto de la metodología que se está utilizando para dichas observaciones. Porque se trata de observar desde un grupo de expertos que analiza un país y las acciones que está realizando dicho país. Entiendo que los países enviamos una memoria con un conjunto de información, y la Comisión de Expertos emite el informe que, evidentemente, se ha publicado. Luego realizamos la presentación oral, y esperamos que esa presentación oral sea considerada tanto en las opiniones posteriores que vienen de observaciones de Gobiernos, empleadores y trabajadores.

Luego, el Gobierno boliviano, tiene un turno de réplica y participa con una opinión respecto a todo ese procedimiento que se ha seguido y, finalmente, vienen las conclusiones. Lo que observamos es que parecería que todo está preparado a partir del Informe de la Comisión de Expertos y que, lamentablemente, las observaciones que hemos hecho oralmente no han sido consideradas, particularmente en este ámbito donde se dice que el Estado Plurinacional de Bolivia no tiene normativa. Y sí la tiene; sí la tiene en la memoria. Consideramos que las observaciones de la Comisión después de la comparecencia oral y las opiniones de los Gobiernos debieran ser más exhaustivas en la revisión de la información que se ha presentado y en las aclaraciones que hemos hecho oralmente. Parecería que eso no está siendo considerado adecuadamente.

Burundi (ratificación: 1963)

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante gubernamental de Burundi, Director General del Trabajo y del Empleo a que tome la palabra.

Representante gubernamental - El Gobierno acoge con satisfacción la colaboración que se ha establecido en relación con la aplicación de las normas en nuestro país. Por lo que se refiere en particular a la aplicación del Convenio examinado, la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU) ha transmitido a la Comisión de Expertos observaciones en las que alega la violación de determinadas disposiciones del Convenio.

Recientemente hemos mantenido un debate sobre este tema con nuestros interlocutores sociales. Tras revisar las alegaciones, los artículos del Convenio y otros textos a nuestra disposición, no hemos observado ningún caso de violación de las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Nos gustaría recibir más información sobre los artículos del Convenio que el Gobierno habría incumplido. El Gobierno está dispuesto a mantener un diálogo con los interlocutores sociales para corregir cualquier posible problema con respecto a la aplicación. La Organización Internacional del Trabajo es una institución paraguas del diálogo social, y sé que da prioridad al diálogo entre los mandantes tripartitos. Tenemos varios órganos dedicados al diálogo social y podemos encontrar una solución a la situación actual. Todos los temas directamente relacionados con la vida de los trabajadores y los empleadores se debaten en el Comité Nacional para el Diálogo Social (CNDS). Los temas conflictivos se discuten en el Comité Nacional del Trabajo (CNT). Las cuestiones que no se debaten en el CNDS se remiten al CNT. Dudamos que las alegaciones que estamos examinando hayan sido examinadas por estos órganos nacionales.

Asimismo, estoy convencido de que, aunque resultara que Burundi ha incumplido ciertas disposiciones del Convenio, podemos encontrar soluciones juntos. Estamos dispuestos a escuchar y a tomar medidas para resolver el problema. Reitero que no hemos constatado ninguna violación de las disposiciones del Convenio y que nos gustaría obtener indicaciones precisas y patentes para poder encontrar una solución adecuada.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno su intervención. Sin embargo, nos habría gustado recibir esta información por escrito antes del debate de hoy, ya que nos habría permitido interactuar con mayor eficacia.

Hoy es la primera vez que la Comisión aborda la aplicación del Convenio por parte de Burundi. Burundi ratificó este Convenio técnico en 1997. Tomamos nota de que, hasta la fecha, la Comisión de Expertos ha formulado ya 13 observaciones sobre este Convenio. Lamentablemente, en los últimos años, el Gobierno no ha facilitado varias de las memorias solicitadas por la Comisión de Expertos. Esto ha obligado a la Comisión de Expertos a reiterar sus observaciones, en particular sobre el Convenio que nos ocupa.

Hasta 2008, el Estudio General sobre este Convenio afirmaba que la legislación nacional seguía «fielmente las disposiciones del Convenio núm. 94 con respecto al alcance de su exigencia sobre una cláusula de trabajo, abarcando los contratos públicos para la construcción, transformación, reparación o demolición de obras públicas, la fabricación,

montaje, manipulación o transporte de materiales, pertrechos y utensilios; y la ejecución o suministro de servicios».

No obstante, del Estudio General se deduce que, ya en ese momento, la situación en la práctica no se ajustaba al Convenio. El Estudio afirma lo siguiente:

- (página 53 - párrafo 145): «no se prevén cláusulas de trabajo con arreglo al Convenio, pero sí se exige la colocación de avisos acerca de las condiciones de trabajo»;
- (página 43 - párrafo 114): «el Gobierno ha anunciado su intención de corregir la situación y de tomar medidas concretas en el marco del próximo examen del nuevo proyecto del Código de Contratos Públicos».

Desde entonces, el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público ha sido modificado mediante una ley de 2008. A raíz de una observación de la COSYBU, la Comisión de Expertos tomó nota de que se habían derogado dos decretos coincidiendo con la entrada en vigor del nuevo Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público, pero que no se habían tomado medidas efectivas para garantizar la inclusión y el cumplimiento de las cláusulas de trabajo en el marco de la ejecución de los contratos públicos.

Los miembros empleadores destacan la importancia de que los Estados respeten el Convenio. La razón de ser de la adopción de este Convenio y de la Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 84), se basa en la idea de que las autoridades públicas deben esforzarse por garantizar la observancia de normas socialmente aceptables en los trabajos realizados por cuenta del Estado. Puede decirse que este Convenio fue visionario, ya desde 1949, y ahora, en un momento en que la cuestión de la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos vuelve a estar en el centro de las preocupaciones de la sociedad.

El artículo 2, 1) de este Convenio establece que los contratos públicos deben contener cláusulas relativas a los salarios (comprendidas las asignaciones), las horas de trabajo y las demás condiciones de empleo, que no sean menos favorables que las condiciones establecidas por medio de un contrato colectivo, un laudo arbitral o la legislación nacional para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región donde se realice el trabajo.

El artículo 2, 2), establece otras formas de proteger las condiciones de trabajo en la ejecución de contratos públicos al disponer que, a falta de contrato colectivo, laudo arbitral o legislación nacional aplicable en la región, se haga referencia a los instrumentos aplicables en la región análoga más próxima, o al nivel general observado en la misma profesión o industria.

Al leer la observación de la Comisión de Expertos, formulada en 2024, observamos que desde 2016 el Gobierno ha congelado las primas y las prestaciones de los trabajadores del sector público y semipúblico. Además, según la COSYBU, las empresas que prestan servicios al Estado no están sujetas a convenios colectivos ni a escalas salariales negociadas, lo que debilitaría gravemente la eficacia del diálogo social.

A primera vista, estas prácticas nos parecen contrarias al principio fundamental de la libertad de negociación colectiva. Los órganos de control de la OIT se han expresado muy claramente a este respecto, en particular autorizando al Gobierno a suspender temporalmente la aplicación de los convenios colectivos, siempre que esta restricción de la negociación colectiva cumpla condiciones muy estrictas:

Si en virtud de una política de estabilización un Gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un periodo razonable e ir

acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores (véase el punto 1456 de la *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*).

En este caso, el Gobierno debe explicar esta situación, aunque el problema no esté directamente relacionado con la aplicación del Convenio.

En cualquier caso, el Convenio regula la situación cuando no se prevén condiciones de trabajo particulares para un trabajo de la misma naturaleza en la profesión o industria de que se trate. Según el Convenio, la autoridad pública debe, en tales casos, aplicar las condiciones salariales y de trabajo aplicables en la región análoga más próxima, o al nivel general observado en la misma profesión o industria.

En conclusión, instamos al Gobierno a que desempeñe plenamente su función de protección de los trabajadores y de garante de un *level-playing-field*, es decir, de unas condiciones equitativas de competencia que respeten las condiciones de trabajo entre todos los agentes económicos. Deben adoptarse las medidas necesarias para garantizar esta protección y esta competencia equitativas, tanto en la legislación como en la práctica.

Miembros trabajadores - Estamos aquí para examinar el caso de Burundi. Se trata de un caso importante, dado que observamos varios elementos críticos en el Informe de la Comisión de Expertos. Las observaciones anteriores sobre el trabajo de desarrollo comunitario y el Código Penal, que indican la posibilidad de que exista trabajo forzoso y dan lugar a violaciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), siguen sin respuesta. Se han presentado un total de 18 solicitudes de memorias, y hasta la fecha solo se han recibido tres. Acogemos con satisfacción el hecho de que el Gobierno esté hoy aquí para ofrecer más explicaciones.

Pero el asunto que nos ocupa en este caso es la violación del Convenio núm. 94, que exige la inclusión de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, garantizando así que los trabajadores se beneficien de salarios, horarios de trabajo y otras condiciones de trabajo al menos tan favorables como las establecidas por convenios colectivos, laudos arbitrales o la legislación y reglamentación nacionales para trabajos de la misma naturaleza.

Se trata de un Convenio importante. Sus objetivos son tanto evitar que los costos laborales se utilicen como elemento de competencia entre los licitadores para la adjudicación de contratos públicos, como garantizar que estos contratos no presionen a la baja los salarios y las condiciones de trabajo. Estos dos objetivos son esenciales para garantizar los derechos y la dignidad de los trabajadores. Obliga a los contratistas a ofrecer contratos adecuados a las autoridades públicas, pero sobre todo a sus trabajadores. Los contratos celebrados por las autoridades públicas deben garantizar la creación de empleos decentes.

En base a las observaciones de la Comisión de Expertos, tomamos nota de que Burundi no cumple el Convenio desde hace tiempo. Ya en 2008, hace más de 17 años, la Comisión de Expertos planteó la cuestión, preguntando si la base jurídica para garantizar unas condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato público seguía en vigor y de qué manera se garantizaba su aplicación. Aunque el Gobierno expresó su intención de poner remedio a la situación, todavía no lo ha hecho. Nos preocupa profundamente este retraso, ya que la situación actual expone a los trabajadores a la explotación. Sin una cláusula de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, el trabajo se convierte en un elemento de la competencia de precios y, en última instancia, en una mercancía. Sin cláusula de trabajo, es más difícil comprobar que se respetan las condiciones de trabajo. Tanto más cuanto que el Informe de la Comisión de Expertos contiene también una serie de

exigencias dirigidas al Gobierno en relación con la inspección del trabajo, en particular en materia de contratación, formación y recursos.

El fraude suele ser un indicador de explotación de los trabajadores. En el informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Burundi presentado al Consejo de Derechos Humanos en 2024, se indica que la corrupción está presente en la administración pública, incluida la contratación pública, lo que constituye un motivo de preocupación adicional en relación con el respeto de los derechos de los trabajadores en el marco de los contratos públicos.

Es evidente que el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público establecido por Burundi no es suficiente. Destacamos que la Comisión de Expertos indicó claramente en el Estudio General de 2008 que el Convenio no puede considerarse aplicado por el mero hecho de que la legislación nacional en materia de trabajo sea de aplicación general y, por tanto, cubra el trabajo relacionado con las adquisiciones y contrataciones públicas. Las condiciones de trabajo específicas en la contratación pública son esenciales.

En muchos casos, la legislación nacional sobre salarios, horarios de trabajo y otras condiciones de trabajo solo establece normas mínimas. Los convenios colectivos suelen ofrecer mejores condiciones. Este es el caso también en muchos sectores e industrias en Burundi. Como señaló la Comisión de Expertos, el Convenio implica que de las tres fuentes —convenios sectoriales, laudos arbitrales y legislación nacional— deben aplicarse las condiciones más favorables.

Además, podemos leer en el Informe de la Comisión de Expertos que los convenios colectivos sectoriales nacionales han sido abrogados unilateralmente. Una vez eliminados todos los beneficios concedidos a los trabajadores, se ha impuesto una política salarial que fija los salarios sin tener en cuenta la evolución profesional. Así pues, parece que, en lugar de aplicar las condiciones más favorables en las cláusulas de trabajo, son las propias condiciones de trabajo las que se han degradado. Esto es inaceptable.

La situación exige nuevas investigaciones para determinar el impacto más amplio de esta medida, incluso en relación con otros convenios.

Tomamos nota de que no se ha recibido ningún informe oficial del Gobierno sobre cómo piensa resolver esta cuestión, ni tampoco ha respondido a las demás solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos. Instamos al Gobierno a que aclare y rectifique esta violación del Convenio, y a que colabore con los interlocutores sociales para garantizar la correcta aplicación de los convenios.

Por último, queremos señalar al Gobierno que puede contar con el apoyo y la asistencia técnica y asesoramiento de la OIT para adaptar su legislación a los convenios internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Burundi - En nombre de la COSYBU, me gustaría agradecer la oportunidad que se me brinda de hablar sobre la realidad que viven los trabajadores en Burundi en relación con la aplicación del Convenio.

Como recordatorio, los servicios cubiertos por los contratos celebrados por las autoridades públicas se rigen, por una parte, por el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público en lo que respecta a los procedimientos de adjudicación, contratación, ejecución y control de los contratos públicos adjudicados por las instituciones estatales, las autoridades locales y las empresas públicas y, por otra parte, por el Código del Trabajo en lo que respecta a las condiciones de trabajo de todos los trabajadores vinculados

por un contrato de trabajo, incluidos los contratados por contratistas privados que prestan servicios para el Estado.

La COSYBU señala que el artículo 2 del Convenio exige que los contratos financiados con fondos públicos incluyan cláusulas que garanticen a los trabajadores, como mínimo, las condiciones salariales, de trabajo y de protección previstas por la legislación nacional, los convenios colectivos y las prácticas reconocidas en la profesión o en la región.

La COSYBU manifiesta su preocupación por el persistente incumplimiento de los principios fundamentales de este Convenio, ratificado por Burundi, que exige que todos los contratos financiados con fondos públicos garanticen a los trabajadores empleados por contratistas una remuneración al menos igual a la prevista por la legislación o los convenios colectivos, unas condiciones de trabajo acordes con las normas nacionales y el respeto de los derechos sindicales y sociales.

Esta situación no solo constituye una violación del Convenio en cuestión, sino también una violación de los principios del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Los principios del Convenio núm. 100 deberían incorporarse al documento de política salarial y al estatuto general de los funcionarios, como es el caso de la Ley núm. 1/11, de 24 de noviembre de 2020, por la que se revisa el Decreto Ley núm. 1/037, de 7 de julio de 1993, que a su vez revisa el Código del Trabajo mediante el artículo 184.

Además, la no aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) se refleja en la elusión de los convenios colectivos sectoriales. Los prestatarios de servicios al Estado no están sujetos a convenios colectivos ni a escalas salariales negociadas, lo que debilita gravemente la eficacia del diálogo social en nuestro país.

A esto se añade otra fuente de frustración vinculada a la congelación de todas las primas y prestaciones de los trabajadores del sector público y semipúblico desde 2016. Esta congelación, que no se negoció con los interlocutores sociales, ha provocado una pérdida considerable de poder adquisitivo y ha minado la moral de los empleados y directivos del sector estatal y de las empresas semipúblicas. Al mantener esta situación, el Gobierno vulnera el espíritu de la negociación colectiva, agrava las desigualdades de trato y compromete el principio mismo del trabajo decente.

En la actualidad, la remuneración de los trabajadores del sector público y semipúblico ya no se corresponde con la prevista en el primer párrafo del artículo 2 de este Convenio, que estipula que las cláusulas que se incorporen en los contratos garantizarán a los trabajadores afectados:

- salarios (comprendidas las asignaciones);
- horas de trabajo, y
- demás condiciones de empleo que no sean menos favorables que las establecidas por medio de un contrato colectivo o por otro procedimiento reconocido de negociación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que representen respectivamente una proporción considerable de los empleadores y de los trabajadores de la profesión o de la industria interesada.

Esto queda ilustrado por la fijación unilateral de los salarios y la congelación de las primas y prestaciones desde enero de 2016, sin tener en cuenta los convenios sectoriales y nacionales

celebrados entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores en relación con las conquistas de los trabajadores.

La COSYBU señala que los órganos tripartitos existentes no prevén la celebración de reuniones para debatir la aplicación de los convenios ratificados o pendientes de ratificación, a pesar de la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Las organizaciones de trabajadores piden una política salarial justa que tenga en cuenta los convenios colectivos sectoriales y nacionales celebrados entre el Gobierno y las organizaciones de trabajadores en relación con las conquistas de los trabajadores, y la apertura de auténticas negociaciones entre la confederación más representativa de Burundi, la COSYBU, y el Gobierno.

La COSYBU hace un llamamiento solemne al Gobierno para que:

- garantice la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- respete los compromisos del diálogo social establecidos en el Convenio núm. 98, anulando la congelación de las primas y prestaciones y reabriendo las negociaciones con los sindicatos representativos sobre la remuneración del personal afectado por los contratos celebrados por las autoridades públicas;
- adopte las medidas necesarias para poner la legislación en plena conformidad con el Convenio;
- garantice que todos los contratos celebrados por las autoridades públicas que entran en el ámbito de aplicación del artículo 1 del Convenio contengan cláusulas de trabajo, tanto si esos contratos se atribuyen o no por adjudicación;
- adopte, sin demora, las medidas necesarias para garantizar la inclusión, en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas a los que se aplique el Convenio, de cláusulas de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio;
- comunique el texto de las nuevas condiciones generales relativas a los contratos públicos e indique las medidas adoptadas o previstas para garantizar condiciones de trabajo decente a los trabajadores empleados en el marco de un contrato público, una vez que hayan sido adoptadas.

También pedimos a la OIT que, a través de la Comisión de Expertos, siga de cerca el caso de Burundi y anime al Gobierno a respetar sus compromisos internacionales en materia de justicia social.

Miembro empleador, Burundi - Gracias por brindar al representante de la organización de los empleadores de Burundi la oportunidad de exponer su punto de vista sobre la cuestión que nos ocupa.

Las disposiciones del Convenio se introdujeron en nuestro Código del Trabajo en los años ochenta. Nuestro país intenta, en la medida de sus posibilidades, cumplir las disposiciones incluidas en el Código del Trabajo. Por supuesto, estas disposiciones aún no se han incorporado al Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público, pero en la práctica tenemos un sistema de diálogo social que funciona bien, por no decir muy bien. Nuestra organización mantiene buenas relaciones con la central sindical más representativa. También trabajamos bien con el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo.

La cuestión de la violación del Convenio aún no se ha sometido a los órganos de diálogo social de nuestro país, que son el CNDS o el CNT. Este órgano está presidido por un antiguo Presidente de la República que debía asistir a la Conferencia y que podría haber atestiguado que esta cuestión no se ha sometido a los órganos nacionales de diálogo social. En efecto, si estas disposiciones ya figuran en el Código del Trabajo, no hay ninguna razón para que no figuren en el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público.

En cualquier caso, nuestra organización está dispuesta a participar en consultas a nivel nacional para que se cumplan las disposiciones del Convenio. He tomado buena nota de esta disponibilidad por parte de los representantes del Gobierno. Están a disposición, al igual que los representantes de los trabajadores que piden que se discutan estas cuestiones. Creo que existe un consenso sobre esta voluntad de entablar consultas a nivel nacional para que pueda haber mejoras a este nivel. En todo caso, la consulta previa que ya hemos llevado a cabo aquí, entre todas las partes, indica una convergencia de puntos de vista sobre la necesidad de que celebremos consultas a nivel nacional para que estas cuestiones puedan resolverse. El representante de los trabajadores estará de acuerdo conmigo en que, antes de acudir a la OIT, las cuestiones relativas a este único Convenio no se sometieron a las instancias nacionales competentes.

Se han citado varios convenios, entre ellos los Convenios núms. 98 y 144, y nuestra organización está dispuesta a participar en los debates a escala nacional para garantizar el pleno respeto del Convenio. El Gobierno manifiesta esta voluntad, al igual que los empleadores y los trabajadores. Creo que con la ayuda de la Oficina, que ya nos pidió en los años ochenta que incluyéramos estas disposiciones en el Código del Trabajo, no cabe duda de que la cuestión se resolverá a satisfacción de todas las partes interesadas.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Nos limitaremos a intervenir sobre la cuestión que nos ocupa, ya que examinamos el Convenio núm. 94 y no otros convenios:

- Primer punto: según las observaciones de la COSYBU recibidas por la Comisión de Expertos, todos los convenios colectivos sectoriales han sido derogados unilateralmente mediante la imposición de una política salarial tras la supresión de todos los beneficios asignados a los trabajadores. Creemos que, objetivamente, esta afirmación es demasiado atrevida, ya que no se ha demostrado en modo alguno que esto fuera así, por lo que no existe ninguna prueba tangible de esta alegación.
- Segundo punto: el decreto de 11 de julio de 1986 sobre las medidas específicas a adoptar para garantizar las condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de los contratos públicos y el decreto de 18 de agosto de 1990 sobre las condiciones generales de los contratos dejaron de aplicarse al entrar en vigor la Ley de 4 de febrero de 2008 relativa al Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público. No obstante, con esta Ley, el Gobierno debía adoptar nuevas medidas para garantizar la protección de las condiciones de trabajo en la ejecución de los contratos celebrados por las autoridades públicas. Sin embargo, en la actualidad, el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público remite de forma más general al Código del Trabajo, con sus disposiciones relativas en particular a las condiciones mínimas de trabajo, el salario y el contrato de trabajo.

Pero la gran pregunta es saber si el mero hecho de que la legislación laboral nacional se aplique a todos los trabajadores exime a los Estados que han ratificado el Convenio de adoptar las medidas necesarias para garantizar que los contratos celebrados por las autoridades públicas contengan cláusulas de trabajo.

La respuesta es no. Pero no debemos olvidar los considerables esfuerzos realizados por el Gobierno de este país hermano. Sobre este punto, suscribimos, no obstante, la posición jurídica de la Comisión de Expertos: el mero hecho de que la legislación nacional se aplique a todos los trabajadores no exime a los Estados, como Burundi, que han ratificado el Convenio, de adoptar las medidas necesarias para que los contratos celebrados por las autoridades públicas contengan cláusulas de trabajo, y hemos escuchado con atención la intervención de los empleadores, que se han mostrado dispuestos, si se somete la cuestión ante las instancias nacionales, a avanzar hacia la adopción de disposiciones en el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público. Constatamos los esfuerzos que está realizando este Gobierno. Habida cuenta de la situación actual de Burundi, todo induce a pensar que el Gobierno se considera exento, pero el Gobierno ha indicado que podrá incluir estas cláusulas en el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público, a pesar de que ya figuran en la legislación laboral nacional.

A modo de conclusión, ¿qué podemos decir? En la situación en la que se encuentra Burundi, es imperativo que este país hermano tome las medidas apropiadas para garantizar la inclusión en los contratos celebrados por las autoridades públicas de cláusulas de trabajo que mencionen, entre otras cosas, los salarios, las horas de trabajo y demás condiciones de trabajo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada, de conformidad con el artículo 2 del Convenio. No obstante, debemos tener en cuenta los esfuerzos realizados por el Gobierno.

Miembro trabajadora, República de Corea - Burundi ratificó el Convenio en 1963. Hasta la fecha, el Gobierno no ha adaptado su ordenamiento jurídico al Convenio ratificado y tampoco ha cumplido su obligación de informar regularmente sobre sus esfuerzos de aplicación.

Desde 2009, la Comisión de Expertos ha expresado, en repetidas ocasiones, que lamentaba el incumplimiento por parte del Gobierno de las obligaciones de presentación de memorias. Ha reiterado las mismas recomendaciones para que el Gobierno adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la inclusión de cláusulas de trabajo en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas a los que se aplica el Convenio, de conformidad con su artículo 2, y envíe una copia de las nuevas condiciones generales que rigen los contratos, indicando las medidas adoptadas para garantizar unas condiciones mínimas para los trabajadores empleados en el marco de contratos públicos.

Como documentó la Comisión de Expertos, Burundi ha desmantelado sistemáticamente las protecciones laborales exigidas. En 2008, el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público suprimió las cláusulas de protección laboral vigentes. El Gobierno permitió que el Decreto Presidencial núm. 100/49, de 1986, y el Decreto núm. 110/120, de 1990, que protegían a los trabajadores en el marco de los contratos públicos, caducaran sin medidas sustitutivas. Esta regresión legislativa deliberada dio lugar a un vacío en la protección. Los trabajadores empleados en el marco de proyectos públicos se enfrentan a la explotación, mientras que los contratistas deterioran las condiciones de trabajo, a sabiendas de que ya no existen los requisitos específicos de las cláusulas de trabajo.

Quisiera destacar la significación que tiene el principio básico en el que se basa el Convenio. El Convenio establece que todos los contratos públicos celebrados por las instituciones estatales, las autoridades locales y las empresas públicas, deben incluir cláusulas obligatorias de protección laboral que abarquen la construcción, la fabricación y los servicios. Estas cláusulas deben garantizar salarios iguales o superiores al salario mínimo o en los niveles

del convenio colectivo, horarios de trabajo regulados, seguridad laboral, derecho a vacaciones y cobertura de la seguridad social.

El Convenio consagra el principio de que el gasto público debe cumplir con la responsabilidad social. Los Estados que invierten fondos públicos tienen la obligación de generar empleo de calidad y promover normas de trabajo decente. Esto pone en tela de juicio la contratación de menor costo, exigiendo que se tenga en cuenta, en los procesos de licitación, el valor social, para evitar el deterioro de las condiciones de trabajo y bloquear la competencia desleal que explota a los trabajadores en empleos con bajos salarios. Por ello, varias instituciones financieras internacionales adoptan este principio en sus políticas.

El Banco Asiático de Desarrollo exige a los prestatarios que establezcan normas laborales y mecanismos de reclamación específicos para cada proyecto, incluidas protecciones salariales y medidas de seguridad laboral acordes con el Convenio. Del mismo modo, el Banco Africano de Desarrollo incorpora las normas laborales a los requisitos de contratación, reconociendo que el desarrollo sostenible exige proteger, no sacrificar, las normas del trabajo.

Por consiguiente, los trabajadores coreanos se hacen eco de la reiterada petición de la Comisión de Expertos al Gobierno de que se incluyan cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. También exigimos que el Gobierno entable primero un diálogo social con sus interlocutores sociales para garantizar que las cláusulas de protección laboral sean parte integrante del contrato. Burundi debe reforzar su sistema de inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Además, exigimos que se respete la negociación colectiva en el lugar de trabajo y el derecho a la libertad sindical de los trabajadores de las empresas adjudicatarias de contratos públicos.

Miembro trabajador, Kenya - Según información fidedigna, los contratos públicos en Burundi están rodeados de secretismo y solo los conocen el Gobierno y sus contratistas, dejando fuera a sus interlocutores sociales. La falta de transparencia es una receta para la corrupción. Según el Informe de 2024 de Transparencia Internacional, Burundi ocupa el puesto 165 de 180 países en el índice de percepción de la corrupción. Pido transparencia en la adjudicación de contratos públicos con la participación de los interlocutores sociales para garantizar que se incluyan cláusulas de trabajo en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas.

La Comisión de Expertos observó que, al aplicar el Convenio, el Gobierno no prevé leyes específicas que garanticen la protección de los derechos laborales de los empleados contratados para ejecutar proyectos públicos. Esto ha dejado a los trabajadores expuestos a malas condiciones de trabajo y a la explotación. Aunque el Gobierno afirmó que los derechos de los trabajadores están protegidos por el Código del Trabajo, el Convenio sigue exigiendo cláusulas específicas en los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Existe una creciente preocupación por los derechos humanos y laborales, ya que la mayoría de las empresas suelen contratar mano de obra ocasional con un alto déficit de trabajo decente. Estos trabajadores solo se utilizan como estadísticas de aquellos que tienen un empleo remunerado. Sin disposiciones laborales específicas, el sistema ordinario de resolución de conflictos tarda en aportar soluciones en caso de violaciones.

Se ha observado que las empresas internacionales suelen ser las beneficiarias de los proyectos públicos y no respetan a los sindicatos que pretenden luchar por los derechos de los trabajadores. La libertad sindical y la negociación colectiva deben figurar en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Burundi es parte en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Este Convenio exige la celebración de consultas con los interlocutores sociales. Sin embargo, en Burundi, estas consultas son escasas, y el Gobierno no consulta a sus interlocutores sociales antes de adjudicar contratos públicos para garantizar los derechos de los trabajadores y la protección del entorno en el que viven.

Insto al Gobierno de Burundi a que promueva la transparencia en la negociación de los contratos celebrados por las autoridades públicas para eliminar las vías que puedan fomentar la corrupción y las violaciones de los derechos humanos.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Quisiera comenzar señalando que, como todos ustedes saben, los contratos públicos son instrumentos fundamentales que impulsan el desarrollo económico, crean infraestructuras y prestan servicios esenciales a los ciudadanos. En Burundi, como en muchos otros países de África, los contratos públicos son una vía clave a través de la cual se asignan recursos gubernamentales a entidades del sector privado. Sin embargo, son varios los desafíos que surgen durante este proceso, sobre todo en términos de infraestructuras, transparencia, equidad y salvaguarda de los intereses de los trabajadores.

Aunque los contratos públicos entre Estados e inversores o contratistas crean empleo, lo cual habla de una buena tendencia económica, el Gobierno sigue teniendo la obligación de consultar a los interlocutores tripartitos en virtud del Convenio núm. 144, especialmente cuando se trata de cuestiones que conciernen al trabajo y al empleo.

Como nos han dicho los trabajadores de Burundi, y como ha corroborado la Comisión de Expertos, la Ley núm. 1/01, de 4 de febrero de 2008, por la que se promulga el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público, no contiene disposiciones que prevean la protección de los derechos de los trabajadores. En muchos casos, los sindicatos y los representantes de los trabajadores no participan lo suficiente en la negociación o en el seguimiento de los contratos celebrados por las autoridades públicas. Como consecuencia, los trabajadores pueden no tener voz en las condiciones en las que operan, y tampoco negocian, ni tienen capacidad para exigir mejores términos y condiciones de empleo.

Deseo señalar a la atención del Gobierno algunos de los atributos que se derivan de tales circunstancias. Uno de ellos es que la proyección de cualquier proceso de contratación pública puede, de un modo u otro, crear empleo, pero no implica la participación directa de los interlocutores tripartitos. En primer lugar, no se cumple el requisito de las normas de la OIT. En particular, los procesos que permanecen ciegos ante las disposiciones sobre protección de los derechos de los trabajadores están abocados a los consiguientes escollos, uno de los cuales es el trabajo indecente.

Con preocupación, constatamos y observamos que el Gobierno crea empleos indecentes y/o precarios después de utilizar muchos recursos mediante los procedimientos establecidos. Esta situación se manifiesta a través de la precarización de la mano de obra y de la presencia de intermediarios laborales que luego ofrecen unos puestos de trabajo que no permiten siquiera que dichos trabajadores coticen a la seguridad social, perciban unos salarios suficientes para su subsistencia o contribuyan fiscalmente mediante el sistema de retención de cotizaciones en la fuente, lo cual podría suponer un ingreso adicional para el PIB de Burundi.

Además, los contratos públicos de este tipo no exigen o ni siquiera prevén evaluaciones de impacto laboral, lo que contribuye en gran medida a que la información sobre el mercado laboral sea inexacta, ya que los inversores convencerán al Gobierno de que, por ejemplo, tal

proyecto dará empleo a 500 trabajadores, pero sin especificar y/o verificar las modalidades de empleo y la duración del empleo, es decir sin saber qué tipo de empleo se va a crear, ni cuánto tiempo durará el empleo. En algunos casos, se da que este empleador contrata a una persona durante tres meses como trabajador ocasional y, después de tres meses, el contrato se termina y el empleador busca a otra persona. Entonces también resulta que estas personas, en este tipo de empleo, no cumplen los requisitos para contribuir al sistema de retención fiscal en la fuente. Dadas las circunstancias, es importante que estas cuestiones se regulen en el momento de la contratación.

Luego, también nos encontramos con una inspección del trabajo inadecuada, lo cual es evidente en Burundi, dificultando aún más la labor de los inspectores de trabajo y las organizaciones de trabajadores a la hora de controlar las condiciones de trabajo de los trabajadores empleados en el marco de estos proyectos. Los Gobiernos asignan recursos en beneficio de los ciudadanos, pero en realidad, los trabajadores tan solo sobreviven y se hacen más mayores, sin crecer en términos de beneficio económico como se preveía al inicio de los proyectos.

Observamos que, en realidad, los contratos públicos benefician más a los inversores y/o contratistas que participan en la adjudicación de los contratos que al Gobierno y a los trabajadores.

Para concluir, instamos al Gobierno a que tome medidas y actúe de acuerdo con las orientaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos en este importante asunto. Esto incluye la revisión de la legislación pertinente para garantizar la participación de los interlocutores tripartitos y establecer contratos de empleo y otras disposiciones para la protección de los derechos de los trabajadores en el proceso de contratación pública.

Representante gubernamental - Ha habido muchas intervenciones, algunas de las cuales se solapan. Tomamos debida nota de las alegaciones, algunas de las cuales son fáciles de explicar, mientras que otras carecen de fundamento.

Me gustaría referirme de nuevo a las cuestiones relativas a la política salarial, que, según las intervenciones de los trabajadores, ha puesto en tela de juicio ciertos derechos de los trabajadores. Como saben, la misión que guía a la OIT es la justicia social para todos; Burundi cuenta con su propia historia en la medida en que ha atravesado casi una década de inestabilidad social que ha afectado al mundo del trabajo. La primera tarea del Gobierno es rectificar la situación estudiando cómo aplicar las disposiciones en favor de la justicia social. La política salarial no ha tenido otro objetivo que este. Con la crisis que hemos atravesado, nos hemos encontrado con estatutos especiales para cada sector. Nos hemos encontrado realmente en una situación de anarquía en las remuneraciones, con disparidades salariales que ponían en entredicho el principio de justicia social para todos y la igualdad salarial. Esta es la situación que las medidas adoptadas por el Gobierno pretendían rectificar. A falta de una política salarial nacional, así procedíamos. Para garantizar la existencia de una política de base que establezca el principio de igualdad salarial, la actual política salarial fue elaborada por una comisión tripartita compuesta, entre otros, por representantes de los trabajadores, incluida la COSYBU. Existen muchos sindicatos en el país, y el número de trabajadores se acerca a los 120 000, de los cuales unos 80 000 trabajan en el sector de la educación. Están representados por los sindicatos y federaciones que formaron parte del Comité Técnico Tripartito que elaboró la política antes mencionada.

Como Director General de Trabajo durante los últimos diez años, he podido observar cómo han trabajado las comisiones y, aunque puede haber habido algunos malentendidos, nos hemos guiado por los objetivos de equidad y justicia social para lograr el menor número

posible de disparidades en materia de salarios. No es perfecto, pero este es el espíritu que ha guiado el establecimiento de una política salarial, inicialmente en el sector público. Es posible que esto haya afectado a la aplicación de una u otra de las disposiciones del Convenio, pero el CNT y el CNDS son órganos concebidos para debatir cada vez que surja una cuestión, de modo que podamos encontrar soluciones.

La política se adoptó en este marco y el cese de las primas y prestaciones, que son emolumentos que forman parte del salario, se debió a la necesidad de suspender determinadas prestaciones específicas, en particular en los sectores de la justicia y la sanidad. Hasta la fecha, se han realizado ajustes pecuniarios, así como ajustes en la progresión de grado. Todos los cambios se acuerdan sistemáticamente con los sindicatos y los empleadores. Así que no existe peligro inminente, y si sigue habiendo malentendidos, los discutiremos para buscar una solución idónea y adecuada.

Con respecto al trabajo comunitario que se ha considerado trabajo forzoso, el Gobierno ha dado muchas explicaciones al respecto, y ahora estamos en condiciones de demostrar que esta práctica no es forzosa, sino voluntaria y realizada por la población. No compete a los sindicatos de trabajadores. En 2008, acabábamos de firmar acuerdos para el cese de los combates y las hostilidades. El país aún se estaba reconstruyendo y la coyuntura sociopolítica era difícil. Creo que, en la actualidad, el trabajo comunitario no es de la misma naturaleza y que, en la realidad, nunca se ha parecido al trabajo forzoso. El Gobierno ha dado amplias explicaciones al respecto y estamos en condiciones de aportar más testimonios, escritos y orales, si es necesario. Estamos decididos a respetar los principios de justicia social para todos y de equidad en el cumplimiento de las normas. Como ha indicado el representante de los empleadores, no debe crearse confusión al hacer referencia al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). No ha sido por mala fe por lo que no hemos querido responder a toda la correspondencia. Nos hicimos preguntas, pero nos las hicimos muy tarde. La primera oradora ha dicho que, desde 2008, se han remitido unas 13 observaciones pidiendo respuestas sobre la aplicación del Convenio. Estoy asombrado. Les he dicho que, en más de diez años en la secretaría del CNT, nunca hemos hablado de la violación de este Convenio. Hemos debatido sobre otras infracciones relacionadas con el trabajo, pero no sobre la contratación pública, y tengo que comunicarles que la contratación pública no está gestionada por el Ministerio de Trabajo, sino por el Ministerio de Finanzas. Constató que no tenemos esta cultura de integrar estos aspectos en la administración del trabajo. Tomo buena nota de esta cuestión y la tendremos en cuenta en el futuro. Estamos elaborando una política nacional de empleo. Por ejemplo, hemos recibido observaciones sobre la discriminación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y queremos tomar medidas para su inclusión. La política prevé que, cuando se celebren contratos públicos, se adjudicará el contrato al licitador que incluya cláusulas por las que se comprometa a incluir a personas con discapacidad en el mercado laboral. Es la política del Gobierno. Así que haremos todo lo posible para corregir la situación. Por lo tanto, pido a los interlocutores sociales que tengan en cuenta estos aspectos, dado que hasta ahora nunca se han debatido estas cuestiones en los órganos tripartitos nacionales. Creo que este es el principal punto que nos llevamos de esta discusión. Los aspectos relacionados con el Convenio deberán tenerse en cuenta en los futuros debates tripartitos.

Lo que ha declarado el miembro empleador de Burundi es correcto: antes de remitir estas alegaciones a la Comisión de Expertos, deberían haberse debatido en el seno de las instancias nacionales competentes. Si persisten los malentendidos, el diálogo será la opción preferente.

Hemos establecido órganos tras largas discusiones, así que tenemos que aprovechar el diálogo. El Gobierno está dispuesto a hacerlo. Si existe la voluntad política de establecer estos marcos, es para sanear todos los aspectos del mundo del trabajo. Si no se ha cumplido el Convenio —lo digo bajo la supervisión de mis interlocutores sociales aquí presentes—, nunca hemos iniciado el debate sobre los contratos celebrados por las autoridades públicas. Tenemos que hacerlo, tenemos que empezar a incorporar estas cuestiones a nuestros debates y tenemos que tomar todas las medidas posibles para garantizar que el cumplimiento de las normas quede incorporado a nuestras normas relativas a la contratación pública. La contratación pública está gestionada por el Ministerio de Finanzas, y se nos prometió que se nos apoyaría en los aspectos técnicos. Estos aspectos técnicos son necesarios para reforzar la aplicación de los convenios en el marco de los contratos celebrados por las autoridades públicas. A día de hoy, Burundi aún no ha firmado un gran contrato público que emplee a miles de trabajadores. Pronto construiremos una red ferroviaria. Creo que en estas obras estaremos muy atentos a la incorporación de estas disposiciones en los contratos correspondientes. Creo que un contrato tipo podría ayudarnos, porque hasta la fecha no disponemos de un modelo que utilizar. En las alegaciones no se citan ejemplos. Si los hubiera, ya habríamos mantenido conversaciones y encontrado soluciones.

En conclusión, prometemos tener en cuenta los aspectos debatidos sobre la contratación pública en futuros debates.

Miembros trabajadores - Quisiera dar las gracias a todos los oradores por sus contribuciones, en particular al Gobierno de Burundi. No obstante, es evidente que la falta de acción, e incluso de información, sobre la aplicación del Convenio a lo largo de los años sigue siendo problemática. Aunque figuraba en la lista larga, el Gobierno no facilitó ninguna información al respecto.

Insistimos en que el Convenio es un instrumento esencial para garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores empleados en el marco de contratos públicos. Sin él, no hay transparencia en cuanto a las condiciones de trabajo en estos contratos públicos. Esto abre la puerta a la explotación de los trabajadores. El Gobierno tiene la clara responsabilidad de garantizar la inclusión de cláusulas sociales adecuadas en estas contrataciones públicas. Lleva demasiado tiempo sin hacerlo.

La información proporcionada aquí por el Gobierno debería remitirse a la Comisión de Expertos para un examen más detallado, en particular en lo que respecta a las acciones del Gobierno relativas a la anulación de los convenios colectivos y su relación con las obligaciones derivadas del Convenio.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la inclusión de cláusulas sociales en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas.

Esto debe aplicarse claramente a todos los contratos públicos cubiertos por el Convenio, de conformidad con el artículo 1. Tan pronto como se hayan adoptado estas medidas, solicitamos que envíe a la Comisión de Expertos una copia de las nuevas condiciones generales que rijan los contratos celebrados por las autoridades públicas, así como que indiquen las medidas adoptadas o previstas para garantizar unas condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato público.

También pedimos al Gobierno que refuerce el cuerpo de inspectores del trabajo en términos de contratación, formación, capacidades y recursos, tal y como se ha solicitado, para garantizar que se supervisa adecuadamente el cumplimiento de las cláusulas sociales.

Instamos a que se respeten el diálogo social y la negociación colectiva, también en el sector público.

Asimismo, instamos al Gobierno a que responda plenamente a las demás solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos, que aún no han recibido respuesta.

Por último, pedimos al Gobierno que acepte una misión de contactos directos de la OIT y que informe a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión.

Miembros empleadores - Hemos tomado buena nota de las explicaciones ofrecidas por los distintos oradores en la discusión. Los Gobiernos no deben adjudicar contratos públicos cuando las condiciones de trabajo sean inferiores a un determinado umbral de protección social. Esto se aplica en particular a Burundi, que ratificó el Convenio en 1963. Por el contrario, los Gobiernos que han ratificado el Convenio deberían dar ejemplo cumpliendo la normativa.

Por consiguiente, recomendamos al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la inclusión de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas a los que se aplica el Convenio, que transmita a la OIT el texto de las nuevas condiciones generales de los contratos públicos en el marco del nuevo Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público y que indique las medidas adoptadas o previstas en consulta con los interlocutores sociales para garantizar unas condiciones de trabajo mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato público.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó que el Gobierno no hubiera proporcionado las memorias solicitadas y le instó a cumplir con su obligación de presentación de memorias en el futuro.

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

- **garantizar la inclusión de cláusulas de trabajo en todos los contratos celebrados por las autoridades públicas, y proporcionar una copia de las nuevas condiciones generales que rigen los contratos;**
- **indicar las medidas previstas o adoptadas para garantizar las condiciones mínimas a los trabajadores empleados en el marco de un contrato celebrado por las autoridades públicas;**
- **fortalecer la inspección del trabajo, a fin de garantizar el cumplimiento de las cláusulas de trabajo;**
- **respetar el diálogo social y la negociación colectiva, inclusive al establecer los términos de las cláusulas que deben incluirse en los contratos celebrados por las autoridades públicas;**
- **abordar toda solicitud pendiente de la Comisión de Expertos.**

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas.

Presidente - Cedo la palabra al representante del Gobierno de Burundi, señor Director General del Trabajo y Empleo.

Representante gubernamental - El Gobierno reitera su agradecimiento a la OIT por su colaboración y apoyo técnico para garantizar un mayor cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en nuestro país. Deseamos manifestar que tomamos debida nota de las observaciones y recomendaciones formuladas en relación con el cumplimiento del Convenio por parte de nuestro país. Les prometemos que trabajaremos en estrecha colaboración con los interlocutores sociales para identificar todas las deficiencias que se están produciendo actualmente en la elaboración de los contratos públicos, y juntos analizaremos el Código sobre Adquisiciones y Contrataciones del Sector Público con vistas a adecuarlo al Código del Trabajo y a las disposiciones del Convenio. También presentaremos las memorias necesarias, según lo solicitado por la Comisión, de acuerdo con el plazo del 1 de septiembre de 2025.

Chad (ratificación: 2000)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Artículo 3, a). Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud.
El reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados

Se han emitido las disposiciones siguientes para proteger a los niños:

- la Orden núm. 001/PR/2014 por la que se prohíbe y reprime el reclutamiento o la utilización de niños en conflictos armados y
- la Orden núm. 006/PR/2018 relativa a la lucha contra la trata de personas.

Se han tomado las medidas siguientes para proteger a los niños:

- se ha impartido formación en materia de protección de la infancia para el personal militar, incluidos los responsables de instruir a los nuevos reclutas;
- se han introducido sanciones severas para quienes incumplan las órdenes de los servicios de protección de la infancia que se creen en cada zona militar;
- el Chad ha fijado oficialmente la edad mínima para el reclutamiento en las fuerzas armadas y de seguridad en 18 años, y sanciona el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados;
- se sometió a verificaciones a 4 000 militares durante las inspecciones llevadas a cabo de forma conjunta por el Gobierno y las Naciones Unidas en todas las bases militares del país, y
- posteriormente, en 2014, tras aplicar el plan de acción en su totalidad, las fuerzas armadas del Chad fueron retiradas de la lista del Secretario General de las Naciones Unidas en la que figuran las partes en conflictos armados que reclutan y utilizan ilegalmente a niños.

La servidumbre por deudas, la condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio

El Gobierno ha tomado las medidas siguientes para investigar acerca del problema, abordarlo y ponerle remedio:

- los delitos de explotación son punibles de conformidad con el artículo 15 de la Orden núm. 006/PR/2018, en la que se establece que: «toda persona que cometa el delito de imponer trabajos o servicios forzosos estará sujeta a la sanción prevista en el Código Penal o en el Código del Trabajo»;
- toda persona que practique o facilite la esclavitud u obtenga beneficios financieros o materiales de esta o de una práctica análoga será sancionada con una pena de prisión de cinco a diez años y una multa de entre 100 000 y 500 000 francos CFA;
- toda persona que recurra al trabajo infantil será sancionada de conformidad con la legislación relativa al trabajo infantil, y
- se ha creado una Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas para prevenir y combatir la trata de personas en todas sus formas; garantizar la protección de las víctimas; recopilar datos sobre la trata; y promover la cooperación y la colaboración con estos fines.

Apartado b). La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución

Las disposiciones de los artículos 16 y 22 de la Orden núm. 006/PR/2018 completan las disposiciones de los artículos 335 y 336 del Código Penal.

Apartado c). La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades ilícitas

En el artículo 23 de la Orden núm. 006 se prevé una pena de veinte a treinta años de prisión y una multa de 100 000 a 2 000 000 de francos CFA.

Apartado d). Niños especialmente expuestos a riesgos. Niños *muhajir* (talibés)

La Ley núm. 001/PR/2017, de 8 de mayo de 2017, por la que se promulga el Código Penal, en sus artículos 185 a 188, y la Orden núm. 006/PR/2018, en sus artículos 19 y 23, sancionan la mendicidad. Si bien es cierto que hay que luchar contra la ignorancia y enseñar a los niños a respetar la dignidad humana a través de las escrituras, el maltrato, la tortura y la explotación de estos niños son actos condenables.

Niños que trabajan en el servicio doméstico

El Ministerio de Telecomunicaciones y Economía Digital ha elaborado un proyecto de apoyo a la transformación digital del Chad, titulado Procedimiento de Gestión de la Fuerza de Trabajo, versión de 2024.

El objetivo de dicho documento es proporcionar procedimientos claros para identificar y gestionar todos los problemas específicos y potenciales relacionados con el trabajo de cualquier trabajador, de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo vigente en el Chad y los requisitos del Estándar Ambiental y Social (EAS) 2 del Banco Mundial sobre «trabajo y condiciones laborales».

El Procedimiento de Gestión de la Fuerza de Trabajo tiene por objeto determinar la necesidad de fuerza de trabajo y los riesgos asociados al proyecto. Sus principales objetivos específicos son:

- establecer medidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales (incluido el acoso sexual) y responder ante estos;
- impedir el recurso al trabajo forzoso y el trabajo infantil;
- promover la salud y la seguridad en el trabajo;
- proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular propiciando entornos exentos de acoso sexual, explotación y abusos sexuales;
- fomentar el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores del proyecto, entre otras cosas, a través de medidas para prevenir y abordar la discriminación frente a las mujeres;
- proteger a los trabajadores, particularmente a los más vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidad, los niños (en edad de trabajar) y los migrantes, así como a los trabajadores subcontratados, los trabajadores comunitarios y los trabajadores de los contratistas principales, cuando proceda, y
- apoyar los principios de libertad sindical y negociación colectiva aplicados a los trabajadores del proyecto, con arreglo a la legislación nacional.

No se ha adoptado ninguna normativa sobre el trabajo doméstico.

Artículo 3 del Convenio. Las peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud. Venta y trata de niños

Se aprobó la Ley núm. 001/PR/2017, de 8 de mayo de 2017, por la que se promulga el Código Penal; posteriormente, se promulgó la Orden núm. 006/PR/2018, de 30 de marzo de 2018, relativa a la lucha contra la trata de personas en la República del Chad.

El Ministerio de Justicia ha comunicado que ha investigado, enjuiciado y condenado a tres tratantes de personas.

Los tribunales han impuesto a los condenados las sanciones siguientes:

- cinco años de prisión y una multa de 1 000 dólares de los Estados Unidos;
- cinco años de prisión y una multa de 200 dólares de los Estados Unidos, y
- dieciocho meses de prisión y una multa de 200 dólares de los Estados Unidos.

Los tribunales también declararon culpable a un tratante que obligó a varias víctimas a trabajar en las minas de oro del norte del país, y lo condenaron a tres años de prisión y una multa de 200 000 francos CFA.

Apartado d). Trabajo peligroso. Niños que trabajan en la economía informal

Dos de nuestros inspectores del trabajo acaban de terminar su formación en el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo y van a poder aportar una contribución eficaz.

Artículo 7, 2). Medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita

Las medidas que debe adoptar el Gobierno a este respecto son las siguientes:

- poner en marcha programas de formación continua de los docentes para mejorar sus competencias pedagógicas y técnicas, garantizando al mismo tiempo unas condiciones de trabajo dignas y motivadoras para evitar huelgas y asegurar la continuidad de la enseñanza (con objeto de alentar a los alumnos a seguir yendo a la escuela, y de impedir que las niñas se queden en casa para realizar las tareas domésticas);
- modernizar los programas para adaptarlos a las necesidades actuales y a la evolución científica y tecnológica;
- equipar las escuelas con material didáctico moderno (ordenadores, laboratorios y bibliotecas digitales);
- construir y rehabilitar infraestructuras escolares que proporcionen un entorno propicio al aprendizaje;
- establecer programas de apoyo a los alumnos con dificultades (tutorías, clases de recuperación, etc.) y reforzar los servicios de orientación para ayudarles a elegir mejor sus estudios en función de sus aptitudes y aspiraciones, y
- creación de un mecanismo de control de la calidad de la enseñanza en todas las regiones del país.

Datos estadísticos no disponibles.

Apartado d). Niños especialmente expuestos a riesgos. Niños que trabajan y viven en la calle

El 11 de septiembre de 2024, la Ministra responsable del Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia se reunió con niños de la calle en el marco de un programa para mejorar su situación. Esta iniciativa forma parte de los esfuerzos para reinsertar a estos jóvenes en sus familias, ofreciéndoles una alternativa a la dura vida que llevan en las calles de la capital chadiana. El objetivo del encuentro era escuchar a estos niños marginados, al tiempo que se les proporcionaban consejos sobre cómo reinsertarse en sus familias.

El programa se integra en la Política Nacional de Protección de la Infancia del Gobierno, que hace hincapié en la rehabilitación de los niños vulnerables. Los testimonios recogidos muestran que muchos de estos niños esperan poder reunirse con sus familias y volver a un entorno más estable y protector.

En respuesta a los deseos expresados por los niños, la Ministra ha tomado la iniciativa de acompañar personalmente a algunos de ellos a sus hogares. Con este gesto, se pretende reforzar el vínculo familiar, facilitando al mismo tiempo el diálogo entre los niños y sus padres, condición esencial para el éxito de la reinserción.

Este programa más amplio pretende mejorar las condiciones de vida de los niños vulnerables. Además de la reinserción familiar, se prevén medidas de seguimiento para garantizar su protección a largo plazo y apoyarlos en su búsqueda de una vida plena y estable.

El planteamiento del Ministerio, que varios observadores han acogido con satisfacción, se considera un paso significativo hacia una sociedad más inclusiva, en la que todos los niños tengan la oportunidad de crecer en un entorno seguro y amable.

Niños huérfanos a causa del VIH y el sida

El Gobierno ha tomado medidas a través de las disposiciones de la Ley núm. 019/PR/2007, de 15 de noviembre de 2007, sobre la lucha contra el VIH, el sida y las ITS y la protección de los derechos de las personas que viven con el VIH o el sida.

Artículo 19: «Se garantizan a las personas que viven con el VIH, así como a los niños y huérfanos vulnerables a causa del sida los derechos a la no discriminación, a la igualdad de protección y a la igualdad ante la ley, del mismo modo que a las demás personas».

Artículo 21: «El Estado protegerá y respetará los derechos fundamentales de los niños en el contexto del VIH y el sida».

Artículo 30: «Los niños y huérfanos vulnerables a causa del sida tienen derecho a una escolarización normal, y a información, asesoramiento y atención. No deben ser objeto de discriminación alguna en ningún centro de enseñanza».

Artículo 8. Cooperación internacional. Medidas de reducción de la pobreza

El Gobierno debe plantearse ayudar a los niños más vulnerables, en particular dándoles acceso a servicios de salud de calidad, a alimentos y agua y a la enseñanza, y garantizar que crezcan protegidos de la violencia y la explotación dondequiera que estén y vivan.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante gubernamental del Chad, Secretario permanente del Comité Nacional de Diálogo Social (CNDS) a que tome la palabra.

Representante gubernamental - Quisiera expresar nuestro agradecimiento por la labor que realiza la Comisión de Expertos en el marco del seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los convenios y las recomendaciones de la OIT, que constituye un apoyo considerable para que los Estados Miembros puedan mejorar sus legislaciones nacionales.

No obstante, queremos manifestar el asombro que nos causa figurar en la lista de países llamados a comparecer ante la Comisión, teniendo en cuenta que el año pasado se transmitieron todas las memorias periódicas sobre los convenios ratificados por el Chad (para el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 1 de septiembre de 2024), incluido el Convenio núm. 182. Recordamos que, desde 2023, el Chad está realizando esfuerzos considerables para cumplir la obligación relativa a la presentación de memorias, a pesar de los escasos conocimientos de nuestro reducido equipo. Hasta 2022, el Chad tuvo graves dificultades para presentar memorias sobre los convenios ratificados y someter los instrumentos a las autoridades competentes. En la 111.^a reunión de la Conferencia, celebrada en 2023, nos comprometimos a vencer esas dificultades. Hemos solicitado la asistencia técnica de la OIT en este sentido. Lamentablemente, hasta la fecha, nuestra solicitud ha quedado sin respuesta. El Chad ha cumplido su compromiso y, desde 2023, se envían las memorias. Además, nuestro país ha cumplido con su obligación de sumisión. Del mismo modo, se transmitieron las respuestas a las solicitudes directas y las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 182 y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que el Departamento de Normas recibió el mes pasado, dentro del plazo establecido:

- En relación con el Convenio núm. 182, en 2024, se presentó la memoria periódica en respuesta a la solicitud directa y la observación de 2024, y el mes pasado se envió otra memoria a petición de la Comisión.

- Del mismo modo, el mes pasado también se transmitió una memoria sobre la Recomendación núm. 205. El Chad había sido incluido en la lista de casos de incumplimiento grave debido a la falta de presentación de esta memoria.

En lo que respecta al caso del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), del Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), y del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), en 2024, y de la Recomendación núm. 205 en 2025, no hemos entendido por qué los instrumentos no ratificados por un Estado Miembro deben ser objeto de una memoria. Ante esta dificultad, hemos solicitado una vez más el apoyo técnico de la OIT, reforzando así la solicitud de asistencia técnica que realizamos en 2023, en la 111.^a reunión, pero no se ha dado ningún curso a nuestra solicitud. Por otra parte, teniendo en cuenta las prioridades en materia de promoción del trabajo decente en el Chad, en varias ocasiones, nos pusimos en contacto con el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para África Central y la Oficina de la OIT para el Camerún, Guinea Ecuatorial y Santo Tomé y Príncipe para impartir talleres de formación a los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales con miras a la elaboración de memorias sobre los convenios no ratificados. También en este caso, a pesar del apoyo a distancia prestado por el experto, no se impartió ninguna formación, ya que todos los intentos fracasaron. Y aún hoy, ante esta augusta asamblea, reiteramos nuestra solicitud de asistencia técnica, la cual, teniendo en cuenta las prioridades de nuestro país, nos gustaría conseguir lo antes posible para poder avanzar en el Programa de Trabajo Decente por País.

Es importante destacar que, desde 2024, el Gobierno ha reforzado el equipo encargado de elaborar las memorias. Esta labor, que antes era responsabilidad de una sola persona, ahora la realizan de manera más eficaz varias personas. Sin embargo, estos nuevos funcionarios no cuentan con los conocimientos básicos necesarios sobre las normas internacionales del trabajo.

La prohibición de lo que pueden considerarse peores formas de trabajo infantil se ha reafirmado en la Constitución de la República del Chad y se ha recogido en el Código del Trabajo. Esta prohibición abarca: todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud como la venta o la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, así como el trabajo forzoso u obligatorio; el reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización de niños para la prostitución o la producción de pornografía; la utilización de niños para la producción y el tráfico de estupefacientes, y todo trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Además, en 2023, con el fin de encontrar soluciones duraderas a esta lacra que afecta al mundo del trabajo, el Chad se adhirió a la Alianza 8.7 para beneficiarse de la experiencia de otros países pioneros en este ámbito. Para ello, se organizó, del 4 al 5 de abril de 2024, un taller sobre la Alianza 8.7 con el apoyo de la OIT, que dio lugar a una hoja de ruta para la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en nuestro país.

En el taller participaron representantes del Gobierno, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de la sociedad civil y del sistema de las Naciones Unidas. Se abordó la realidad del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. Se han definido medidas para reforzar la articulación de los esfuerzos nacionales y acelerar el logro de la meta 8.7 de los ODS. Además, se ha alcanzado un consenso sobre una hoja de ruta cuyo seguimiento coordina el Ministerio. Al término de este taller, fuimos incluidos en la lista de países pioneros.

Terminaré subrayando que el Chad es un país que vela por el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados y de todo lo relacionado con el mundo del trabajo, y reiteramos nuestra voluntad de mejorar. Para ello, contamos con el apoyo de la OIT para promover un buen entorno de trabajo en el Chad.

Miembros empleadores - Antes de comenzar, queremos agradecer al Gobierno de la República del Chad la información oral y escrita proporcionada, en relación con el cumplimiento, tanto en la regulación, como en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada, queremos dar información de contexto, para la mejor comprensión del caso. Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. El Chad ratificó el Convenio en el 2000, y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en tres oportunidades, específicamente en 2009, 2014 y 2024, tomando nota tanto de las memorias del Gobierno como de los comentarios formulados por los actores sociales.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio como uno de los diez convenios fundamentales. En su contenido, el Convenio requiere a los Estados la adopción de medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, todo ello con carácter de urgencia. Para los miembros empleadores, el cumplimiento de este Convenio es de la mayor importancia, no solo porque se trata de un Convenio fundamental, sino, porque estamos convencidos de la necesidad de promover, tanto en la regulación como en la práctica, una protección eficaz de la infancia frente a las peores formas de trabajo infantil. Al reflejar, entonces, un consenso universal y un firme compromiso tripartito, el Convenio nos recuerda la importancia absoluta de luchar contra las peores formas de trabajo infantil. Para los empleadores, es, por tanto, determinante que todos los Estados Miembros cumplan plenamente con sus obligaciones contenidas en dicho Convenio.

Es importante tener en cuenta, entonces, que el presente caso nos lleva a discutir la implementación efectiva de medidas apropiadas, que cumplan con los mandatos contenidos, específicamente, en los artículos 3 y 7 del Convenio; y es por esto, por lo que voy a dividir mi intervención en dos secciones, analizando, de forma diferencial, los compromisos internacionales que se derivan tanto del artículo 3 como del artículo 7 del Convenio.

En primer lugar, el artículo 3 del Convenio describe las peores formas de trabajo infantil, siendo relevantes para este caso las prácticas que se indican en los apartados *a)*, *b)* y *c)*.

En relación con el apartado *a)* del artículo 3 del Convenio, los miembros empleadores toman nota de los esfuerzos legislativos, encaminados a prevenir y sancionar el reclutamiento forzoso. El Código de Protección de la Infancia y, en particular, el artículo 370 del Código Penal constituyen avances significativos, y en la dirección adecuada.

También se valora positivamente el hecho de que, al parecer, según las observaciones de la Comisión de Expertos, las fuerzas armadas gubernamentales no incurren en prácticas de reclutamiento forzoso. Igualmente, destacamos la creación de la Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en todas sus formas, que está encargada de recolectar información y articular los esfuerzos gubernamentales en esta materia. Sin embargo, observamos con profunda preocupación que los grupos armados siguen utilizando y reclutando niños, por lo que instamos al Gobierno a que adopte, en la práctica, medidas eficaces, orientadas a prevenir esta situación y sancionar eficazmente a quienes incurran en esta.

Si bien se reconocen los desafíos que, en materia de orden público, atraviesa la República del Chad, hacemos un llamado para que se priorice, dentro de todos los planes de acción, por un lado, la prevención del reclutamiento forzoso por parte de grupos armados al margen de

la ley, y, por otro lado, la realización de investigaciones que conduzcan a la sanción efectiva de los responsables de esta práctica.

De otro lado, también en lo que respecta al análisis del apartado *a)* del artículo 3 del Convenio, debemos hacer referencia a la situación de los niños pastores, por cuanto constituye, a no dudarlo, un caso de servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio, que está prohibido a la luz del Convenio. Los miembros empleadores observan que el Código Penal de 2017, y el artículo 5 del Código del Trabajo, prohíben la esclavitud. Sin embargo, los miembros empleadores manifiestan su profunda preocupación sobre la implementación práctica y efectiva de esta prohibición, lo que suma falencias que se siguen presentando en la legislación para la protección de la infancia. La situación de los niños pastores, como el propio Gobierno lo ha reconocido en su reporte ante el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, es especialmente preocupante, y, aunque se han creado comités regionales para combatir esta práctica, todavía se hace necesario redoblar esfuerzos. Por ello, consideramos prioritario que el Gobierno avance en la aprobación definitiva del Código de Protección de la Infancia, que se encuentra en trámite, y, además, garantice, en la práctica, la protección de los niños menores de 18 años contra la práctica de los niños pastores, con carácter de urgencia, incluyendo la sanción efectiva a los responsables de estas conductas.

En relación con el apartado *b)* del artículo 3 del Convenio, los miembros empleadores toman nota de los artículos 335 y 336 del Código Penal de 2017, que prohíben la explotación sexual de los menores de edad en el Chad, castigando a quienes incurren en actos de proxenetismo. Sin embargo, nos unimos al llamado de la Comisión de Expertos, en el sentido de que se hace indispensable que el Gobierno adopte medidas legislativas necesarias, orientadas a reforzar el Código Penal, de modo que se creen disposiciones normativas que penalicen, específicamente, al cliente que demanda servicios o utiliza a un menor de 18 años para la prostitución. Sin duda alguna, los artículos 16 y 22 de la Orden núm. 006, de 2018, no parecen suficientes para combatir la prostitución infantil.

Respecto al apartado *c)* del artículo 3, los miembros empleadores observan, con profunda preocupación, y en la misma línea, que, aunque el Gobierno ha hecho esfuerzos, a través de la Orden núm. 006, de 2018, para prevenir la utilización de niños en actividades ilícitas, persiste el vacío en lo que se relaciona con las medidas legislativas efectivas que prohíban esta práctica, y, por ello, instamos al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, y a mantener informada a esta Comisión de cualquier avance o novedad sobre esta materia.

En segundo lugar, el artículo 7 del Convenio obliga a los Estados a adoptar sanciones para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, entre las que se encuentran sanciones penales, o de otro tipo, según proceda. También, en el párrafo 2, se hace un llamado a que los Estados adopten, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas que sean efectivas, y en un plazo determinado.

Frente a estos apartados los miembros empleadores toman nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno, según el informe presentado al Comité de los Derechos del Niño, en cuanto a las acciones de identificación, traslado y apoyo a menores vinculados a fuerzas o grupos armados. Sin embargo, observamos con preocupación, que los niños siguen siendo utilizados para la realización de actividades delictivas por parte de grupos al margen de la ley, por lo cual nos unimos al llamado de la Comisión de Expertos para que el Gobierno intensifique sus esfuerzos para prevenir el reclutamiento de niños en grupos armados, y garantice que los niños sean retirados de estos grupos, y reciban la asistencia requerida para su rehabilitación e integración social, incluida la reintegración al sistema escolar o la formación profesional, según corresponda. Instamos, entonces, al Gobierno a que tome medidas educativas

efectivas, y con plazos concretos, para prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil.

En lo que tiene que ver con el apartado *d)* del artículo 7, tomamos nota de los esfuerzos que ha realizado el Gobierno, por medio del Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia, con respecto a mejorar la situación de los niños a largo plazo, y apoyarlos en su búsqueda de una vida plena, y expresamos nuestra preocupación en dos aspectos: en lo relativo a los niños que se encuentran en la mendicidad; y por el hecho de que, pese a que el proyecto legislativo prohíbe la explotación económica, las sanciones establecidas son solamente de carácter económico, lo cual no es suficiente para proteger a los niños y niñas de las peores formas de trabajo infantil.

Finalmente, entonces, recordamos que los Estados Miembros deben mantener informada a la OIT sobre los avances en esta materia, y solicitamos que realicen todas las modificaciones y actualizaciones legales, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, y que se continúe con la adopción de medidas eficaces para proteger a los niños frente a las peores formas de trabajo infantil.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que nuestra Comisión discute la aplicación del Convenio por parte del Chad. El examen de la aplicación de este Convenio en el Chad ha dado lugar a una doble nota a pie de página, lo cual evidencia la persistencia de graves prácticas contrarias al Convenio y la falta de presentación de información al respecto por parte del Gobierno desde 2009. La Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación por la aplicación del Convenio en el Chad.

La primera preocupación planteada en el Informe de la Comisión de Expertos se refiere al hecho de que en el Chad siga habiendo grupos armados que utilizan y reclutan a niños. El informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo de Seguridad, de 3 de junio de 2024, sobre la difícil situación de los niños en los conflictos armados destaca que los conflictos transfronterizos y la violencia entre comunidades han afectado de manera persistente a los niños, en particular a los que viven en las regiones del Sahel central y la cuenca del lago Chad. En este informe también se destacan las violaciones graves cometidas contra los derechos de numerosos niños en la región de la cuenca del lago Chad. Entre ellas, se encontraban el reclutamiento y la utilización de niños por fuerzas rebeldes o extranjeras.

No obstante, a pesar de todas estas preocupantes constataciones, en el informe se resaltan los esfuerzos realizados por el Gobierno del Chad para aplicar su plan de acción dirigido a combatir el reclutamiento y la utilización de niños, completado en 2014, y el protocolo de entrega de 2014. No podemos sino animar al Gobierno a proseguir sus esfuerzos en este ámbito y, en caso necesario, a elaborar un nuevo plan. Nos sumamos al llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas para que se obligue a rendir cuentas a los autores de violaciones cometidas contra niños y se garantice que todos los programas de desarme, desmovilización y reintegración y reinserción social tengan en cuenta los derechos y necesidades específicos de los niños anteriormente vinculados a grupos armados.

A este respecto, el Informe de la Comisión de Expertos menciona un proyecto de código de protección de la infancia que aún no ha sido adoptado, a pesar de que incluye disposiciones jurídicas que permitirían luchar contra estas prácticas. Esperamos que el Gobierno haga todo lo posible para que este texto pueda adoptarse lo antes posible y que ponga a disposición de las autoridades competentes todos los medios necesarios para aplicar estas disposiciones.

Otra práctica especialmente preocupante señalada por la Comisión de Expertos es la explotación de muchachos llamados «niños boyeros», de edades comprendidas entre los 6 y

los 15 años. Estos niños se encargan de cuidar los rebaños de los ganaderos. Aunque esta práctica está prohibida por la legislación, desgraciadamente sigue teniendo lugar en el país. Sin embargo, el Gobierno chadiano se esfuerza por combatir esta práctica, en particular mediante la creación de comités de protección de la infancia. Nos vemos obligados a invitar al Gobierno a que tome urgentemente medidas inmediatas y eficaces para eliminar esta práctica en el Chad. Los niños chadianos también están expuestos a la explotación sexual. Si bien el proxenetismo está tipificado como delito en el Código Penal del Chad, este Código no penaliza a los clientes que recurren a los servicios de niños en el marco de la prostitución. Los niños también son utilizados en actividades ilícitas como la producción o el tráfico de estupefacientes. No obstante, el Código Penal del Chad tampoco contiene ninguna disposición que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años para actividades ilícitas.

El Informe de la Comisión de Expertos describe las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con los niños reclutados y utilizados en conflictos armados en el Chad. Entre ellas, figuran la identificación, el traslado y la atención de los menores sobre la base de un memorando de entendimiento entre el Gobierno del Chad y las Naciones Unidas relativo al traslado de niños vinculados a fuerzas y grupos armados. El Gobierno también está trasladando a estos niños de las prisiones a centros de tránsito y orientación para garantizar que reciban la atención adecuada. Asimismo, el Gobierno está poniendo en práctica medidas de reagrupación familiar. Alentamos al Gobierno del Chad a que prosiga e intensifique sus esfuerzos en este ámbito.

El Informe también se refiere a la situación de los niños *mouhadjirin* (talibés). Se trata de miles de niños que son utilizados, con fines puramente económicos, por personas sin escrúpulos para mendigar. En el Informe de la Comisión de Expertos se lamenta que el Gobierno no haya proporcionado ninguna información sobre este tema desde 2009. Sin embargo, se trata de una de las peores formas de trabajo infantil, que vulnera totalmente el Convenio.

Los niños son objeto de otra forma de explotación en el Chad. Se enfrentan a la explotación en el trabajo doméstico. Aunque el Gobierno parece haber indicado que el sector del trabajo doméstico está en proceso de reglamentación, no hay nada en la memoria que sugiera que se hayan tomado medidas concretas al respecto. Es evidente que la erradicación de estas prácticas exigirá que se establezcan servicios de inspección del trabajo que dispongan de recursos suficientes para poder desempeñar sus funciones. La formación de los inspectores del trabajo también es esencial para que puedan aplicar las normas vigentes.

La falta de información a disposición de la Comisión de Expertos para llevar a cabo su labor queda patente en el Informe. Es una suerte poder dialogar hoy con el Gobierno del Chad para obtener más información sobre las iniciativas que ha tomado. Sin embargo, este debe convencerse de la importancia del diálogo con la OIT para que pueda realizarse una evaluación adecuada y periódica de la situación. Por último, queremos señalar al Gobierno del Chad que la OIT estará siempre dispuesta a ayudarlo a hacer realidad los derechos y libertades consagrados en los convenios internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Chad - Suscribo plenamente la declaración del portavoz de nuestro Grupo de los Trabajadores. Asimismo, me adhiero totalmente a las observaciones de la Comisión de Expertos publicadas en el Informe de 2025 sobre la aplicación del Convenio en mi país.

En el Informe de la Comisión de Expertos, se toma nota con profunda preocupación de que los grupos armados siguen reclutando y utilizando a niños en conflictos armados. La Comisión de Expertos también expresa su preocupación por la persistencia de la práctica de

los niños pastores, según la cual se somete a los niños a una forma de semiesclavitud, y por la falta de información procedente de nuestro Gobierno sobre las medidas adoptadas para poner fin a esta práctica.

La Comisión de Expertos también lamentó tomar nota de que nuestro Gobierno no había presentado ninguna información desde 2009 sobre las medidas adoptadas para proteger a los niños *mouhadjirin* (talibés) del trabajo forzoso u obligatorio.

Asimismo, la Comisión de Expertos lamentó tomar nota de la persistente ausencia de disposiciones legislativas que prohíban y sancionen la utilización de niños para la prostitución, y la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades ilícitas, el trabajo doméstico infantil o incluso la servidumbre por deudas.

La utilización de niños en conflictos armados es sumamente preocupante. Se trata de grupos armados que reclutan ilegalmente a niños para defender su propia causa. Las leyes del Chad no autorizan estas prácticas, pero la dificultad reside en la represión de estos grupos armados. Las Naciones Unidas presta asistencia a mi país en la lucha contra el terrorismo, en particular contra Boko Haram y otros grupos islamistas que operan en nuestra subregión. Sin embargo, el problema persiste a pesar de esta asistencia. Estos niños se enfrentan a un gran dilema si quieren abandonar los grupos armados. Se les amenaza de muerte y los que consiguen escapar son a menudo perseguidos. Es una situación dramática, por lo que pedimos ayuda para poner fin a los actos de terrorismo en mi país y en la subregión. Asimismo, hago un llamamiento a quienes apoyan a estos grupos armados: dejen de hacerlo, porque están contribuyendo a agravar los problemas a los que se enfrentan los niños y los ciudadanos de mi país.

En cuanto a la cuestión relativa a los niños pastores, se trata de otra forma de explotación y esclavitud. Es esencial examinar los factores impulsores. Todo se centra en la pobreza del país. Según el Informe sobre Desarrollo Humano de 2023 de las Naciones Unidas, mi país ocupa el puesto 190 de los 193 que figuran en el Índice de Desarrollo Humano, lo que lo sitúa en un índice de desarrollo humano bajo. El Banco Mundial también ha señalado que en el Chad la pobreza y la vulnerabilidad están muy extendidas, prueba de ello es que, en 2022, un 44,8 por ciento de la población vivía por debajo del umbral nacional de pobreza. La pobreza extrema (2,15 dólares al día por habitante (PPA de 2017)) aumentó en 2,6 puntos porcentuales, entre 2023 y 2024, alcanzando el 36,5 por ciento. Este aumento significa que 688 000 personas más han caído en la pobreza extrema.

Hago un llamamiento a nuestro Gobierno para que redoble sus esfuerzos destinados a responder a los desafíos económicos que empujan a las familias a confiar a sus hijos a quienes tienen medios económicos, que después los explotan, ya sea en el servicio doméstico, el pastoreo, la prostitución o en otras actividades ilícitas.

Además, insto al Gobierno a que se comprometa con los interlocutores tripartitos para fijar salarios mínimos que permitan que las familias se mantengan y reducir la pobreza.

Pensamos que la situación de las personas talibés que tienen como maestros a *marabouts* que los utilizan, cuando llegan a la edad de dejarlos, son objeto de violencia, lo cual los obliga a vivir en la calle.

Aunque reconozco que nuestro Gobierno ha realizado algunos progresos en materia de legislación, como la Orden núm. 001/PR/2014, de 4 de febrero de 2014, por la que se prohíbe y reprime el reclutamiento o la utilización de niños en conflictos armados, y la Orden núm. 006/PR/2018, de 30 de marzo de 2018, relativa a la lucha contra la trata de personas, pido al Gobierno que ponga el énfasis en la aplicación efectiva de estas leyes. La inspección del

trabajo sigue siendo muy débil en el país: los inspectores del trabajo no están suficientemente formados y carecen de recursos económicos y materiales para llevar a cabo su cometido. Pido al Gobierno que intensifique sus esfuerzos en este ámbito. La inspección desempeña un papel determinante, tanto disuasorio como represivo, en contra de quienes infringen la ley. Hay que imponer sanciones severas a aquellos que vulneran los derechos de los niños.

Para concluir, hago un llamamiento a esta Comisión y otros organismos de las Naciones Unidas para que ayuden a nuestro país a poner fin a los conflictos en curso provocados por los grupos armados y por quienes los adoctrinan, y para que salven a nuestros niños de los factores que los llevan a participar en actividades ilícitas.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, e **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil consagrados en el Convenio núm. 182. Apoyamos el sistema de control de la OIT y pedimos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales.

Expresamos nuestra profunda preocupación por las constataciones de la Comisión relativas al Chad sobre el reclutamiento y la utilización continuados de niños menores de 18 años por grupos armados, en particular en la cuenca del lago Chad. Pedimos al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la desmovilización plena e inmediata de los niños y que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de todos los autores y se imponga a estos sanciones efectivas y disuasorias.

Asimismo, instamos al Gobierno a que adopte el tan esperado Código de Protección de la Infancia, que debe incluir el mecanismo de denuncia y las salvaguardias de protección de la infancia.

También nos alarma la persistencia de prácticas análogas a la esclavitud, como la explotación de niños como pastores de ganado. Estos niños, algunos de tan solo seis años, siguen sometidos a condiciones de semiesclavitud. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que elimine estas prácticas con carácter urgente, garantice la rendición de cuentas y proporcione información detallada sobre las medidas de aplicación y protección.

Además, lamentamos que siga sin haber disposiciones legislativas que penalicen explícitamente a los clientes de la prostitución infantil, y que prohíban y sancionen la utilización de niños en actividades ilícitas, así como la producción y el tráfico de estupefacientes. Instamos al Gobierno a que adopte prohibiciones legales específicas y garantice su cumplimiento. Esto implica que se apliquen en la práctica sanciones efectivas y disuasorias.

La situación de los niños *talibés* sigue siendo especialmente preocupante. Estos niños son muy vulnerables al trabajo forzoso, en especial a la explotación económica a través de la mendicidad organizada.

Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos para que inste al Gobierno a que aplique medidas en un plazo determinado para liberar a estos niños de las situaciones de explotación, proporcionarles una rehabilitación y reinserción adecuadas e informar sobre los

progresos realizados. Por otra parte, observamos con preocupación el empleo abusivo de niños en el trabajo doméstico y la ausencia de regulaciones y protección para estos niños.

Animamos al Gobierno a adoptar legislación y medidas prácticas, por ejemplo, creando centros de acogida y mecanismos de supervisión, y a informar sobre las medidas adoptadas. Además, la elevada prevalencia del trabajo infantil, incluso en condiciones peligrosas, combinada con la ausencia de quejas registradas por los inspectores del trabajo, subraya la necesidad de reforzar los servicios de inspección y la capacidad de hacer cumplir la ley, también en el sector informal.

Pedimos una mejor recopilación de datos, estadísticas desglosadas y una mayor transparencia sobre infracciones y sanciones.

Por último, tomamos nota de las preocupaciones relacionadas con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), en particular la divergencia entre la edad mínima para el empleo, 14 años, y la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, 16 años; así como de las incoherencias jurídicas que permiten a los niños comenzar programas de aprendizaje, trabajos ligeros y trabajos peligrosos a una edad demasiado temprana o sin las salvaguardias adecuadas.

Instamos al Gobierno a que armonice la legislación nacional con el Convenio núm. 138 y garantice que los marcos jurídicos faciliten el acceso a la educación y la formación, y protejan a los niños de la explotación.

La Unión Europea y sus Estados miembros han tomado nota de la información escrita proporcionada por el Gobierno de Chad el 16 de mayo, y animan al Gobierno a intensificar su cooperación con la OIT, posiblemente mediante asistencia técnica, y a colaborar de manera significativa con los interlocutores sociales.

Continuaremos siguiendo de cerca la situación y seguimos dispuestos a apoyar los esfuerzos del Gobierno encaminados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y a defender los derechos y la dignidad de todos los niños del país.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza respalda la declaración de la Unión Europea y desea hacer las observaciones siguientes.

Aunque deplora profundamente que se siga reclutando y utilizando a niños en los conflictos armados del Chad y la región del Sahel, Suiza acoge con satisfacción la información según la cual las fuerzas armadas del Gobierno del Chad han dejado de recurrir a niños. Anima encarecidamente al Gobierno chadiano a proseguir sus esfuerzos por prevenir el reclutamiento de niños en grupos armados y promover la rehabilitación y la inserción social de los antiguos niños soldados. Asimismo, deben reforzarse las medidas para enjuiciar y sancionar a quienes reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en conflictos armados.

Sin embargo, el reclutamiento y la utilización de niños soldados no es la única manifestación de las peores formas de trabajo infantil en el Chad. Si bien el trabajo forzoso, la servidumbre y la esclavitud están explícitamente prohibidos en el Código del Trabajo y la Constitución, persiste la práctica de los niños boyeros, que se asemeja a un sistema de semiesclavitud de niños de entre 6 y 15 años. Además, sigue habiendo muchos casos de niños menores de 18 años utilizados para la prostitución u otras actividades ilegales en todo el país. Suiza condena estas prácticas, contrarias a las disposiciones del Convenio, y lamenta la falta de información proporcionada por las autoridades del Chad sobre las medidas concretas adoptadas para luchar contra estas formas de trabajo infantil.

El Gobierno suizo pide al Gobierno chadiano que tome las medidas necesarias para poner fin a todas las formas ilegales de explotación infantil y castigar a los autores. Esto implica, entre otras cosas, llevar a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos, aplicar sanciones suficientemente disuasorias e introducir nuevas disposiciones en el Código Penal que prohíban explícitamente la utilización de niños para la prostitución y otras actividades ilícitas. Suiza espera que el proyecto de Código de Protección de la Infancia se apruebe y aplique lo antes posible. Por último, dado que las peores formas de trabajo infantil están necesariamente arraigadas en la existencia misma del trabajo infantil, Suiza solicita también al Gobierno del Chad que eleve la edad mínima de admisión al empleo para equipararla a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria (16 años), con el fin de reducir el número de niños que trabajan.

Miembro empleador, México - La primer parte de esta intervención es una invitación a la reflexión de todos los aquí presentes, ya que resulta claro que si algo causa dolor en nuestra sociedad es el maltrato de los menores y por ello no podemos permanecer ajenos a las prácticas que atentan contra su integridad, toda vez que son el pilar del futuro de nuestras sociedades y por tal motivo debemos resaltar que, de acuerdo con el preámbulo del Convenio, «la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere de una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias».

De acuerdo con la información que es visible en la página oficial de la organización Humanium se indica que, en el 2018, se consideró que en el Chad se había hecho un avance moderado en sus esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil, ya que el país envió tres inspectores del trabajo a hacer un curso de formación de 45 días al Centro Regional Africano de Administración del Trabajo de la OIT. También se presentó el Proyecto de Apoyo a los Refugiados y Comunidades de Acogida para mejorar el acceso a la sanidad para los refugiados, incluidos los niños que habían estado padeciendo unas formas de trabajo inaceptables.

Se hace un llamado al Gobierno del Chad a efecto de que dé cumplimiento al Convenio y sobre todo el apartado 1 del artículo 6 que indica que «[t]odo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil». Dado que está obligado a llevar a cabo acciones inmediatas para evitar que se generen los supuestos respecto de los tipos de trabajo que menciona el artículo 3 de dicho Convenio, se resalta que, si bien es cierto que han existido avances en el Chad, ello aún no es suficiente para garantizar el desarrollo de la niñez como tema fundamental.

En representación de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, se rechazan los actos tendientes a generar trata de menores, su explotación en actividades sexuales e insalubres, así como en cualquier actividad que pueda poner en riesgo su integridad y lo más valioso que debe ser tutelado que es el derecho a la vida.

No olvidemos que el maltrato infantil no es exclusivo de una zona geográfica y, si bien es cierto que el día de hoy estamos tratando el caso del Chad, de igual manera se hace un llamado a la comunidad internacional presente para evitar que se continúe con estas lamentables prácticas a efecto de erradicar la violencia de los menores.

Se insiste en que el futuro de los menores debe ser garantizado, ya que sin una niñez plena estamos destinados a continuar enfrentando las atrocidades que se han cometido hasta el día de hoy. Además, no debemos de olvidar que el Convenio objeto del incumplimiento es

considerado como fundamental por la OIT ya que es la base fundamental para la protección de los derechos laborales, la justicia social y la lucha contra el trabajo infantil.

Miembro trabajador, Botswana - El Gobierno del Chad ratificó el Convenio en 2000 y, al hacerlo, se comprometió a eliminar las peores formas de trabajo infantil. Veinticinco años después, la Comisión de Expertos lamenta en su Informe que el Gobierno no haya adoptado el Código de Protección de la Infancia, que prohíbe el reclutamiento y la utilización de menores de 18 años en las fuerzas de seguridad y establece sanciones para los casos de infracción que se constaten.

En diciembre de 2022, el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme publicó un informe acerca del reclutamiento de niños en la cuenca del lago Chad para participar en los conflictos armados. En el informe se describen los efectos devastadores de los conflictos armados sobre los niños. Entre estos efectos, se encuentran la exposición a la violencia extrema, la separación de la familia, la falta de educación y los traumas que pueden perdurar incluso después de que dejen de participar en los combates. La realidad es que los niños del Chad no se libran de estas consecuencias.

Las estadísticas que figuran en el Informe de la Comisión de Expertos hablan por sí solas de la situación en la región de la cuenca del Chad, tal como se menciona en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo de Seguridad de 3 de junio de 2024. Por lo tanto, queda claro que el Gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para velar por la eliminación del reclutamiento forzoso de niños por grupos armados y adoptar el Código de Protección de la Infancia, todo ello con carácter de urgencia. Además, el Gobierno ha de garantizar que los responsables aporten pruebas de que han rendido cuentas, como recomienda la Comisión de Expertos. Estas pruebas deben transmitirse a la Comisión de Expertos, tal y como se ha solicitado.

Por último, en abril de 2025, la Oficina del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los niños y los conflictos armados publicó el documento *2018-2025: from the Global Coalition for Reintegration of Child Soldiers to the Nairobi Process and the Financing Innovation Forum*. En dicho documento, el Chad figura entre las partes interesadas internacionales, y se señala que es fundamental establecer disposiciones con miras a la reinserción significativa y duradera de los niños que han estado vinculados a las fuerzas y los grupos armados, para que puedan volver a la vida civil, curar sus heridas y reconstruir sus vidas.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que tome nota de todo esto y proporcione los servicios necesarios a estos niños desafortunados para que puedan rehacer sus vidas.

Miembro empleador, Honduras - Si bien es cierto que esta es la primera vez que la Comisión examina este caso, la Comisión de Expertos ha emitido observaciones en los años 2009, 2014 y 2024, resaltando los incumplimientos al Convenio en la República del Chad, indicando los riesgos a la niñez en este Estado, que, a su vez, ponen en riesgo el desarrollo social y económico de esta nación.

Se resalta la importancia de este caso, en vista de que el Convenio es uno de los convenios fundamentales de la OIT, mismo que exige a los Estados adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar las peores formas de trabajo infantil. Como representantes del sector empleador, mantenemos un firme compromiso con el cumplimiento de este Convenio, puesto que entendemos que no puede existir desarrollo social en los países si no cuidamos y protegemos a la niñez de las peores formas de trabajo infantil, como son la prostitución, el reclutamiento para el servicio de grupos armados y otras prácticas de servidumbre.

Si bien es cierto que la República del Chad presenta informes sobre avances legislativos, como el Código Penal, así como la creación de una Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas, es necesario que, en forma paralela, se implementen mecanismos eficaces para hacer cumplir estas disposiciones, y que se les concedan todas las herramientas presupuestarias y técnicas a las instituciones que se creen para garantizar una labor efectiva, caso contrario, solo serán acciones sin eficacia, y aumentarán los problemas sociales en la República del Chad.

Es importante que se pueda iniciar un proceso de recolectar y documentar información, y, de esa forma, medir los avances en la erradicación del trabajo infantil, y garantizar la protección y reinserción de los menores afectados.

En conclusión, reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno de la República del Chad, pero enfatizamos que aún existen graves desafíos en la implementación práctica del Convenio. Es fundamental que toda reforma legal que se adopte se realice con consulta con los interlocutores sociales, y que se mantenga informada a la OIT sobre los avances. Los empleadores reiteramos nuestro compromiso firme con la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

Miembro trabajador, Sudáfrica - Tomo la palabra para expresar mi preocupación por la difícil situación de los niños en el Chad, que son víctimas de muchas lacras, tal y como se destaca en el Informe de la Comisión de Expertos. Algunas de estas lacras son: el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados, los niños pastores, los niños trabajadores domésticos, la servidumbre por deudas, el reclutamiento de niños con fines de prostitución y las actividades ilícitas como la venta de estupefacientes.

En el Informe de la Comisión de Expertos también se hace referencia al informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo de Seguridad, de 3 de junio de 2024, sobre los niños y los conflictos armados, en el que se indica que se registraron 2 258 delitos graves, y que 1 193 de los afectados eran víctimas de múltiples delitos.

Si bien se reconocen los esfuerzos del Gobierno por erradicar las lacras antes mencionadas, también se señala que es necesario adoptar más medidas. El Gobierno del Chad ha logrado pocos progresos en la eliminación de los problemas cada vez mayores a los que se enfrentan los niños, que los mantienen atrapados en las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno también reconoce su incapacidad para hacer cumplir la ley.

Resulta fundamental destacar el papel de la inspección del trabajo como medio para disuadir y llevar ante la justicia a quienes siguen infringiendo la ley. Tengo entendido que el sistema de inspección del trabajo del país sigue siendo muy deficiente y carece de los recursos necesarios para que los inspectores puedan realizar su labor. Además, el Gobierno debe llevar a cabo actividades de capacitación o cursos de formación para los inspectores del trabajo con objeto de que puedan detectar eficazmente los casos de vulneración de los derechos del niño.

El Gobierno ha promulgado algunos textos legislativos progresistas, pero si estos no se aplican se seguirá explotando a los niños y sometiéndolos al trabajo forzoso y sus peores formas.

Insto al Gobierno del Chad a que adopte con carácter de urgencia las medidas siguientes:

- garantizar que haya suficientes inspectores del trabajo en el país, distribuidos en todas las regiones, para gestionar las infracciones que detecten;
- reforzar las instalaciones y los sistemas de la Inspección del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las leyes y normas laborales, protegiendo así los derechos y la seguridad de los niños;

- garantizar la contratación de más inspectores del trabajo y proporcionarles los recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones;
- imponer sanciones estrictas a los funcionarios involucrados en la venta o explotación de niños y revisar las políticas que permiten o pasan por alto tales prácticas;
- realizar cursos de formación para las fuerzas del orden, el ejército y los funcionarios públicos sobre los derechos de los niños y la conducta ética;
- aumentar la concienciación de las comunidades, los escolares y los padres sobre los efectos nocivos del trabajo infantil;
- crear órganos de supervisión independientes para examinar la información sobre la explotación de niños y verificar las actividades de los funcionarios gubernamentales y de los militares, y
- colaborar con los líderes locales, las organizaciones no gubernamentales y los grupos comunitarios para concienciar sobre los efectos nocivos del trabajo infantil y la importancia de proteger los derechos de los niños, y promover medios de vida alternativos para las familias cuya supervivencia depende de vender a sus hijos o utilizarlos para que trabajen.

Para concluir, el Gobierno no debe esgrimir la escasez de recursos como excusa. La falta de recursos no lo exime de cumplir las obligaciones contraídas en virtud del Convenio. El Gobierno debe adoptar medidas para incrementar sus recursos. Es responsabilidad suya.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Agradecemos al Gobierno la información que ha proporcionado sobre los esfuerzos que está realizando para solucionar los problemas relacionados con el trabajo infantil en el país, y tomamos nota de que desde 2018 existe un marco legislativo y penal sólido.

Si bien acogemos con agrado estos datos, que indican que el Gobierno reconoce que el problema persiste, los esfuerzos para eliminar esas prácticas y exigir responsabilidades a los culpables ante la ley siguen siendo insuficientes.

Además, nos preocupa profundamente la información según la cual los funcionarios se resisten a investigar o enjuiciar a los responsables, y que participan directamente en la explotación de niños como pastores de ganado. Instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para que todas las personas responsables de que se recurra a las peores formas de trabajo infantil rindan cuentas, incluidos los funcionarios cómplices.

Asimismo, instamos al Gobierno a que colme las lagunas existentes, tanto en la legislación como en la práctica, concretamente a que:

- garantice que en la ley se tipifique como delito la utilización de menores de 18 años para la prostitución, teniendo en cuenta que los artículos 16 y 22 de la Orden relativa a la lucha contra la trata de personas no contienen ninguna disposición al respecto;
- garantice que las leyes prohíban expresamente la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes;
- haga cumplir las leyes en vigor de modo que se lleven a cabo investigaciones y se inicien enjuiciamientos de los autores, y se impongan penas efectivas y disuasorias, en particular en lo que respecta a funcionarios públicos y miembros de grupos armados no estatales, y

- mejore la recopilación y publicación de información relacionada con las medidas de ejecución civil y penal, incluida información sobre el número y tipo de inspecciones realizadas, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas.

Miembro empleador, Chad - Los empleadores son actores importantes en todo el país dadas sus actividades industriales, comerciales, agrícolas y ganaderas, por lo tanto, están mejor situados para entender lo que está pasando. He escuchado con atención las intervenciones de unos y otros. Sin embargo, me han parecido un poco duras con el Chad, ya que sé que este país favorece el tripartismo. Empleadores, trabajadores y Gobierno estamos en una especie de asociación para trabajar juntos en la mejora del entorno de trabajo y, en particular, en la lucha contra el trabajo infantil, que es el tema del debate de hoy.

El Chad está a la escucha. El Chad dispone de todos los textos, pero quizá al ponerlos en práctica, en términos de aplicación, las autoridades locales tienen dificultades para regular objetivamente todos los mecanismos que permiten detectar las prácticas de trabajo infantil o la utilización de niños en otros delitos graves. Por eso tomo la palabra para arrojar un poco de luz sobre el tema y decir que el Chad es un país que tiene una gran responsabilidad debido a las guerras que tienen lugar alrededor de nuestro país, en particular en el Sudán, y a causa de los inmigrantes. Es una labor importante y tenemos que reconocer que el Chad ha evitado desde hace mucho tiempo el trabajo infantil en el ejército. Es posible que haya focos de resistencia, que hayan escapado al control. Pero tenemos que reconocer que el Chad está haciendo un buen trabajo.

Quería indicar que los empleadores contribuyen activamente a la lucha contra el trabajo infantil adoptando políticas de prevención, animando a los niños a volver a la escuela y apoyando iniciativas de desarrollo económico en nuestro país. Hemos ayudado a establecer sistemas de vigilancia y control para detectar y prevenir el trabajo infantil en las empresas y sus cadenas de suministro.

Los empleadores apoyan el programa de educación y reinserción social de los niños financiando becas escolares y proyectos educativos como parte de su responsabilidad para con la sociedad, sobre todo en las industrias agroalimentarias y de procesado. Los empleadores han mejorado las condiciones de vida de las familias de los trabajadores intentando respaldar a estas, especialmente en el caso de los gigantes industriales, para que los hijos de los trabajadores tengan una vida mejor y no se les fuerce a trabajar, fomentando así el desarrollo local y creando empleos decentes para los niños.

Los empleadores están concienciando a las empresas de la necesidad de hacer todo lo posible para evitar el reclutamiento y la contratación de niños, y en cualquier caso el Chad no tiene el tipo de industria textil en la que se suele utilizar a niños. No creo que los empleadores conozcan ningún caso de utilización de niños en las empresas. Del mismo modo, en aras de la asociación o el tripartismo y de una fuerte colaboración, participamos en iniciativas multisectoriales destinadas a combatir el trabajo infantil, en particular prohibiéndolo, incluso de manera informal, en las empresas con las que estamos en contacto. Si estas empresas utilizan a niños, cesamos toda actividad comercial con ellas.

Me gustaría terminar diciendo que el Chad está muy abierto al diálogo. Debatimos mucho entre trabajadores y empleadores, y puedo señalar tres actividades que realmente nos están ayudando a pasar de la informalidad a la formalidad. Es en el sector informal donde se encuentran el caldo de cultivo del trabajo infantil. Estamos trabajando juntos para que, a través de la economía solidaria, y de un apoyo extraordinario y la supervisión del mundo rural, entre el 70 y el 80 por ciento de las actividades informales puedan pasar con bastante rapidez al sector formal, gracias a las facilidades que dan el Gobierno y las empresas industriales multinacionales.

¿Por qué digo esto? Porque hay que decir dónde está el caldo de cultivo del trabajo infantil. Y estas son siempre cosas difíciles de controlar para el Estado. Del mismo modo, estamos desplegando un esfuerzo notable junto al Gobierno para garantizar que, en el interior del país, en las zonas rurales, especialmente los hijos de los agricultores, pastores y nómadas puedan ir a la escuela y no trabajen. Para ello, hemos creado y reforzado junto con el Estado la escuela nómada. Asimismo, hemos intentado obtener el apoyo del UNICEF y otros donantes, en concreto el Banco Mundial, para que esta situación mejore. Es cierto, he escuchado a los distintos oradores y han sido un poco duros con el Chad. Han olvidado que el Chad soporta una pesada carga —y no se trata de una consideración política— en lo relativo a los inmigrantes sudaneses, que son varios millones. Si hoy todo va bien es gracias a la implicación del Chad. En cuanto al trabajo infantil, el Chad hace todo lo que puede para evitarlo. Sin embargo, como empleador, puedo decir que esta cuestión en realidad no nos afecta mucho porque todas nuestras empresas han refrendado los textos que luchan contra el trabajo infantil.

Espero que todos apoyen al Chad y lo animen a proseguir esta importante misión. El Chad tiene mucho que hacer por África Central. Así, me gustaría que nuestra Comisión alentara al Chad. Espero que nuestra Comisión retenga el mensaje de que nuestra Organización puede apoyar más al Chad —ya lo está apoyando, ya que gracias a la OIT hemos conseguido mucho—, que debe respaldarlo para que pueda hacer frente al reto que representa erradicar el trabajo infantil y que debe amparar todas las situaciones que permitan crear los datos básicos susceptibles de ofrecer al Gobierno los medios para aplicar políticas públicas coherentes.

Miembro trabajadora, Bélgica - Los trabajadores de Francia secundan mi intervención. Me gustaría volver sobre el tema del marco jurídico aplicado por el Chad para garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el Convenio.

Cabe señalar que el Chad también ha ratificado varios instrumentos internacionales relativos a los derechos de los niños, entre ellos:

- la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño;
- el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados;
- el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, y
- la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño.

En la información escrita proporcionada por el Gobierno a la Comisión se hace referencia a la aprobación de varios textos legislativos con el fin de cumplir sus obligaciones internacionales. Ya se han mencionado las siguientes:

- la Orden núm. 001/PR/2024 por la que se prohíbe y reprime el reclutamiento o la utilización de niños en conflictos armados;

- la Orden núm. 006/PR/2018 relativa a la lucha contra la trata de personas, que comprende disposiciones en las que se tipifican como delito el trabajo forzoso y el reclutamiento de niños con fines de prostitución o actividades ilícitas, y
- la Ley núm. 001/PR/2017, de 8 de mayo de 2017, en la que se sanciona la mendicidad.

Estos textos demuestran la determinación del Gobierno de avanzar en la resolución de los problemas. Sin embargo, en el Informe de la Comisión de Expertos se ponen de manifiesto graves deficiencias tanto en el marco legislativo en vigor como en su aplicación efectiva. En efecto, como ya se ha señalado, el marco legislativo sigue siendo incompleto y no permite eliminar en la práctica las peores formas de trabajo infantil.

Además, las medidas adoptadas para combatir las peores formas de trabajo infantil forman parte de una legislación general y diversificada. Así, no se garantiza la suficiente visibilidad y transparencia en relación con las medidas que se adoptan. Tampoco está claro que las soluciones propuestas por el Gobierno garanticen siempre específicamente la protección de los niños. Por ejemplo, es dudoso que prohibir la mendicidad sea realmente una solución eficaz para proteger a los niños talibés de la explotación.

Sobre la base de estas constataciones, nos parece crucial que se adopte finalmente el proyecto de código de protección de la infancia. En efecto, habida cuenta de los numerosos abusos que se perpetran contra los niños en el Chad, es deseable que un texto exhaustivo y claro defina las vulneraciones de los derechos de los niños.

El Código debe abarcar no solo el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados, sino también todas las diferentes formas de trabajo forzoso, como la práctica de los niños pastores, la de los niños talibés obligados a mendigar, la lacra de la prostitución infantil y los abusos en el trabajo doméstico. Además de definir las infracciones, el Código debe prever sanciones disuasorias y garantizar procedimientos de denuncia transparentes, eficaces y accesibles.

En segundo lugar, además de mejorar el corpus legislativo, es esencial que el Chad adopte medidas concretas para llevar a la práctica esta legislación sobre el terreno, de modo que los autores de violaciones de los derechos de los niños respondan de sus actos. Sin embargo, la información escrita proporcionada por el Gobierno no ofrece ningún dato concreto sobre las investigaciones en curso, el número de procedimientos iniciados o las condenas de los infractores. Por lo tanto, existe una necesidad urgente de reforzar la capacidad de investigación y enjuiciamiento, y garantizar que los autores, ya sean funcionarios del Estado o no, rindan cuentas y sean sancionados en la práctica. Asimismo, es urgente mejorar la coordinación entre el Poder Judicial, los organismos de seguridad y los órganos de protección de la infancia para garantizar que se apliquen las leyes de forma eficaz y coherente.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - En el Chad, miles de niños se ven privados de su derecho fundamental a la educación. En lugar de estar en aulas, se encuentran en campos, mercados, calles o casas, obligados a trabajar, a veces en condiciones de esclavitud, y reclutados en las fuerzas armadas, en la prostitución o en la servidumbre.

En el Informe de la Comisión de Expertos se hace referencia al papel de la educación en la reinserción de los niños trabajadores, en particular los niños pastores y talibés. El miembro empleador del Chad también ha mencionado el papel de la educación como medida para erradicar el trabajo infantil.

Un sistema educativo público gratuito, inclusivo y de alta calidad se convertiría en una alternativa al trabajo infantil genuina, creíble y atractiva para todas las familias. Esto requiere

una inversión considerable en infraestructuras escolares, pero sobre todo en la formación, el apoyo y la financiación de los y las docentes. Un docente bien formado, al que se respalda y que recibe una remuneración digna puede transformar la vida de un niño, una familia o una comunidad. Un docente puede acoger a un niño trabajador, desarrollar un enfoque pedagógico adecuado, despertar la curiosidad del niño para que desarrolle sus capacidades y abrir ante él un futuro diferente.

La lucha contra el trabajo infantil no consiste solo en prohibir una práctica o cambiar una norma social; implica dar a los niños las herramientas que necesitan para soñar, aprender y desarrollarse; significa proporcionar a las familias, en las ciudades, pero sobre todo en las zonas rurales, una enseñanza pública gratuita de calidad con contenidos educativos pertinentes, impartida por docentes competentes y respaldados. En el Chad, como en todas partes, la escuela debe ser un derecho, no un lujo.

Interpretación del portugués: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Estamos ante una situación extremadamente preocupante y grave. Basta ver que, cuando un Estado no se preocupa por la buena gobernanza y por una mejor distribución del bien público, surgen situaciones como la de la servidumbre por deudas, que proviene del hecho de que se inventan deudas ilegales en relación con los gastos de transporte, alimentación, alojamiento y herramientas de trabajo. Estas deudas se cobran de forma injusta y arbitraria, y el dinero se deduce del salario del trabajador, que queda endeudado de por vida.

Dado el bajo rendimiento de los trabajadores en esta situación, su salario nunca es suficiente para cubrir los gastos de su familia. Esta situación es una de las características del trabajo forzoso y la esclavitud, que conduce a la extrema pobreza de la familia y, en consecuencia, a una elevada tasa de desempleo entre los adultos.

En este tipo de situación, los padres obligan a sus hijos menores a trabajar en el servicio doméstico porque no existe una política eficaz que proteja a las familias pobres. Todas estas circunstancias llevan a los padres a permitir que sus hijos trabajen de esta forma para complementar los ingresos familiares.

La elevada tasa de desempleo en un país que no se implica seriamente a nivel político en la lucha contra la pobreza extrema contribuye a un alto nivel de incumplimiento del Convenio. Por lo tanto, el Gobierno debe adoptar medidas inmediatas y concretas para eliminar este fenómeno, y garantizar la educación básica gratuita para los niños, con el fin de liberar a los que están implicados en estas formas de trabajo y ayudarlos a reinserirse en la sociedad, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades de sus familias. De este modo, se podrá garantizar el progreso social y luchar eficazmente contra la pobreza promoviendo la educación universal.

El hecho de promover y aplicar estas políticas, cuyo objetivo es mejorar la protección social de las familias y garantizar la educación gratuita a los niños vulnerables, contribuirá a construir una sociedad orientada hacia el progreso y el desarrollo sostenible.

Representante gubernamental - Deseo dar las gracias a todos los oradores que han hecho de la cuestión de la infancia una de sus principales preocupaciones. El problema de la infancia no afecta solo al Chad, sino a todos los países del mundo. Dondequiera que haya niños, su situación debe examinarse y seguirse de cerca. He constatado que el Chad está siendo tratado con severidad, pero también he observado que en todas las intervenciones ha habido muchas más aportaciones. Y les doy las gracias porque el Chad es un país cuya situación preocupa a todos. Como saben, el Chad tiene 1 284 000 km². Hay niños. El Chad ha

atravesado situaciones que todos conocemos. A pesar de todos estos retos, el país se preocupa por la situación de los niños.

Como ustedes han observado y subrayado, el Chad ha realizado esfuerzos considerables para luchar contra las peores formas de trabajo infantil y garantizar la protección de los adolescentes, de conformidad con el Convenio. El país ha puesto en marcha un marco legislativo sólido y acciones concretas para abordar estas diversas formas de explotación. Si han leído la memoria que se presentó, en ella destacamos los distintos esfuerzos que el Gobierno ha realizado en este sentido. Se destacan varios casos. Pero si nos referimos a cada caso, en cuanto a la lucha contra el reclutamiento forzoso de niños en los conflictos armados, el Chad nunca ha reclutado a niños. Han hablado ustedes mucho más de grupos armados, pero el Chad no tiene ningún grupo armado. Como saben, en la región del gran lago Chad, que reúne a varios países, hay terroristas, que pusieron al Chad en una situación difícil, pero que ya han sido controlados. Gracias a la comunidad internacional, hemos podido liberar a bastantes niños y reunirlos con sus familias. Es un esfuerzo que hay que aplaudir.

El Chad ha tomado medidas decisivas para impedir el reclutamiento de niños en las fuerzas armadas. Como es bien sabido, la edad mínima se ha fijado en 18 años, y los procedimientos de reclutamiento son estrictos. Se imparte formación en materia de protección de la infancia incluso al personal militar, y se aplican sanciones severas en caso de incumplimiento. Gracias a estos esfuerzos, el Chad fue retirado en 2014 de la lista del Secretario General de las Naciones Unidas en la que figuran las partes en conflictos armados que reclutan y utilizan ilegalmente a niños.

En la Orden núm. 006/PR/2018 se tipifican como delito específicamente el reclutamiento o la utilización de niños en conflictos armados, la esclavitud, la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso. El Gobierno ha reforzado sus herramientas jurídicas dirigidas a investigar y sancionar los delitos de explotación. En el artículo 15 de la Orden núm. 006/PR/2018 se prevén penas de prisión y multas para el trabajo forzoso y la esclavitud. Se ha creado una Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas para prevenir y combatir la trata, proteger a las víctimas y promover la cooperación. Se han dictado condenas contra tratantes de personas, en particular en relación con el trabajo forzoso en minas de oro y la protección frente a la prostitución y las actividades ilícitas. Los artículos 16 y 12 de la Orden núm. 006/PR/2018 completan las disposiciones del Código Penal para luchar contra la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños con fines de prostitución. En el artículo 23 de dicha Orden se prevén sanciones severas por la utilización de niños para actividades ilícitas —niños especialmente expuestos a riesgos, niños *mouhadjirin* o talibés, a los que nos referimos aquí—. La mendicidad está penada por el Código Penal, la Ley núm. 001/PR/2017 y la Orden núm. 006/PR/2018. Estos textos condenan el abuso, la tortura y la explotación de estos niños.

En cuanto a los niños trabajadores domésticos, en 2024 se elaboró un proyecto de procedimiento de gestión de la fuerza de trabajo para definir y gestionar los problemas laborales, prevenir el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y promover la seguridad y la salud en el trabajo. Sin embargo, aún no se ha adoptado una normativa específica sobre el trabajo doméstico. Asimismo, debo señalar que actualmente estamos en la fase de revisión del Código del Trabajo y del Convenio Colectivo General, y que en esta etapa vamos a estudiar las disposiciones que se introducirán en el nuevo Código del Trabajo.

En lo referente a los niños que trabajan en la economía informal, dos inspectores han recibido formación para reforzar su apoyo en este ámbito. En cuanto a los inspectores, deben ustedes saber que, a pesar de la gran superficie del país, actualmente solo contamos con 11 inspectores, que pronto se jubilarán. Así pues, si algunos de ustedes han pedido que se

imparta formación a los inspectores del trabajo, no podemos sino darles las gracias y alentar esta iniciativa, e instamos encarecidamente a nuestros asociados a que tomen medidas en este sentido. Actualmente, se están haciendo esfuerzos y hay 22 inspectores que se están formando en la Escuela Nacional de Administración. Pronto terminarán su formación, se incorporarán a la Administración y podrán ayudarnos a progresar en este ámbito. Pero eso no basta. Hay que aumentar esa plantilla, hacerle un seguimiento y formarla en los distintos ámbitos para poder gestionar todas las cuestiones relacionadas con el trabajo.

Respecto de los niños que trabajan y viven en la calle, en el marco de una iniciativa dirigida por el Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia en septiembre de 2004, se han tomado medidas para mejorar la situación de estos niños mediante la reinserción familiar, el asesoramiento y el seguimiento a largo plazo. Estas iniciativas se llevan a cabo a diario. Las autoridades salen incluso a la calle por la noche para recoger a estos niños. Hoy, algunos de ellos se han reinsertado en sus familias e incluso están matriculados en escuelas. Deberíamos agradecer y alentar este esfuerzo del Gobierno.

En cuanto a los niños huérfanos a causa del VIH y el sida, en la Ley núm. 019, de 2007, se garantiza a estos niños el derecho a la no discriminación, la protección y la igualdad ante la ley, asegurando su derecho a la escolarización, la información, el asesoramiento y la atención. Se trata de esfuerzos que el Gobierno está realizando.

Con respecto a la prevención mediante el acceso a la educación básica gratuita, el Gobierno del Chad se compromete a mejorar el acceso a la educación para prevenir el trabajo infantil. Se prevén medidas como la formación continua de los docentes, la modernización de los planes de estudio, el suministro de material didáctico moderno, la construcción y la restauración de infraestructuras escolares, programas de apoyo a los alumnos con dificultades y un mecanismo de control de la calidad. Aún no se dispone de datos estadísticos sobre estas iniciativas, pero los transmitiremos. Esto en respuesta al delegado de Sudáfrica, que deploraba la situación, pero en el ámbito de la educación el Gobierno no ha perdido de vista la coyuntura. Está desplegando esfuerzos, y estos se extienden al plano de la cooperación internacional y la reducción de la pobreza. De hecho, la pobreza es la raíz del problema. El Gobierno tiene previsto intensificar la ayuda a los niños vulnerables garantizándoles el acceso a los servicios esenciales: sanidad, alimentación, agua y educación, y protegiéndolos frente a la violencia y la explotación, en el marco de la cooperación internacional y las medidas de reducción de la pobreza.

En resumen, el Gobierno ha tomado medidas, pero observo que no son suficientes. Lo único que podemos pedir es que la comunidad internacional apoye los esfuerzos del Chad. Debido a la guerra en el Sudán, hemos acogido a más de 2 400 000 refugiados, entre los cuales, como saben, hay niños. ¿Quién tiene que ocuparse de ellos? Están en el Chad. El país tiene que ocuparse de ellos. Los recursos del Chad, aunque limitados, se destinan a salvaguardar la vida de estos niños. Damos las gracias a la comunidad internacional, que tampoco ha abandonado al Chad. Sin embargo, debemos ir más allá para garantizar que estos niños tengan las mejores condiciones posibles para progresar en la vida. Todos sabemos lo importantes que son los niños. Donde hay niños, los adultos deben tener los ojos bien abiertos para apoyarlos, y el Chad está haciendo lo que puede y va a seguir haciéndolo. El Chad ha realizado importantes avances en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, en particular en cuanto al reclutamiento de niños soldados y la represión de la trata de personas. El país sigue reforzando su marco legislativo y sus acciones para proteger a los niños vulnerables y mejorar su acceso a la educación. No obstante, sigue habiendo retos, como la adopción de normativas específicas y la recopilación de datos estadísticos para evaluar plenamente el impacto de las medidas aplicadas.

Solicito permiso para que intervenga nuestro Embajador.

Otro representante gubernamental - Cuando escuchaba a los diferentes oradores, pensaba que estaban describiendo un país distinto al mío, en lo relativo a la situación de los niños. Sinceramente, solo me gustaría poner dos ejemplos.

Cuando estalló la guerra en el Sudán, el Jefe de Estado decidió dejar las fronteras completamente abiertas, sin controles. He tenido la oportunidad de ir tres veces a esas zonas fronterizas, y la gente entra sin ningún control. Le pregunté al respecto: «¿Durante cuánto tiempo esto va a seguir así?». Me dijo: «Si nosotros estuviéramos en esta situación, nos habría gustado que nos acogieran de esta manera».

Solo dos países africanos tienen un proyecto de ley relativo a la protección de los refugiados y los derechos de estos. Dos países: el Chad y Uganda. No hay ningún otro país africano que tenga este tipo de ley, en la que se definan los derechos de los refugiados y qué es un refugiado. Los refugiados sudaneses que se encuentran actualmente en el Chad tienen prácticamente los mismos derechos que los chadianos. Menciono esto para mostrarles los esfuerzos que se están haciendo, no solo en favor de los refugiados, sino en general. En la actualidad, se han asignado tierras a estos refugiados porque sabemos que la comunidad internacional dejará de financiar los campos de refugiados al cabo de dos años. Tenemos campos de refugiados que datan de hace quince años, los centroafricanos.

Tenemos campos de refugiados de sudaneses que se abrieron hace más de diez años, y seguimos apoyándolos con este esfuerzo. Lo que quiero decirles es que el Gobierno ha tomado algunas decisiones bastante duras. Nadie va a venir aquí a decirles que la situación es perfecta, nadie les dirá eso, pero las cosas están cambiando. La política gubernamental se ha configurado de tal manera que se han tomado decisiones legislativas importantes, como ustedes mismos han señalado, pero cuando se aprueba una ley hay que aplicarla. El Chad lleva sesenta años en guerra, desde 1963. Puedo decirles que algunos niños solo han conocido la guerra, y bien saben ustedes la cantidad de huérfanos que hay en el Chad.

En mi país, al haber tantos huérfanos, estos niños se convierten en cabezas de familia a una edad muy temprana porque el padre ha muerto en la guerra o la madre ha sido asesinada. Se está haciendo mucho por la situación de los niños, con respecto a la sanidad y la educación. Este proceso lleva tiempo, y reconozco que tienen ustedes un papel importante que desempeñar. Creo que el país les ha pedido apoyo en repetidas ocasiones para recibir ayuda con vistas a aplicar estas medidas. Pasen ustedes a la acción. Eso es lo que les digo, que actúen, que nos apoyen para mejorar la situación no solo de los niños, sino también de las jóvenes de nuestras comunidades.

El Gobierno lucha por mejorar la salud de la población; lucha por mejorar la educación. Necesitamos más escuelas. Necesitamos más centros de salud. Voy a contarles solo una pequeña anécdota para mostrarles la tragedia que se vive en el Sudán. Una mujer venía con sus cuatro hijos, dos niñas que llevaba de la mano, su hijo de 2 meses en el pecho y su hijo de 2 años a la espalda. Cuando cruzó, fui la primera persona con la que se encontró y vi que tenía el velo manchado de sangre. Levanté el velo y vi que el niño que llevaba delante había recibido un disparo en la cabeza. El otro niño había recibido un disparo en la nuca. Ambos niños estaban muertos y esta mujer había caminado durante 10 horas para llegar a la frontera con el Chad. Todo esto para decirles que hay cosas sencillas. Hoy hablamos de apoyar a los refugiados, pero para mí resolver el problema de la guerra en el Sudán significa traer la paz, y nadie está yendo en esa dirección hasta la fecha. Lo que quiero decir es que hay una fuerte voluntad política por parte del Gobierno de mejorar las condiciones, no solo de los niños, sino de la población en general.

Hay muchas cosas que nos quedan por hacer: aumentar el número de escuelas, diversificar esas escuelas, aumentar el número de centros de salud, etc. La anécdota que quería contarles es la siguiente: estábamos asistiendo a la inauguración de un centro de salud y una escuela en Adré con el Alto Comisionado para los Refugiados; el alcalde de la ciudad de Adré me miró y me dijo: «Doctor (soy médico de formación, por eso me chocan ciertas cosas), está usted abriendo un centro de salud y una escuela para los refugiados, pero ¿dónde están los nuestros?» Y ni siquiera me estoy refiriendo a la situación de guerra que vivimos. El Chad es un remanso de paz rodeado de países en conflicto: el Sudán por un lado, Libia al norte, la República Centroafricana por otro, y el problema que persiste entre el Níger y Nigeria. ¿Y qué ha hecho el Chad? Lo primero que ha hecho el Chad es luchar contra el yihadismo. Hemos hablado del lago. ¿Quién está ayudando al Chad a luchar contra Boko Haram? Nadie, eso se lo aseguro, nadie. El Chad está solo para luchar contra los yihadistas y ha intervenido en seis o siete países africanos para combatir el yihadismo. Todo esto para que se hagan una idea de la situación en mi país y de las dificultades a las que nos enfrentamos para mejorar la situación.

Seré muy breve. Lo que quiero transmitir es que se están haciendo esfuerzos y que precisamos del apoyo de la comunidad internacional. Necesitamos ayuda, su ayuda, para que las cosas puedan consolidarse y mejorar.

Miembros trabajadores - Queremos expresar nuestro agradecimiento al Gobierno por la información escrita y oral que nos ha proporcionado.

Aunque es positivo que las fuerzas armadas del Chad hayan sido retiradas de la lista de las Naciones Unidas en la que figuran las partes en conflictos armados que reclutan y utilizan ilegalmente a niños, debemos señalar con profunda preocupación que los grupos armados siguen reclutando y utilizando a niños en los conflictos armados.

La persistencia de la práctica de los niños pastores, según la cual que se somete a los niños a una forma de esclavitud, también es motivo de preocupación. No podemos dejar de lamentar que, desde 2009, el Gobierno no ha transmitido información alguna sobre las medidas adoptadas para proteger a los niños *mouhadjirin* y talibés del trabajo forzoso u obligatorio. La información proporcionada aquí por el Gobierno deberá remitirse a la Comisión de Expertos para que la examine en profundidad.

A primera vista, la referencia a disposiciones que condenan la mendicidad no nos parece satisfactoria en la medida en que el problema no es la mendicidad en sí, sino quienes la usan para explotar ilegalmente a niños. Asimismo, deploramos la persistente ausencia de disposiciones legislativas en las que se prohíban y repriman la utilización de niños en la prostitución y el proxenetismo o la oferta de niños con fines ilícitos.

Todas estas constataciones nos llevan a formular una serie de recomendaciones al Gobierno del Chad, el cual estamos convencidos de que hará todo lo posible por ponerlas en práctica. Contamos con el compromiso del Gobierno del Chad a este respecto.

El Gobierno nos ha comunicado la reciente adopción de una hoja de ruta en el marco de la Alianza 8.7. Se trata de un avance alentador que acogemos con agrado. Esperamos que la aplicación de los comentarios de la Comisión de Expertos y las conclusiones de nuestra Comisión formen parte integrante de dicha hoja de ruta.

Pedimos al Gobierno que garantice que se elimine en la práctica el reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años por parte de grupos armados y que proceda de inmediato a la desmovilización completa de todos los menores. Para ello, le pedimos que siga adoptando medidas para asegurar que se aparte a los niños soldados de los grupos armados y que

reciban la asistencia directa necesaria para su rehabilitación e inserción social, incluida la readmisión en el sistema escolar o la formación profesional.

Animamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos y siga colaborando con las Naciones Unidas y el UNICEF para impedir el reclutamiento de niños en grupos armados. Asimismo, garantizará que se llevan a cabo investigaciones exhaustivas y que se enjuicie a quienes practican el reclutamiento forzoso de menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados, de modo que en la práctica se impongan sin restricciones sanciones suficientemente efectivas y disuasorias.

Asimismo, es esencial que el Gobierno adopte el Código de Protección de la Infancia lo antes posible y transmita un ejemplar del mismo, una vez adoptado. El Gobierno deberá garantizar lo antes posible que se protege a los menores de 18 años de la práctica de los niños pastores, y que se investiga y enjuicia a los responsables. Deben imponerse sanciones efectivas y disuasorias a quienes sean declarados culpables de esta práctica, de acuerdo con la prohibición del trabajo forzoso establecida en el artículo 5 del Código del Trabajo.

Además, el Gobierno velará por que la ley contenga disposiciones en las que se penalice expresamente al cliente que utilice los servicios de un menor de 18 años en el marco de la prostitución. Pedimos también al Gobierno que garantice que la legislación contenga disposiciones que prohíban y sancionen el proxenetismo o la utilización u oferta de un menor de 18 años para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes.

El Gobierno velará por que las autoridades competentes dispongan de los recursos necesarios para llevar a la práctica estas disposiciones legales. Se encargará de evitar el reclutamiento de niños *mouhadjirin* menores de 18 años, víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, como la mendicidad, y de liberarlos de esta práctica. El Gobierno les proporcionará la asistencia directa necesaria y adecuada para su rehabilitación e inserción social.

Por último, velará por que se adopte una normativa sobre el trabajo doméstico que proteja a los niños que realizan este trabajo de las peores formas de trabajo infantil, y por retirarlos de este tipo de trabajo y proporcionarles la asistencia directa necesaria y adecuada para su rehabilitación e inserción social, en particular mediante la creación de un centro de acogida dotado de los recursos necesarios. El Gobierno señala que los inspectores han recibido formación sobre la cuestión de la explotación económica de los niños. Lo alentamos a proseguir estas iniciativas de formación y reforzar la capacidad de estos servicios de inspección para que puedan garantizar la aplicación efectiva de las normas. Es esencial que el Gobierno tome medidas para garantizar el acceso gratuito a la educación básica, lo que contribuirá a impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo. Acogemos con satisfacción las iniciativas adoptadas por el Gobierno para mejorar la situación de los niños que trabajan y viven en la calle. Lo animamos a que continúe sus esfuerzos en este ámbito y a que los refuerce para garantizar a estos jóvenes su derecho a la educación. Esperamos que el Gobierno entable un diálogo permanente y regular con la OIT y le proporcione información completa sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas. Además, esperamos que lo haga en colaboración con los interlocutores sociales.

Invitamos al Gobierno a solicitar asistencia técnica a la Oficina para aplicar las recomendaciones que va a formular nuestra Comisión y a presentar a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2025, una memoria sobre las medidas adoptadas para aplicar dichas recomendaciones.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores queremos dar las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y expresado sus puntos de vista sobre esta cuestión, incluidos los representantes gubernamentales.

Solo podemos confiar en que los representantes gubernamentales tengan en cuenta todos los comentarios formulados durante esta discusión, que tienen la intención de ayudar, de manera constructiva, al Gobierno a abordar el verdadero flagelo del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, en el Chad.

Reconocemos que el Gobierno está adoptando medidas para abordar las graves preocupaciones sobre la situación de los niños en el país, mediante diferentes programas, en materia de acompañamiento, fortalecimiento y capacitación de la inspección del trabajo, la inclusión en la Alianza 8.7, la construcción de una hoja de ruta y el fortalecimiento del sistema educativo. Sin embargo, reiteramos que, en consonancia con las observaciones de la Comisión de Expertos, es necesario hacer mucho más.

Tomamos nota de los informes mencionados, incluidos los de las Naciones Unidas, sobre las continuas y graves violaciones a los derechos de los niños, y, en consecuencia, los miembros empleadores insistimos en la importancia del Convenio, como Convenio fundamental, cuya ratificación universal refleja un consenso universal y un firme compromiso tripartito para eliminar las peores formas del trabajo infantil.

Si bien reconocemos la complejidad de la situación que prevalece sobre el terreno, incluyendo la problemática actual de los niños refugiados, compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos, en relación con la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños por parte de grupos armados, la explotación de niños boyeros o pastores, la utilización de niños en actividades ilícitas y el trabajo doméstico.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión que hemos tenido durante el día de hoy, los miembros empleadores queremos recomendar al Gobierno del Chad lo siguiente.

En primer lugar, continuar adoptando medidas, utilizando todos los medios disponibles, para garantizar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños, y poner fin, en la práctica, a su reclutamiento forzoso; asegurar la investigación exhaustiva, el procesamiento y la penalización de todos los autores de reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados; así como garantizar la rehabilitación e inserción social de los niños que son víctimas de reclutamiento forzoso.

En segundo lugar, redoblar sus esfuerzos para luchar contra la práctica de los niños pastores o boyeros, que resulta ser una semiesclavitud.

En tercer lugar, intensificar sus esfuerzos tripartitos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo, y facilitar el acceso de todos los niños a la educación básica y a medidas de protección.

Por último, los miembros empleadores instamos al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT, para poner en práctica las mencionadas recomendaciones y las futuras obligaciones en materia de presentación de memorias, y a mantener el diálogo social tripartito para continuar trabajando para mejorar la vida de los niños y las niñas.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión observó con profunda preocupación la persistencia del reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados. Asimismo, expresó su inquietud por la perpetuación de la práctica de la explotación infantil, en particular en el pastoreo y la mendicidad forzosa.

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

- garantizar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños sometidos a reclutamiento forzoso o utilizados en grupos armados;
- asegurar que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de todas las personas que reclutan por la fuerza a niños para utilizarlos en conflictos armados, y que se impongan sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias en la ley y en la práctica;
- prever la rehabilitación y la inserción social de los niños de la calle y de los niños a los que se obliga a unirse a grupos armados;
- redoblar sus esfuerzos para combatir la práctica de los niños pastores y garantizar la protección de los niños contra esta práctica con carácter de urgencia, incluso a través del castigo efectivo a los responsables;
- aprobar de manera inmediata el Código de Protección de la Infancia y proporcionar un ejemplar de este, una vez que haya sido adoptado;
- modificar el Código Penal para introducir disposiciones normativas que penalicen al «cliente» que solicite servicios de un niño menor de 18 años o lo utilice para la prostitución;
- prohibir y sancionar la utilización y el reclutamiento de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de drogas, y proporcionar los recursos necesarios a las autoridades competentes;
- mejorar el funcionamiento del sistema educativo y las inversiones en este para facilitar el acceso a una educación básica gratuita de calidad y a medidas de protección para todos los niños, especialmente las niñas y los niños de la calle, así como la seguridad y protección de los niños en las zonas afectadas por la guerra, y tomar medidas para aumentar las tasas de matriculación y asistencia escolar en las enseñanzas primaria y secundaria y disminuir las tasas de abandono escolar;
- adoptar medidas para proteger a los niños mouhadjirin de las peores formas de trabajo infantil y proseguir los esfuerzos para garantizar que el programa del Ministerio de la Mujer y la Primera Infancia logre proteger a los niños de la calle;
- adoptar normativas para proteger a los niños del trabajo en servicios domésticos y medidas para librarlos de tales situaciones; y proporcionar las medidas necesarias y adecuadas para contribuir directamente a su rehabilitación e inserción social.

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT para dar plena aplicación a las medidas mencionadas.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Cedo ahora la palabra al honorable representante del Gobierno del Chad, que desea formular unas observaciones, Señor Ministro de la Función Pública y del Diálogo Social.

Representante gubernamental - Quiero expresar mi más sincero agradecimiento y felicitar a todos los distinguidos representantes que han intervenido para formular observaciones acerca del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Como se ha señalado, deseo recordar en primer lugar que tomamos buena nota de las recomendaciones que se han emitido.

En cuanto a la cuestión relativa a los grupos armados, quisiera volver sobre algo que ya se ha señalado. Actualmente, en el Chad no hay grupos armados. Las referencias a grupos armados se han hecho en relación con los grupos terroristas. Boko Haram y los grupos terroristas en general, que operan en la zona del Sahel, son grupos que nadie consigue controlar. Es cierto que puede que se reclute a algunos chadianos, pero estos son reclutados directamente por los grupos armados. No son grupos que gestione el Chad. Es una observación importante que hay que recordar porque la expresión «grupo armado» sigue apareciendo en las recomendaciones y, lógicamente, nosotros consideramos que no puede aparecer.

En lo que respecta al trabajo infantil, en general, el Chad ha desplegado grandes esfuerzos para erradicar esta práctica. Hoy en día, esta práctica es muy poco frecuente, pero, como se ha indicado, tomamos nota y vamos a modificar el Código Penal del Chad para incorporar disposiciones muy restrictivas con el fin de intentar reprimir toda infracción en este ámbito.

Les aseguro que el Chad va a hacer todo lo posible por proteger a los niños.

Ecuador (ratificación: 1959)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar a la honorable representante del Gobierno del Ecuador, la Ministra de Trabajo, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - Muy buenas tardes, respetables señores de esta importantísima Comisión. En representación del Estado ecuatoriano comparezco ante ustedes, a fin de señalar y contestar lo siguiente: primero, con las debidas disculpas en razón de que el Estado ecuatoriano no ha comparecido ante la Organización Internacional del Trabajo por más de diez años. Después de diez años, retornamos como Estado bajo el liderazgo del Presidente actual Daniel Noboa Azín, y bajo la conducción de esta Ministra de Trabajo.

Los denunciantes señalan que en el Ecuador se viola recurrentemente la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Sin embargo, de las denuncias que el Estado ha examinado no se encuentra de manera específica, particular o puntual, ningún caso de negación del derecho de sindicalización. No consta documento alguno como parte probatoria que señale respecto a una resolución, sea en sede administrativa o en sede judicial, que niegue el derecho de sindicalización. La legislación ecuatoriana señala en el Código del Trabajo, en su artículo 440, la garantía titulada «Libertad de asociación». De igual manera, la legislación

ecuatoriana contiene en el artículo 441 la protección obligatoria que el Estado le da a los trabajadores, como el derecho de sindicalización. De igual manera se encuentra planteado en el artículo 326, desde 2008, como una garantía normativa en la Constitución de la República. Aquí, es importante señalar que, desde noviembre de 2023, cuando asumimos la conducción del Estado ecuatoriano, la mecánica de registro, tanto de directivas como de renovación de directivas de los sindicatos en el Ecuador, nos arroja la constitución de un sindicato por semana en el Ecuador. De hecho, es importante que ustedes conozcan que, cuando asumimos la conducción del Estado, y yo como Ministra de Trabajo, me encontré con un trámite administrativo de aprobación de estatuto para la conformación del sindicato en la presidencia de la República, y yo como Ministra de Trabajo, procedí de manera inmediata, en febrero de 2024, a registrar por historia el primer sindicato de una presidencia de la República en el Estado ecuatoriano. Todo lo que estoy diciendo, y señalando, consta debidamente en la documentación presentada ante ustedes.

De igual manera, los denunciantes de manera reiterada expresan lo siguiente: primero, que en el Ecuador existe discriminación sindical. Tampoco consta de las denuncias presentadas ante ustedes una resolución administrativa, ni tampoco de justicia ordinaria o constitucional, que determine que el Estado ecuatoriano es responsable internamente por discriminación sindical. Aquí es importante establecer lo siguiente: nosotros tenemos un máximo organismo de interpretación constitucional que se denomina Corte Constitucional conformada desde hace 80 años. Ha experimentado cambios respecto a su denominación, pero esta actual Corte Constitucional desde 2008 ha señalado los parámetros legales, judiciales y también constitucionales, al igual que los precedentes administrativos, en razón de señalar y determinar cuándo existe una discriminación. Sin embargo, ante la imputación de que nosotros tenemos discriminación sindical, yo, como Ministra de Trabajo y en representación del Estado, no logro determinar en las denuncias reiteradas quién ha señalado que existe discriminación sindical, ni tampoco un caso puntual que determine que a una persona o a un grupo de personas, por tener la condición o calidad de dirigentes sindicales, han sido discriminados, sea dentro de la organización o dentro del contexto de acción en el Estado ecuatoriano.

De igual manera, señalan que existen despidos antisindicales. Aquí es importante establecer, y pongo de relieve lo siguiente: el Ecuador incorporó en 2015 al Código del Trabajo el artículo 195, numeral 2. Es una figura jurídica donde reforzamos la garantía sindical para sus dirigentes y, de igual manera, la garantía de estabilidad para las mujeres en estado de lactancia y en estado de embarazo. Esta figura, que tiene alto relieve jurídico en el Ecuador, la denominamos despido ineficaz. Este referido artículo otorga, por tanto, a los dirigentes sindicales y a las mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, estabilidad permanente en su puesto de trabajo, denominada en el derecho puro «principio de inamovilidad». Además, para los dirigentes sindicales, el Código del Trabajo del Ecuador establece en el artículo 187 la garantía de estabilidad. Este importante principio jurídico tiene vigencia en el Ecuador desde hace diez años y doy un caso concreto. Cuando un dirigente sindical, por su condición, es despedido de manera inmediata, acude, de acuerdo a la protección del principio de inamovilidad, al sistema judicial, y el juez le otorga estabilidad y le otorga también una medida cautelar. Esto significa que regresa de manera inmediata a su puesto de trabajo hasta que finalmente, en sede judicial, se resuelva la situación jurídica.

Los denunciantes han señalado reiteradamente que en el Ecuador existen actos de extorsión en los actos administrativos y judiciales. Sin embargo, no señalan el acto puntual o la denuncia o los nombres de las personas involucradas. Si así fuera el caso, un acto de esta naturaleza es penado, porque la extorsión requiere ser denunciada ante la Fiscalía General del

Estado para el proceso siguiente. Yo no encuentro, y no encontramos como Estado y yo, como Ministra de Trabajo, que en las denuncias se mencionen cuáles son los casos y los nombres de las personas.

Señalan igualmente un incumplimiento parcial de las sentencias constitucionales por retorno a puestos de trabajo. La justicia constitucional tiene un trámite propio cuando se resuelve el retorno, sea de un servidor judicial, sea de un servidor administrativo o de un obrero trabajador o dirigente sindical, a saber, a quien le corresponde darle continuidad al cumplimiento de la sentencia es al juez que emitió la sentencia en primer nivel, no es al Ministerio del Trabajo, ni tampoco al Estado como tal. El Ministerio de Trabajo remitió el 25 de julio de 2024 ante ustedes el concepto de aceptación en relación a la misión de contactos directos. Es importante señalar lo siguiente: en el Ecuador, de acuerdo con el Código del Trabajo, existe una comisión que se denomina Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, que tenía exclusivamente como competencia fijar el salario básico unificado. Eso lo hacía mediante una o dos reuniones al año efectuadas los primeros días del mes de diciembre. Sin embargo, nosotros hemos hecho una redirección a este tema y establecimos en diciembre de 2023 que el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, que es tripartito, se reúna cada 60 días. Nunca antes en la historia del Ecuador se había dado este hecho, de tal manera que nosotros nos reunimos de forma tripartita cada 60 días, y allí analizamos las denuncias que presentan quienes integran este Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. Debo señalar que, en la última reunión que se efectuó en el mes de abril del presente año, decidimos unánimemente tratar una reforma laboral, hecho que no se había dado anteriormente. Es efectiva, entonces, la comisión tripartita con el redireccionamiento de no reunirse solo una vez al año, sino reunirnos cada 60 días. De hecho, como Estado y como Ministra del Trabajo, yo informo de qué manera se van efectuando, no solo las inscripciones de los sindicatos de los comités de empresa, sino cómo vamos negociando los contratos colectivos, tanto en el sector público como en el sector privado y vamos viendo el crecimiento del empleo formal en el Ecuador.

Los denunciantes han señalado desde hace mucho un hecho muy lamentable, y evidentemente nosotros nos solidarizamos, referido al asesinato del dirigente sindical Sr. Sandro Arteaga Quiroz, ocurrido en 2022. El Ecuador enfrenta, desde hace más de 15 años, problemas de criminalidad producto del crimen organizado transnacional. El Estado determinó e identificó, en febrero de 2024, a las 20 principales bandas criminales que operan en el Ecuador. Más allá del respeto e independencia de las funciones en este caso, tanto en la función ejecutiva como en la función judicial y la función legislativa, quiero poner en conocimiento de ustedes que el señor Presidente de la República procedió a dejar sin efecto el nombramiento de quien dirigía el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, porque se descubrió que 7 000 homicidios sucedidos en el periodo comprendido desde el 2007 hasta el 2017 fueron vilmente ocultados. De tal manera que la política del conocimiento de las imputaciones y responsabilidades de quienes están al frente operando en estas bandas criminales es una política constante del Estado ecuatoriano.

Otro de los hechos que se denuncian es el excesivo número de trabajadores requerido para constituir asociaciones de trabajadores. Desde 1988, en las reformas laborales que se dieron en el Ecuador al Código del Trabajo, se aumentó de 15 a 30 el número mínimo de trabajadores para constituir sindicatos. Para tener una directiva conformada legalmente se requieren 15 personas que integren el sindicato, pero no se determina en esta queja cuáles son los problemas técnicos para disminuir el número de trabajadores en un sindicato. Sin embargo, se ha presentado un proyecto de ley ante el seno del Legislativo, que es el órgano competente para legislar, reformar y presentar nuevas disposiciones normativas o nuevos ordenamientos jurídicos sobre la manera en que debe estar constituido un nuevo sindicato.

Aquí es importante establecer que la forma de reformar el ordenamiento jurídico en el Ecuador tiene que sustentarse en problemas eminentemente técnicos y jurídicos, así como en los informes que nos lleven a todos a entender por qué tiene que hacerse una reforma. En la denuncia no se señala con cuántos trabajadores se desea constituir un sindicato, las razones y por qué. Sin embargo, el número de sindicatos que operan en el Ecuador ha sido eminentemente hacia el alza, es decir, ha sido constante, y no ha habido una paralización y tampoco una disminución.

Quiero finalmente señalar lo siguiente: como Ministra de Trabajo, he procedido desde 2024 a emitir sendos acuerdos ministeriales, a fin, básicamente, de garantizar uno de los principios básicos que fueron muy burdamente atentados en 2007 y 2008. Me refiero a la decisión que adoptó la Corte Nacional por disposición del entonces Presidente Correa Delgado, de que los contratos colectivos fenecen en la fecha en que fueron pactados, así como también las organizaciones sindicales. Yo, en los acuerdos ministeriales, tal como los acompaño desde el 2024, en el Acuerdo Ministerial núm. 12, estoy reconociendo el derecho de la ultraactividad.

Miembros empleadores - El Ecuador ratificó el Convenio en 1959, y, aunque los comentarios de la Comisión de Expertos han sido numerosos, los asuntos relacionados con este Convenio, que es un convenio fundamental de OIT, se han abordado en esta Comisión en cuatro ocasiones desde 1987. Al respecto, es importante destacar que varios de los hechos vinculados a este caso, se han tratado la última vez en 2024 en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por temas vinculados con aquel.

En primer lugar, quiero hacer referencia a que la Comisión de Expertos, lo mismo que esta Comisión, ha visto con preocupación el hecho de que no se haya concretado una misión de contactos directos al país solicitada en 2022, y que el Ecuador no haya podido beneficiarse de la asistencia técnica de la Oficina para tratar algunos de los temas que aquí se cuestionan por inadecuación de la legislación nacional a los convenios de la OIT. Compartimos estas preocupaciones, agravadas por el hecho de que el Gobierno, reanudado su mandato electoral, no haya mandado información adicional al respecto, y porque no percibimos, por ahora, una clara voluntad del Gobierno para buscar soluciones en forma tripartita, por lo que hacemos un llamado a las autoridades del Ecuador para obrar en este sentido. Eso, sin perjuicio de lo informado hace unos instantes por la Ministra sobre lo resuelto por la Comisión de Diálogo Social de este país, en la que se aborda —nos dice— una propuesta de reforma al Código del Trabajo, sobre lo cual nos gustaría conocer más información.

Pasando a la materia del caso, primero, en lo que respecta a la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, en el momento de acceso al empleo, quisiéramos manifestar que, desde el sector empleador, compartimos la importancia de contar con normas claras y aplicables, que promuevan procesos de contratación transparentes y basados en criterios objetivos, evitando cualquier forma de discriminación indebida. En cuanto a la promoción de la negociación colectiva, consideramos necesario reiterar algunos conceptos vertidos al estudiar este asunto en el pasado. Nos referimos, a continuación, a lo considerado por la Comisión de Expertos sobre lo que esta entiende como un excesivo número de trabajadores (30) para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa, y a la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad.

Sobre los requisitos establecidos en el Código del Trabajo del Ecuador, y la petición de la Comisión de Expertos para enmendar las secciones relativas a estos aspectos, estamos de acuerdo con los conceptos vertidos por dicha Comisión, en el sentido de que los trabajadores

deben poder crear libremente las organizaciones que estimen convenientes y de que debe exigirse un nivel razonable de representatividad para firmar contratos colectivos. Es necesario destacar que la Comisión de Expertos recomienda la revisión de normas que se refieren a una de las instituciones que integran el derecho colectivo del trabajo, sin entrar en consideraciones sobre las otras instituciones de este. Se debe hacer una revisión integral de todos los elementos que conforman el derecho colectivo de trabajo, de forma tal que se mantenga coherencia interna en el sistema. Hemos dicho y reiteramos que la modificación de una norma en forma aislada siempre tendrá repercusiones sobre las demás, con lo cual la reforma necesariamente debe ser integral, so pena de convertir al sistema en poco funcional. Así, nos parece limitada la valoración aislada del número de personas necesarias para integrar un sindicato, sin atender a criterios de representatividad en la negociación colectiva, o de manera que se produzca una indeseable atomización de organizaciones sindicales. Además, es importante subrayar que el marco legal ecuatoriano contempla mecanismos que permiten ciertas formas de representación y diálogo colectivo, incluso cuando no se alcanza el número mínimo de trabajadores exigidos para constituir un sindicato. Asimismo, se deben considerar elementos adicionales del sistema que fortalecen los derechos colectivos, como la protección contra el despido de los representantes laborales y el carácter vinculante de los acuerdos suscritos por los comités de empresa, lo cual exige altos niveles de legitimidad y representatividad de quienes actúan en nombre del colectivo.

De cualquier forma, los comentarios de la Comisión de Expertos podrían servir como punto de referencia para una discusión tripartita a nivel nacional que, atendiendo a la cultura de negociación colectiva, sobre todo a nivel de empresa, que ha existido en el Ecuador, genere un sistema consistente de normas que responda a la voluntad de los trabajadores que quieran organizarse sindicalmente, todo ello sin mayores requisitos ni trabas, sin dejar de lado la representatividad necesaria que los habilite para negociar colectivamente, garantizando así a los empleadores de aquel país un sistema que ofrezca certeza jurídica y paz laboral.

En cuanto a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la formación y representatividad de sindicatos de rama, es necesario recordar que las normas que rigen la negociación a nivel de empresa difícilmente se podrían aplicar directamente a la negociación colectiva en cada rama de actividad. Cabe al diálogo tripartito hacer una propuesta de legislación que trate adecuadamente este delicado asunto. Es importante también conocer el tratamiento de esto por los órganos jurisdiccionales ecuatorianos, particularmente la sentencia de segunda instancia en el caso del sindicato de rama denominado Asociación Sindical de Trabajadores Bananeros, Agrícolas y Campesinos (ASTAC), y también entender mejor el alcance de la regulación de este tipo de sindicatos por el reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho libertad y autonomía sindical, contenido en el Acuerdo Ministerial núm. 12 de 2024, de lo cual nos gustaría escuchar más por parte de la representante del Gobierno del Ecuador.

En definitiva, desde la perspectiva del sector empleador, entendemos que cualquier reforma en esta materia debe ser fruto de un proceso integral, equilibrado y coherente, que considere el conjunto del sistema y no se limite a la modificación de un solo aspecto. Cualquier cambio que no se fundamente en un análisis holístico corre el riesgo de introducir disfuncionalidades que comprometan la estabilidad y previsibilidad del entorno laboral, que son aspectos fundamentales para el desarrollo económico y la generación de empleo formal.

Finalmente, en lo que respecta a la aplicación del Convenio al sector público, instamos al Gobierno a tratar los asuntos referidos a los funcionarios públicos en las instancias correspondientes.

Miembros trabajadores - Agradecemos a la señora Ministra la información proporcionada. Lamentablemente debemos manifestar que los incumplimientos del Estado ecuatoriano respecto de este Convenio son reiterados, estructurales y de larga data. No solo persisten sino que se han profundizado como consecuencia de una inacción normativa y una práctica institucional que obstaculiza activamente el ejercicio pleno de los derechos colectivos del trabajo. En efecto, tanto en el plano legislativo como en el ámbito administrativo y judicial, el Ecuador mantiene disposiciones y prácticas que resultan incompatibles con las obligaciones internacionales derivadas del Convenio.

Esta situación se refleja en cinco dimensiones fundamentales:

- 1) la insuficiente protección contra la discriminación antisindical;
- 2) los requisitos desproporcionados para ejercer la titularidad en la negociación colectiva;
- 3) la prohibición de negociar por rama o nivel interempresarial;
- 4) la exclusión de la mayoría de los trabajadores del sector público dentro del ámbito de la negociación colectiva, y
- 5) la vigencia del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos.

En cuanto a la primera dimensión, la protección contra la discriminación antisindical, el ordenamiento jurídico ecuatoriano no contempla una prohibición expresa integral y sistemática de los actos de represalia por motivos sindicales. Las herramientas existentes —como la figura del despido ineficaz y ciertas medidas transitorias— resultan claramente insuficientes. No se cuenta con mecanismos eficaces de fiscalización preventiva, ni con sanciones efectivas, y la reparación de los daños es limitada o tardía.

A ello se suman prácticas empresariales y estatales que frecuentemente pueden utilizar herramientas legales como instrumentos de represión sindical. Un ejemplo emblemático es el uso reiterado de un procedimiento de «visto bueno» (artículo 172 del Código del Trabajo) o de sumarios administrativos contra dirigentes sindicales. En muchos casos se ha formalizado la terminación del contrato de trabajo en medio de conflictos o procesos de organización sindical, sin garantizar esa presunción de represalia. Los casos de despido tras la participación de trabajadores en actos conmemorativos del 1 de mayo reflejan un patrón sistemático: ejercer la libertad sindical en el Ecuador puede conllevar un riesgo real de hostilidad, vigilancia y el despido arbitrario.

Este clima ha generado una cultura de temor en cuanto a la afiliación sindical, ya que es percibida como un riesgo para la estabilidad laboral. En consecuencia, muchas organizaciones no logran consolidarse ni mantener la afiliación necesaria, lo que limita de manera estructural su capacidad de incidir colectivamente. El derecho a organizarse sin una garantía efectiva de protección se vuelve una promesa vacía.

Segundo, el artículo 221 del Código del Trabajo exige que el sindicato represente a más del 50 por ciento de los trabajadores de una empresa para poder negociar colectivamente, lo cual constituye una exigencia desproporcionada en contextos de fragmentación laboral, tercerización, alta rotación y dispersión geográfica. Este requisito ha sido reiteradamente cuestionado por los órganos de control de la OIT y, sin embargo, permanece inalterado. Se trata de una exclusión estructural: los sindicatos legalmente constituidos no pueden ejercer la titularidad de la negociación. Esta situación pasa a perpetuar un modelo donde solo una fracción reducida de la clase trabajadora accede a los convenios colectivos. Ya en 2015, una misión de la OIT al país constató que la cobertura de la negociación colectiva era inferior al 1 por ciento. Lejos de mejorar, esta realidad no ha mejorado.

Tercero, la legislación ecuatoriana no reconoce la negociación colectiva por rama, sector económico ni nivel interempresarial. Esta omisión impide a miles de trabajadores —especialmente en sectores con fuerte informalidad— ejercer de manera efectiva los derechos consagrados en el Convenio. No existe una disposición normativa que facilite esta modalidad, a pesar de las recomendaciones expresas de los órganos de control. El caso de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA) es revelador. Esta organización, legalmente constituida desde 2018, presentó en 2024 una propuesta de contrato colectivo de ámbito sectorial, la cual fue archivada sin trámite, con el argumento de que en el ordenamiento jurídico no se contempla ese tipo de negociación. Este rechazo contradice los principios de promoción activa del Convenio y perpetúa la exclusión histórica de un sector compuesto mayoritariamente por mujeres trabajadoras en condiciones precarias.

Cuarto, en el sector público la situación es aún más grave. La legislación ecuatoriana prohíbe expresamente la negociación colectiva para la mayoría de los denominados servidores públicos, tal como se establece en la Ley Orgánica de Empresas Públicas y otras normas de rango constitucional. Las pocas negociaciones permitidas para el personal obrero están sujetas a restricciones severas: exigencias presupuestarias previas, imposición de techos financieros, revisión unilateral por parte del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Economía y Finanzas, y demoras administrativas que pueden superar una década. Esta exclusión no es transitoria ni excepcional. Es una política pública sostenida que desconoce los derechos colectivos de decenas de miles de trabajadores y trabajadoras estatales. Así lo han confirmado también la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical.

Quinto, el artículo 225 del Código del Trabajo impone el arbitraje obligatorio en caso de no lograrse acuerdos en conflictos colectivos, incluso sin consentimiento de las partes. Este mecanismo vulnera el principio de negociación voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio. A pesar de los reiterados señalamientos de la OIT, no se han adoptado reformas ni se ha establecido su inaplicabilidad. En lugar de promover el diálogo libre y voluntario, el sistema ecuatoriano recurre a mecanismos forzosos, erosionando a nuestro entender la autonomía colectiva y la legitimidad de los procesos de resolución de conflictos.

Por último, debemos señalar que el Estado ecuatoriano no ha proporcionado información adecuada completa ni desagregada sobre la negociación colectiva. No se han presentado datos sobre los convenios vigentes, la cobertura sectorial, el número de trabajadores beneficiarios ni el contenido de los instrumentos negociados. Esto es preocupante para nosotros, sobre todo en sectores como el agrícola y el bananero, caracterizados por el empleo precario y la escasa representación sindical. Esta falta de información impide a la Comisión de Expertos evaluar con precisión el grado de cumplimiento del Convenio, e impone un serio obstáculo a nuestros mecanismos nacionales de fiscalización, así como a los internacionales.

Cabe recordar que, en el marco del examen del presente caso, esta Comisión decidió, en sus conclusiones de 2023, la realización de una misión de contacto directo al Ecuador. Sin embargo, hasta la fecha, el Gobierno ecuatoriano no ha generado las condiciones necesarias para su implementación. Resulta importante poner sobre la mesa, en el comienzo mismo de este debate, que el Grupo de los Trabajadores solicita al Gobierno del Ecuador el cumplimiento efectivo de los compromisos contraídos en esta casa.

La situación del Ecuador en relación con el Convenio exige una respuesta urgente y rigurosa. Las violaciones son sistemáticas y afectan a la gran mayoría de trabajadoras y trabajadores del país. La brecha entre el compromiso formal del Estado y la realidad efectiva en cuanto al ejercicio del derecho a la negociación colectiva es muy profunda y persistente.

Confiamos en que el Gobierno responda a esta Comisión brindando información completa y explicable, y detallando los compromisos concretos que asumirá para superar ahora, sin más dilaciones, los múltiples obstáculos que impiden hoy la vigencia efectiva del Convenio.

Miembro empleador, Ecuador - Desde 2022 esta Comisión ha invitado a los distintos Gobiernos que hemos tenido en el Ecuador a aceptar una misión de contactos directos y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Hemos atravesado en los últimos años diversas circunstancias políticas y sociales, que han incluido tres cambios de periodos de Gobierno, un levantamiento social y graves problemas en materia de seguridad, como lo son el incremento exponencial de las actividades ilegales de grupos del crimen organizado transnacional y el narcotráfico. Esto condujo a que, en enero de 2024, el Gobierno declarara un conflicto armado interno, ordenando incluso a las fuerzas armadas colaborar con la policía para intentar restablecer el orden y la paz de los ecuatorianos, obviamente solicitando apoyo internacional en materia de seguridad a diversos países amigos.

Hace pocos días acaba de posicionarse un nuevo periodo de Gobierno por cuatro años, hasta el 2029. Esto allanaría el camino, a nuestro entender, al pedido efectuado por la Comisión para que, a corto o mediano plazo, se concrete la visita de expertos, a fin de que, en debida y previa consulta con los interlocutores sociales, analicemos las observaciones emitidas y, en la medida de lo posible, alcancemos acuerdos a través del diálogo tripartito.

Nos congratulamos de que el Gobierno haya designado una delegación tripartita que está acá presente para poder participar en la Conferencia, y más precisamente cuando el Ecuador está siendo observado en lo que respecta a distintas normas.

Como hemos manifestado previamente, en relación al lamentable asesinato del secretario del sindicato de trabajadores del Gobierno autónomo de Manabí, ocurrido en 2022, nos solidarizamos nuevamente con sus familiares y condenamos estos hechos de violencia que preocupan y entristecen a todo nuestro país a diario, y a diferentes regiones del Ecuador, por el problema de seguridad.

Debemos todos insistir y dar seguimiento con los organismos competentes de la función judicial tanto de la fiscalía como de los jueces penales, para que estos hechos sean definitivamente aclarados y para que los responsables sean sancionados conforme a nuestra ley.

En relación con la aplicación de los convenios, en sus comentarios, la Comisión de Expertos insiste en la necesidad de modificar normas puntuales del Código del Trabajo, con el objetivo de reducir el número mínimo de personas requeridas para constituir asociaciones de trabajadores y permitir la creación de sindicatos por rama de actividad.

Al respecto, nuestra Constitución, en su artículo 326, establece ya, y lo garantiza, que el derecho al trabajo se sustenta en diversos principios, entre los que figuran I garantizar el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente, garantizando también la organización de los empleadores. El Estado deberá estimular la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores —de acuerdo a la ley—, promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. La Constitución prevé que el diálogo social se adoptará para la solución de conflictos de trabajo y la formulación de acuerdos.

La norma de menor jerarquía, el Código del Trabajo, en el capítulo relativo a asociaciones de trabajadores, establece también la libertad de asociación al determinar que los

trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen convenientes y a afiliarse a ellos o retirarse de los mismos, con observancia a la ley y a los estatutos de sus respectivas asociaciones. Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen el derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como de afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores. Así, el Código Laboral garantiza la protección por el Estado a las asociaciones de trabajadores de toda clase cuyos fines sean la capacitación profesional, la cultura y educación de carácter general, o aplicada a la correspondiente rama del trabajo, el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro y otras iniciativas que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

En enero y marzo del año pasado, el Ministerio de Trabajo emitió sendos acuerdos ministeriales efectivamente sobre estos temas. El primero es el número MDT-2024-012, mediante cual se expidió el reglamento de organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical, que tiene por objeto facilitar y fortalecer las normas y convenios mencionados, garantizando el ejercicio del derecho de libertad y autonomía sindical en el país, estableciendo claridad y transparencia respecto de los trámites relativos a la constitución de las organizaciones de trabajadores en general, a su aprobación y a la reforma de estatutos y el registro de sus directivas. El segundo es el número MDT-2024-040, con el fin de dar mayor y mejor diligencia a la gestión de trámites de las organizaciones laborales.

Por otro lado, no existe disposición en convenio alguno de la OIT ratificado por el Ecuador en la que se determine un número mínimo de miembros requeridos para la constitución de una organización sindical. Por tanto, la calificación que la Comisión de Expertos realiza de artículos citados de nuestro Código del Trabajo de que exigen un número excesivo de trabajadores para la constitución de asociaciones de trabajadores y limitan la posibilidad de crear sindicatos por rama es totalmente subjetiva ya que no se ampara en ninguna disposición normativa nacional o internacional. A nuestro entender, es también desproporcionado tomando en cuenta, o debiéndose tomar en cuenta, las estructuras de las empresas en el Ecuador, y demuestra además un desconocimiento de la situación del sector empresarial nacional, del mercado laboral y de la diferencia entre el sector formal y el informal en el Ecuador. Se requiere que los representantes de las partes sean actores con la suficiente representatividad y expresen inequívocamente el sentir de la mayoría.

Es así como la recomendación de la Comisión de Expertos se refiere a una de las instituciones que forman el derecho colectivo del trabajo, la contratación y la negociación colectiva. Así, se debería analizar entre los interlocutores sociales una posible reforma integral de toda esta institución. No puede limitarse a modificar unos cuantos artículos citados de nuestro Código del Trabajo.

En relación al derecho a la libertad de asociación, la Constitución reconoce y protege, en su artículo 326, el derecho de constituir asociaciones. El derecho a la libertad sindical obliga al Estado a garantizar que no se requiera ninguna autorización administrativa previa que anule el ejercicio pleno del derecho de los trabajadores a crear las organizaciones que estimen convenientes. No obstante, la propia Constitución y la normativa internacional no impiden, sino que, al contrario, determinan expresamente que el Estado establezca en su legislación interna los requisitos o formalidades necesarios para el reconocimiento jurídico y el funcionamiento de las organizaciones.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, acorde a los principios constitucionales, regula los requisitos para la conformación de organizaciones sindicales, que se pueden resumir en los siguientes, los cuales no son desproporcionados: *a)* la comprobación de la decisión de quienes deciden asociarse; *b)* la delimitación del grado de representatividad necesario para la confirmación de las organizaciones, y *c)* el registro o reconocimiento de la persona jurídica de las asociaciones.

En el caso relativo a la ASTAC, del sector bananero, se propuso una acción constitucional de protección, argumentando que se había producido una violación del derecho sindical, porque el Ministerio de Trabajo negó el reconocimiento de su personería jurídica y el registro de su organización. Sin embargo, lo que se omite señalar es que la negativa del Ministerio a su reconocimiento como organización se debió a que no acreditó los requisitos que establece la normativa nacional para la conformación de una organización sindical. Esta negativa del Ministerio de Trabajo a la constitución de la ASTAC como una organización sindical, basada en el incumplimiento de los requisitos legales, no atentó contra los derechos constitucionales, ni conllevó una limitación arbitraria de la actividad sindical, sino que, por el contrario, implicó el cumplimiento del principio de legalidad y del deber de sus actuaciones que se encuentren conforme al ordenamiento jurídico.

Esta resolución fue objeto de una acción de protección constitucional pedida por la Procuraduría y el Ministerio de Trabajo, y todavía no ha sido resuelta por la Corte Constitucional.

Por otro lado, en el mismo sector del banano, existe un claro ejemplo de diálogo social entre trabajadores y empleadores. Existe un acuerdo de cooperación entre el clúster bananero, integrado por diversos gremios de empleadores, con la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales (FENACLE), que es una Federación que aglutina varias organizaciones laborales del sector bananero y con las cuales han avanzado mucho en el marco de un diálogo social.

Finalmente, mantenemos y exponemos nuestra disponibilidad para que, mediante el diálogo social, a través del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios del Ecuador, que es un órgano tripartito, se den las discusiones sobre estos temas. Desde el año pasado, como mencionó la Ministra, hemos tratado, y me incluyo porque soy parte del Consejo Nacional, con los sectores de trabajadores, en diversas mesas de diálogo, temas de empleo relacionados con la capacitación, y ahora un tema que es propio de la legislación ecuatoriana de la jubilación patronal.

Por tanto, la Oficina puede, con su asesoría, ayudar y apoyar los diálogos tripartitos que hemos mantenido. Se debe entender la situación real del mercado laboral ecuatoriano, donde cuatro de cada diez personas no tienen un trabajo adecuado. Hay que emprender reformas que apuntalen sobre todo la generación y el mantenimiento del empleo.

Miembro trabajador, Ecuador - Comparezco con orgullo y responsabilidad en representación de más de 6 800 trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT), una de las principales empresas estatales del Ecuador. Hablo con la fuerza del movimiento sindical ecuatoriano y con el compromiso firme de defender los derechos de nuestros compañeros y compañeras; además, tengo que agregar que los 6 800 trabajadores de esta compañía estatal tenemos el beneficio de la contratación colectiva.

Hoy se acusa a mi país de supuestas violaciones a la libertad sindical, de despidos arbitrarios y de incumplimientos de sentencias y, quiero ser claro, e estas acusaciones no

solamente carecen de fundamento, sino que también desconocen los avances significativos que el Ecuador ha logrado en materia laboral.

El Ecuador cuenta con un marco legal claro y sólido. La figura del despido ineficaz, consagrada en el artículo 195 del Código del Trabajo, protege a los dirigentes sindicales y a las mujeres embarazadas, garantizando una estabilidad laboral. Asimismo, el artículo 187 refuerza esa protección para todos los trabajadores. Si realmente hubiera discriminación antisindical o despidos por razones sindicales ¿dónde están las pruebas? No existen.

En cuanto a las denuncias de extorsión o de corrupción, si hay pruebas, la forma correcta es que se presenten aquellas pruebas en la Fiscalía General del Estado y se haga la denuncia respectiva. No vamos a aceptar que se utilicen foros internacionales para desacreditar a un país y a la clase trabajadora. En los incumplimientos de sentencias, debemos aclarar que el Ministerio de Trabajo no tiene la competencia para ejecutar aquellas decisiones judiciales. Esa responsabilidad recae exclusivamente en los jueces y en la corte constitucional, conforme a la independencia de funciones consagradas en nuestra Constitución.

Sin embargo, más allá de defendernos, quiero destacar un hecho histórico y sin precedente en la vida laboral ecuatoriana.

Soy parte del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios desde 2015 y, por primera vez, el Ministerio de Trabajo ha creado mesas técnicas de diálogo con los trabajadores para reformar aquellos acuerdos ministeriales que antes afectaban nuestros derechos. Gracias a estas mesas construidas con verdadera participación tripartita, los trabajadores hemos tenido la oportunidad de plasmar nuestras ideas, nuestras propuestas y nuestras luchas en la normativa que hoy nos regula. Esto no solo es un avance técnico, es un reconocimiento del papel protagónico que tenemos como clase trabajadora en la construcción de un Ecuador más justo y equitativo.

Estos avances demuestran que el Ecuador no solo respeta, sino que fortalece, la libertad sindical y el diálogo social, y lo hacemos con hechos, no con discursos vacíos.

Lamentamos profundamente el asesinato de nuestro compañero dirigente Sandro Artiaga y, desde el sector de los trabajadores de telecomunicaciones del Ecuador, junto a miles de trabajadores del Ecuador, también exigimos justicia, pero sabemos que la investigación corresponde única y exclusivamente a la Fiscalía General del Estado y que debe realizarse con rigor y con respeto al debido proceso.

Hablo con la voz y la fuerza de 6 800 trabajadores de la CNT, y con la fuerza de 200 000 trabajadores a los cuales represento como primer vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores. No permitiremos que se difame al movimiento sindical ecuatoriano ni que se minimicen los logros alcanzados. A la comunidad internacional le pedimos que se observe con objetividad y justicia. El Ecuador avanza, construye diálogos y respeta los derechos laborales. Estamos comprometidos con una sociedad más equitativa donde las voces de los trabajadores sean escuchadas y respetadas.

Viva la unidad del movimiento sindical. Viva la dignidad de los trabajadores de la CNT y del Ecuador.

Otro miembro trabajador, Ecuador - Esta voz de protesta también va dirigida a todos los trabajadores del mundo. Me presento hoy, no como un dirigente sindical simplemente, sino por la voz que tengo, y vengo encomendado de miles de trabajadores y trabajadoras del pueblo ecuatoriano que con esfuerzos represento día a día en el Comité de Empresa Único de Trabajadores de Servicios del Ministerio de Educación del Ecuador, donde estamos aglutinados

conserjes, auxiliares, choferes, los trabajadores del grado 1 de la escala salarial: los más vulnerables del país, quienes presentamos cada día nuestro esfuerzo, nuestro trabajo.

Hoy más que nunca, es fundamental recordar que, detrás de cada aula, detrás de cada institución, se encuentran los niños mejores atendidos, pues la limpieza de los establecimientos educativos también genera una prevención de cara a su salud y a la sana diversión.

Lamento lo que hemos escuchado, y como trabajador también quiero dejar nuestra protesta, nuestra indignación, porque el Estado ecuatoriano, nuevo en su ejercicio, hace todo el esfuerzo por reestructurarse y poner en funcionamiento una nueva administración moderna, tratando de presentar nuevos servicios eficientes con profesionalidad y de dar un servicio a la colectividad para garantizar lo que manda la Constitución de la República del Ecuador y la ley.

Lamentablemente, debemos rechazar los reclamos y denuncias infundadas que no hacen más que desprestigiar al trabajador ecuatoriano. Las normas claras y precisas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo en este Convenio y en el Convenio núm. 87 se vienen cumpliendo a cabalidad. Ahí reza con claridad todo lo que se debe cumplir estrictamente de acuerdo con la ley. En el Ecuador existen algunas leyes dentro del Ministerio de Educación que nos rigen: la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Código del Trabajo. No se puede generalizar que en el nivel administrativo se pueda sindicalizar. La ley lo prohíbe (es otra ley); no podemos mezclar a todos los funcionarios en ese aspecto, a todo el servicio público. Hay diversas ramas de trabajo que tenemos que analizar muy detenidamente. Se ha pretendido señalar que el Ecuador es un país que viola los derechos sindicales. Esto es una falsedad absoluta. Nuestra organización cuenta con 23 organizaciones en 14 años desde su creación. V amos por el séptimo contrato colectivo directamente, pero cumpliendo lo que el mandato establece y ordena. Todo contrato colectivo conlleva derechos, deberes y obligaciones que debemos cumplir como ciudadanos. Un ejemplo claro es el nuestro: a los diez años de haber sido vulnerados los derechos se firmó el último contrato colectivo, el sexto, reconociendo todos los derechos tanto sociales, políticos y económicos de los trabajadores más vulnerables de la patria. Quiero hacer un llamado a quienes denuncian que, si no tienen directamente fundamento legal y representación directa de todos los trabajadores del país, no se debe mancillar directamente a un Gobierno que está comenzando a trabajar en mesas de trabajo, en foros directamente, para hacer cualquier reforma.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Macedonia del Norte, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos a respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y el apoyo de la OIT al elaborar y promover normas internacionales del trabajo y supervisar su aplicación.

En este contexto, reiteramos el compromiso contraído por ambas partes en el acuerdo de comercio entre la Unión Europea y el Ecuador con la promoción y aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo, contenidas en los convenios respectivos, incluido el presente Convenio.

Acogemos con agrado la voluntad del Gobierno del Ecuador para reanudar el diálogo con la OIT y su aceptación de una misión de contactos directos de la OIT. Alentamos al Gobierno a proceder con celeridad en esa dirección. Tomamos nota asimismo de que los interlocutores sociales formularon observaciones y comentarios detallados en 2022, 2023 y 2024. Alentamos a seguir colaborando con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que sus opiniones se tengan plenamente en cuenta.

Tomamos nota con preocupación de que, a pesar de las reiteradas solicitudes de la Comisión de Expertos y de esta Comisión, el Ecuador no ha adoptado medidas legislativas para prohibir explícitamente la discriminación antisindical en el acceso al empleo. Instamos al Gobierno a adoptar disposiciones legales claras y a establecer sanciones disuasorias, tal como lo exige el artículo 1 del Convenio.

Seguimos preocupados por los informes sobre la elaboración de listas negras, donde, al parecer, los antecedentes judiciales se utilizan para excluir a los solicitantes involucrados en conflictos laborales. Si bien las normas sobre la protección de datos en 2024 se acogen con agrado, apoyamos la solicitud de la Comisión de Expertos de que se proporcione más información sobre su aplicación e impacto.

En lo que respecta a la negociación colectiva en el sector privado, nos preocupa que el artículo 221 del Código del Trabajo, al imponer un umbral de representatividad alto, constituya un gran obstáculo para la participación en la negociación colectiva. Recordamos que dichos umbrales no deben obstaculizar la promoción de la negociación colectiva voluntaria. Lamentamos que se hayan concluido pocos convenios colectivos nuevos, y que los más recientes se limiten a revisar los existentes. Apoyamos el llamamiento para la introducción de enmiendas colectivas a fin de permitir que los sindicatos minoritarios negocien en nombre de sus afiliados. También alentamos al Gobierno a proporcionar datos exhaustivos sobre la naturaleza y el alcance de los convenios colectivos.

Expresamos asimismo particular preocupación por la exclusión de los trabajadores de la sindicación y la negociación en los sectores integrados principalmente por pequeñas empresas, debido al requisito de un mínimo de 30 trabajadores para constituir sindicatos y comités de empresa, y por la imposibilidad de establecer sindicatos de primer nivel integrados por trabajadores de diferentes empresas. Instamos al Gobierno a emendar la legislación para permitir la negociación sectorial en los sindicatos de primer grado en todas las empresas.

En el sector público, lamentamos que la legislación no brinde plena protección contra los actos de discriminación antisindical e injerencia a los dirigentes de todas las organizaciones de funcionarios públicos. Reiteramos la necesidad de una reforma para garantizar la igualdad de protección, tal como prevén los artículos 1, 2 y 6 del Convenio, y de establecer sanciones disuasorias. Tomamos nota asimismo de la limitada aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional de 2020 relativa al mecanismo de compra de la renuncia obligatoria, e instamos al Gobierno a aclarar las medidas de reparación adoptadas.

Reiteramos la importancia de permitir la negociación colectiva significativa para todos los trabajadores del sector público que no trabajan en la administración del Estado. Alentamos al Gobierno a garantizar que las medidas normativas recientes y los controles presupuestarios no limiten los derechos consagrados en el Convenio.

Recordamos asimismo las preocupaciones persistentes en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), abordadas por esta Comisión en 2024. Las restricciones legislativas sobre el derecho de sindicación, los altos umbrales de representatividad requeridos para la negociación, y la falta de marcos sectoriales

siguen impidiendo a muchos trabajadores ejercer sus derechos a la negociación colectiva y a la libertad sindical. Reafirmamos nuestra posición y las conclusiones de la Comisión adoptadas el año pasado, e instamos al Gobierno a abordar las recomendaciones en relación con ambos Convenios.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos a colaborar de una manera constructiva con el Ecuador y todos los mandantes de la OIT en un espíritu de diálogo y cooperación.

Miembro gubernamental, Perú - Realizo esta intervención en nombre de **Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá** y el **Perú**. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno del Ecuador, representado por su Ministra de Trabajo.

Tomamos nota de la existencia de mecanismos de protección contra el despido antisindical, incluyendo el principio de inamovilidad para dirigentes sindicales y la aplicación del artículo 195.2 del Código del Trabajo.

Observamos la vigencia de estructuras tripartitas como el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, institucionalizado desde 2024, con la participación regular de representantes de los trabajadores, empleadores y del Gobierno y con el acompañamiento técnico de la OIT.

Se han realizado esfuerzos nacionales para promover la continuidad y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través del Acuerdo Ministerial núm. MDT 2024-012, que ha facilitado la reactivación de los sindicatos y de los comités de empresa. De igual manera, conocemos que el Ecuador trabaja por el fortalecimiento del Estado de derecho y el combate a la corrupción, en procura de la independencia de las funciones del Estado.

Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, Panamá y el Perú, tomando nota de esta información y reconociendo los esfuerzos sostenidos del Ecuador para garantizar los derechos laborales y sindicales, invitamos a apoyar la continuidad del fortalecimiento institucional del Ecuador en el marco del diálogo social tripartito, a reconocer las reformas adoptadas por el país para garantizar la libertad sindical, la no discriminación y la plena participación de los trabajadores en las organizaciones representativas, y a destacar la importancia del acompañamiento técnico de la OIT y de la asistencia técnica internacional para consolidar estos avances.

Miembro gubernamental, Suiza - Aunque la aplicación del Convenio por el Gobierno del Ecuador no es objeto de una discusión en la Comisión de Aplicación de Normas desde 2016, la Comisión de Expertos observa casos de incumplimiento reiterados del Convenio desde hace más de un decenio.

Suiza deplora que las autoridades ecuatorianas no hayan proporcionado información y no hayan adoptado medidas concretas para responder a las exigencias reiteradas de la Comisión de Expertos y colmar las lagunas identificadas.

Tal como señala la Comisión de Expertos, el ejercicio pleno y cabal por numerosos trabajadores ecuatorianos de su derecho a sindicarse y a negociar colectivamente, tanto en el sector público como en el privado, está seriamente restringido por diversas disposiciones de la legislación ecuatoriana. El Gobierno suizo alienta al Gobierno del Ecuador a adaptar su legislación para ponerla en conformidad con las disposiciones del Convenio, y a tomar todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación en la práctica.

Cabe recordar que la plena aplicación del Convenio está estrechamente vinculada con el respeto de las disposiciones del Convenio núm. 87. Suiza alienta asimismo al Gobierno del

Ecuador a recurrir a la asistencia técnica de la OIT, en particular a aceptar la misión de contactos directos solicitada por la Comisión en 2022 durante el examen de la aplicación del Convenio núm. 87.

Miembro empleador, Argentina - Los empleadores de la Argentina queremos agradecer al Gobierno del Ecuador la información proporcionada a esta Comisión, así como la voluntad expresada con respecto al pleno respeto de los derechos de sindicación y la negociación colectiva. Reiteramos nuestro interés por obtener más información sobre la integración y el funcionamiento de la Comisión de Diálogo Social referida por la Ministra.

La negociación colectiva es un pilar fundamental para el trabajo decente, habilita a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y contribuye al mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas. Sobre esta base, es que alentamos al Gobierno ecuatoriano a maximizar sus esfuerzos para abordar las cuestiones que hoy se debaten en el espíritu del consenso y la consideración de las preocupaciones que expresan las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En cuanto a las recomendaciones de la Comisión de Expertos sobre el caso, creemos conveniente destacar los comentarios del Portavoz empleador sobre la importancia de tener en cuenta el sentido sistémico que debe tener toda reforma centrada en el sistema de relaciones sindicales de un país, y de alertar sobre la complejidad que podría derivarse de la adopción de reformas aisladas desconectadas del sistema normativo y las costumbres del país. En este orden de ideas, animamos al Gobierno a que fortalezca los mecanismos de consulta efectiva, con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas del país, como el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, entendiendo que este diálogo es fundamental para el desarrollo de normas equilibradas y sostenibles respetuosas de la libertad sindical y adecuadamente integradas en el marco normativo nacional. Entendemos que el diálogo social es la herramienta más eficaz para diseñar estructuras normativas que aborden adecuadamente los conflictos de interés que son propios de las relaciones del trabajo, teniendo en cuenta las características particulares y las prácticas arraigadas culturalmente en cada ecosistema productivo.

Miembro trabajador, Uruguay - Comparezco en nombre del Grupo de los Trabajadores para denunciar una de las más graves y persistentes formas de incumplimiento del Convenio en el Ecuador: la imposibilidad legal y práctica de ejercer la negociación colectiva por rama de actividad o sector económico. Estas limitaciones no solo contravienen los principios de la OIT, sino que también perpetúan la precariedad laboral y la desigualdad en el país. La legislación ecuatoriana se centra en la negociación a nivel de empresa, dejando un vacío legal en lo referente a la negociación colectiva por rama. La ausencia de este marco legal ha sido una preocupación constante para la OIT, que ha instado al Gobierno del Ecuador a permitir la creación de sindicatos interempresariales, para posibilitar la negociación colectiva en sectores con predominio de pequeñas empresas. Aquí se ha citado, y volvemos a reiterar, por ejemplo, la situación de la Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), cuyo intento de contrato colectivo sectorial fue arbitrariamente archivado, lo cual evidencia cómo esta omisión legal impide el ejercicio efectivo de este derecho. Esta exclusión también alcanza el sector público. La Ley Orgánica del Servicio Público solo reconoce el derecho a la negociación colectiva y a la suscripción de contratos colectivos a los obreros del sector público, dejando fuera a la gran mayoría de los servidores públicos, tales como los maestros, el personal de la salud o los empleados administrativos. Incluso para los obreros del sector público, que sí pueden negociar colectivamente, existe un obstáculo adicional, la necesidad de un dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Economía y Finanzas. Esto significa que, aunque se logre un acuerdo entre empleadores públicos y sindicatos, su implementación está supeditada

a la aprobación financiera del Ministerio, lo que puede demorar, incluso impedir, la aplicación de los acuerdos.

Hay otro sector donde se ha limitado profundamente las posibilidades de avanzar hacia una negociación colectiva o rama: el sector educativo. La Unión Nacional de Educadores (UNE), organización con base estructural a nivel nacional, fue despojada de su personería jurídica. Esta situación, que vulnera la libertad sindical y que fue analizada el año pasado, se mantiene incambiada, bloqueando por lo tanto toda posibilidad de negociación colectiva en el ámbito educativo.

La actual configuración legal en el Ecuador, al restringir la sindicalización a las empresas exclusivamente, y excluir de la negociación colectiva a la mayoría de los servicios públicos, genera un modelo de negociación colectiva restrictivo, que deja desprotegidos a amplios segmentos de la fuerza laboral. Esta situación no solo contraviene las obligaciones internacionales asumidas por el Estado ecuatoriano, sino que también limita las posibilidades de avanzar hacia una mayor equidad y justicia social. Exhortamos a la Comisión a reconocer que la imposibilidad de negociar colectivamente por rama configura una omisión estructural persistente y contraria a las obligaciones internacionales asumidas por el Estado ecuatoriano.

Miembro empleador, Honduras - Como representante del sector empleador, consideramos indispensable que se inicie un seguimiento efectivo e integral a las posibles soluciones para atender la problemática en torno al cumplimiento del Convenio en el Ecuador, pero cualquier solución debe pasar por el entendimiento de los actores sociales en el marco del diálogo social. Respetamos las recomendaciones y observaciones de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de revisar los requisitos legales actuales para la constitución de sindicatos en el Ecuador, particularmente en lo que respecta al número mínimo de trabajadores requeridos, pero es importante que cualquier reforma que se presente garantice el principio de representatividad en el marco del ejercicio de la libertad sindical. Solo así se garantiza la estabilidad social y se evita que las reformas generen incertidumbre y mayor conflictividad.

El derecho a la libertad sindical, sin criterios mínimos de representatividad, no garantiza este derecho, ni el derecho a la negociación colectiva. Por el contrario, lo precariza generando incertidumbre y obstáculos para alcanzar acuerdos sostenibles en base al diálogo social. Por ello, creemos firmemente que cualquier reforma legal debe garantizar el derecho a la libertad sindical, pero al mismo tiempo, garantizar que quienes negocian lo hagan con legitimidad y representando los intereses colectivos reales.

Desde el sector empleador, consideramos que los comentarios de la Comisión de Expertos pueden servir como base para un diálogo nacional genuino y tripartito, que permita construir un marco normativo adaptado a la realidad ecuatoriana y respetuoso de los principios de la OIT, asegurando un entorno laboral predecible, ordenado y eficaz para trabajadores y empleadores por igual. Instamos respetuosamente al Gobierno del Ecuador a facilitar todos los medios necesarios para promover el diálogo social y colaborar con los órganos de control de la OIT y dar así cumplimiento al Convenio.

Miembro trabajadora, Perú - Quisiera empezar mi discurso haciendo referencia a lo señalado y afirmado por la Ministra pidiendo disculpas por una supuesta incomparecencia del Ecuador a la OIT en los últimos diez años. Los ministros o funcionarios autorizados que la antecedieron estuvieron presentes en la Comisión cada vez que se trató el caso del Ecuador; no solo estuvieron presentes, sino que asumieron compromisos internacionales, entre ellos la aceptación de misiones y asistencia técnica, pero nunca los cumplieron.

Comparecemos en nombre de las organizaciones del Perú y de la CSA, para referirnos a la situación del Ecuador y, en específico, a una serie de normas del país claramente contrarias al Convenio, situación que ya se ha observado en la Comisión en años anteriores. Lamentamos que el Gobierno, a pesar de su rol garantista de promover una adecuada normativa y una práctica nacional en sintonía con el Convenio, no solo ha aprobado normas que excluyen de manera sistemática a los trabajadores del derecho a la negociación colectiva, sino que esto se ve reforzado mediante decisiones judiciales, reformas legales, y prácticas administrativas regresivas. Mencionaremos algunos casos, tanto del sector privado como del sector público:

Sector privado:

- El artículo 221 del Código del Trabajo exige una mayoría absoluta para ejercer la titularidad en la negociación colectiva.
- El artículo 225 del Código del Trabajo impone el arbitraje obligatorio como una vía automática en caso de desacuerdo.

Ambos son ampliamente cuestionados por los órganos de control desde hace más de una década.

Sector público:

- Exclusión normativa de los y las servidoras públicas de la negociación colectiva.
- La Disposición General Tercera del Mandato Constituyente, número 8; la Ley Orgánica del Sector Público, y el artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, señalan estas restricciones a través de exclusiones.
- Prácticas institucionalizadas de negación del derecho. El Acuerdo Ministerial MDT/20/24/0/80 autoriza al Ministerio de Trabajo a revisar y declarar nulos los contratos colectivos celebrados por empresas públicas que benefician a servidores públicos.

Hay consecuencias muy sistemáticas: el alto umbral de representatividad requerido para poder negociar colectivamente y la falta de un marco legal para la negociación colectiva sectorial impiden el ejercicio de la negociación colectiva en el sector privado, además de su efecto combinado en normas restrictivas.

El control presupuestario centralizado. La interpretación judicial excluyente es una imposibilidad absoluta de negociación colectiva para la mayoría del sector público. Esto vulnera la obligación del Estado de garantizar condiciones propicias para el ejercicio de este derecho fundamental y contradice lo regulado por el Convenio.

Miembro empleador, México - Agradezco la información proporcionada por la Ministra de Trabajo. Coincidimos con el vocero del sector empleador, ya que nos parece limitada la valoración aislada que hace la Comisión de Expertos del número de personas necesarias para integrar un sindicato, valoración que no está justificada, además de que no atiende ni se refiere a criterios de representatividad en la negociación colectiva, lo que puede originar una no deseable atomización de organizaciones sindicales.

También es importante señalar que el marco legal ecuatoriano ya contempla mecanismos que permiten ciertas formas de representación y diálogo colectivo, incluso cuando no se alcanza el número mínimo de trabajadores exigidos para constituir un sindicato, y también el derecho de inamovilidad de representantes sindicales. Por ello, se deben considerar elementos que fortalezcan los derechos colectivos y el carácter vinculante de los acuerdos en los que participan los comités de empresa, aunque también se requieren regulaciones claras sobre la legitimidad y representatividad de quienes actúan en nombre de los trabajadores.

Por todo lo anterior, es conveniente que se instale una consulta efectiva tripartita a nivel nacional que, atendiendo a la cultura de la negociación colectiva —sobre todo a nivel de empresa— que ha existido en el Ecuador, promueva un sistema consistente de normas que responda a la voluntad de los trabajadores que quieran constituir un sindicato, incluida la representatividad necesaria que los faculte para negociar efectivamente y en forma colectiva, que garantice así a los empleadores un sistema que ofrezca certeza jurídica y paz laboral.

En lo que respecta a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la formación y la representatividad de sindicatos de rama, es importante considerar que las normas que rigen la negociación a nivel de empresa no pueden aplicarse a la negociación colectiva de rama de actividad, ya que no son compatibles. Por eso, también debe convocarse el diálogo tripartito, para poder proponer de qué forma se puede adecuar la legislación a fin de que se regule adecuadamente este asunto.

Desde nuestra perspectiva, como sector empleador, consideramos importante que se concrete la visita al Ecuador de la misión de contactos directos acordada en 2022, y que el Gobierno pueda recibir asistencia técnica de la Oficina, que permite estudiar los cambios o adecuaciones que requiere la legislación laboral, y que se concrete una reforma de esta materia, la cual debe resultar de un diálogo tripartito que permita una adecuada regulación de los derechos de sindicación y negociación colectiva contenidos en el Convenio, así como las reglas para acreditar la representatividad, ya que con ello se sentarán las bases que permitirán mejores relaciones colectivas de trabajo en beneficio de los trabajadores y de la productividad de las empresas.

Miembro trabajador, España - Hablo en nombre de la Unión General de Trabajadores (UGT) de España, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) de Francia, y el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) del Canadá.

Comparezco para referirme al incumplimiento sistemático, sostenido y deliberado del Gobierno ecuatoriano respecto de las recomendaciones formuladas por los órganos de control de esta Organización en relación con el Convenio. Estamos ante una conducta repetida por distintos Gobiernos que ponen en cuestión la propia eficacia del sistema de supervisión de la OIT. Se trata de un patrón que debilita la credibilidad del marco multilateral y del principio de buena fe que debe regir la ratificación e implementación de los convenios internacionales.

Podemos mencionar diferentes situaciones que avalan esta valoración sobre el Gobierno del Ecuador.

En primer lugar, la negativa sistemática a permitir una misión de contactos directos, ya que en 2022 la Comisión solicitó al Gobierno que aceptara una misión técnica al país con el fin de verificar sobre el terreno el cumplimiento del Convenio. Sin embargo, el Gobierno ecuatoriano ha rechazado todas y cada una de las propuestas para que esta misión se concrete, y esta negativa priva a los órganos de control de una herramienta esencial de acompañamiento técnico y verificación directa, y vulnera el principio de cooperación internacional establecido en la propia Constitución de la OIT.

Un segundo punto crítico es el incumplimiento de decisiones concretas del Comité de Libertad Sindical. Por tanto, cuando se busquen casos concretos o pruebas de incumplimiento de la libertad sindical en el Ecuador, se puede acudir, por ejemplo, al caso núm. 2684 relativo al despido antisindical de dirigentes de la Federación Nacional de Trabajadores de la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador (FETRAPEC). En este caso, el Comité de Libertad Sindical reiteró en al menos seis informes la obligación del Estado de reintegrar plenamente a los dirigentes despedidos, pagar los salarios dejados de percibir e incluir las contribuciones a la seguridad

social. Incluso existiendo una sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador dictada en 2021, que obligaba al Gobierno a cumplir con las recomendaciones, el reintegro fue apenas parcial, lo que demuestra que ni las decisiones de la más alta instancia judicial del país son suficientes para revertir el patrón de incumplimiento del Gobierno ecuatoriano.

Un tercer punto que da cuenta de este patrón de incumplimiento sistemático es la persistencia de normas y prácticas contrarias al Convenio. Podemos mencionar tres casos: el arbitraje obligatorio, que ya se mencionó aquí; la exclusión del derecho a la negociación colectiva en el sector público, y la existencia de requisitos desproporcionados para ejercer la titularidad de la negociación colectiva, que continúa sin cambios a pesar de las múltiples observaciones de la Comisión de Expertos.

Por último, quiero mencionar la ausencia de un diálogo social genuino en el Ecuador. El Gobierno ha afirmado que mantiene espacios de diálogo con las organizaciones de trabajadores. Sin embargo, los sindicatos independientes y representativos que representan verdaderamente a la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras del Ecuador han sido sistemáticamente excluidos de los procesos de diálogo y elaboración normativa.

Los representantes que sí participan en dichos espacios han manifestado públicamente su adhesión política al Gobierno y además forman parte, por decisión infundada e injustificada, de su delegación oficial ante la Conferencia.

En este sentido, quiero terminar recordando la experiencia del año pasado en esta Conferencia, donde el Gobierno ecuatoriano decidió no acreditar a ninguna delegación, negando el derecho de los legítimos representantes a participar en la Conferencia, y sobre esto debemos recordar que el hecho de que el Gobierno no comparezca en la Conferencia, como ocurrió, no le exime de acreditar debidamente a una delegación tripartita.

La experiencia de estos incumplimientos sistemáticos supone un claro desafío a la función y al trabajo de esta Comisión y de los órganos de control de la OIT, por lo que este caso exige una respuesta firme, coherente y ejemplar por parte de la Comisión.

Miembro empleador, Uruguay - Permítanme, en primer lugar, reafirmar el compromiso de los empleadores con los principios de la OIT, así como con el fortalecimiento del diálogo social tripartito como el mecanismo más adecuado para lograr las reformas estructurales, equilibradas y sostenibles en el mundo del trabajo.

En este contexto, quiero expresar nuestro apoyo a lo ya planteado por el portavoz empleador en el presente caso sobre una reforma integral del Código del Trabajo del Ecuador, la cual debe abordarse en su conjunto, y no de forma aislada, para preservar la coherencia interna del sistema de relaciones colectivas del trabajo y su modernización.

Las observaciones de la Comisión de Expertos han insistido en modificar puntualmente ciertos artículos del Código del Trabajo, especialmente en lo referente al número mínimo de trabajadores para constituir sindicatos y la negociación colectiva por ramas de actividad. Sin embargo, debemos subrayar que estos aspectos no pueden reformarse de manera aislada, sin considerar sus efectos en otras instituciones del derecho colectivo laboral.

La atomización sindical, o la creación de estructuras débiles sin representatividad suficiente, podría afectar seriamente la estabilidad del sistema de negociación colectiva, especialmente en un país con alto grado de informalidad laboral. La revisión debe ser integral y consensuada y contar con la participación real de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno.

Desde 2022, el Ecuador atraviesa un periodo de inestabilidad institucional y crisis de seguridad sin precedentes, incluyendo tres cambios de Gobierno y la reciente declaración de conflicto armado interno para hacer frente al crimen organizado. Estas circunstancias han impactado profundamente la gobernabilidad las prioridades nacionales.

Pese a este contexto, saludamos con optimismo la reciente posesión del nuevo Gobierno constitucional, lo cual ofrece una ventana de oportunidad para avanzar en los temas pendientes con el acompañamiento técnico de la OIT y mediante el fortalecimiento del diálogo tripartito. Desde el sector empleador, apoyamos plenamente la concreción a la mayor brevedad de una misión de contactos directos al Ecuador solicitada desde el 2022. Además, exhortamos al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT, lo que permitirá construir puentes entre los criterios técnicos internacionales y la realidad nacional del mercado laboral ecuatoriano. Reiteramos que esta asistencia será valiosa para lograr una reforma laboral sostenible que responda las exigencias internacionales sin desconocer la necesidad de asegurar empleabilidad, formalización y estabilidad jurídica para las empresas y los trabajadores.

Queremos destacar que en el Ecuador existe ya un espacio institucional de diálogo social: el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, de naturaleza tripartita, en el que se han instalado mesas de trabajo con el acompañamiento de la OIT, y en el cual se discuten las reformas laborales con base en consensos. Deseamos que estas instancias puedan ser duraderas y permanentes para lograr los objetivos que hoy nos plantea la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Francia - Lo que indica el Informe de la Comisión de Expertos sobre la situación en el Ecuador es aún más grave y preocupante, porque ya ha sido objeto de varias quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical.

La legislación ecuatoriana impone restricciones excesivas al ejercicio de los derechos sindicales, violando la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva. Exige en particular un mínimo de 30 trabajadores para crear un sindicato o un comité de empresa, habida cuenta que estos mismos comités —que tienen el poder exclusivo de negociar colectivamente— deben comprender al menos el 50 por ciento de los trabajadores de la empresa.

Además, el Ecuador no reconoce explícitamente la creación de sindicatos sectoriales ni, por consiguiente, su derecho a la negociación colectiva. Para los sindicatos que tienen la fortuna de poder negociar colectivamente, se impone una condición de representatividad del 50 por ciento, sin posibilidad de derogación.

En lo que respecta a la protección de los trabajadores, la ley tiene grandes lagunas, ya que no prevé protección suficiente contra los despidos en represalia, ni protección contra el acoso en el lugar de trabajo.

En este sentido, el Código del Trabajo del Ecuador no prohíbe explícitamente las numerosas medidas utilizadas como prácticas antisindicales: vigilancia de las actividades sindicales, incentivos financieros para que los trabajadores dejen el sindicato, inscripción de los afiliados y dirigentes sindicales en listas negras y creación de sindicatos «amarillos».

Además de una legislación restrictiva, el Gobierno lleva a cabo prácticas sistemáticas que atentan contra los derechos laborales fundamentales. Para citar algunos ejemplos, el Ministerio de Trabajo del Ecuador ha pospuesto, ignorado o rechazado sin una causa justificada las solicitudes de registro de nuevas organizaciones sindicales o de dirigentes sindicales.

Además, el Ministerio de Trabajo no ha examinado y sancionado sistemáticamente las amenazas contra los trabajadores —incluidos los sindicatos—, los despidos antisindicales, las represalias, las listas negras y otros comportamientos similares. El Ecuador ha reprimido severamente a los manifestantes, que exigen la mejora de los derechos laborales colectivos, y ha emprendido acciones judiciales contra los sindicatos.

Por último, cabe citar su inacción ante la discriminación por motivo de sexo, pero también ante las condiciones de trabajo precarias persistentes, como la exposición a niveles peligrosos de plaguicidas que, en el sector bananero, pueden asimilarse a trabajo forzoso.

Pedimos al Gobierno que responda con celeridad a las diferentes demandas de la Comisión de Expertos, pero también que acepte la asistencia técnica de la OIT, a fin de proceder con carácter urgente a las modificaciones legislativas que sean necesarias y cumplir así estas obligaciones dimanantes del Convenio.

Miembro trabajadora, Costa Rica - Hablo también en nombre de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) para expresar nuestra profunda preocupación por el reiterado incumplimiento por el Gobierno del Ecuador de las obligaciones derivadas del Convenio.

Lo que enfrentamos en este caso no es un rezago aislado, ni falta de capacidad técnica, sino un patrón prolongado y transversal a los distintos Gobiernos, que configuran el incumplimiento sistemático deliberado y sostenido de los compromisos libremente asumidos por el Estado ecuatoriano. En la última década, el Ecuador ha sido uno de los casos más frecuentes en la lista corta de esta Comisión. A pesar del cambio de Gobierno, se ha mantenido la desatención a las recomendaciones de los órganos de control, la falta de reformas sustantivas y una actitud evasiva frente al sistema de supervisión de la OIT. En efecto, uno de los aspectos más graves de este incumplimiento es la reiterada negativa del Gobierno ecuatoriano a aceptar una misión de contactos directos, solicitada por la Comisión de Expertos y ratificada por esta Comisión en sus conclusiones de años anteriores. Hasta la fecha, no se ha concretado. Esta negativa priva a los órganos de control de un instrumento esencial para el análisis técnico *in situ*, y evidencia una actitud de desinterés frente al principio de cooperación internacional que rige el funcionamiento de esta Organización.

Este patrón se replica también frente a decisiones adoptadas por otros órganos de control, por ejemplo, el caso núm. 2684 del Comité de Libertad Sindical relativo a la FETRAPEC, donde se documentaron despidos antisindicales y se recomendó expresamente el reintegro de los dirigentes despedidos. El Comité ha reiterado esta recomendación durante más de seis informes. Incluso la Corte Constitucional del Ecuador emitió en 2021 una sentencia de cumplimiento obligatorio en la que se ordena aplicar las decisiones del Comité. Sin embargo, a día de hoy, el reintegro ha sido apenas parcial, los montos adeudados por remuneraciones dejadas de percibir no han sido cancelados y la decisión permanece incumplida.

En el marco de la Conferencia, resulta muy preocupante que el Gobierno del Ecuador haya excluido de su delegación a las organizaciones sindicales más representativas del país, afiliadas a las confederaciones regionales y mundiales, la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (CSA), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE). Esto constituye un retroceso grave en materia de libertad sindical y tripartismo auténtico, y se suma a que el año pasado el Gobierno no registró a los empleadores y trabajadores para participar en la Conferencia. Cumplir las normas internacionales del trabajo no puede ser opcional. Solicitamos a esta Comisión que adopte conclusiones firmes que incluyan la exhortación expresa al Gobierno del Ecuador a reformar las normas contrarias a la libertad sindical, y que

disponga el seguimiento prioritario de este caso mientras persistan los incumplimientos al Convenio.

La credibilidad de esta Comisión y de la propia OIT depende de su capacidad para garantizar que las normas que promueve sean efectivamente respetadas. El caso del Ecuador requiere una respuesta firme, coherente y ejemplar. Los tiempos que atravesamos a nivel global así lo exigen.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Traigo la voz de los trabajadores que integramos la ISP en el Ecuador, que en el sector público representa a todos, tanto a aquellos regulados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público a nivel de los Gobiernos central, provincial y municipal, como a las empresas públicas, reguladas por la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

En el Ecuador, la inobservancia del Convenio se ha convertido en una política de Estado. Esta Comisión ha sido testigo del retroceso que se ha dado de un Gobierno a otro. Si bien el ataque sufrido es estructural, con limitaciones desde la misma Constitución, el Gobierno actual ha dado dos preocupantes pasos hacia atrás en cuanto a la negociación colectiva: el 11 de junio de 2024, el mismo día que esta Comisión trataba el caso del Ecuador por el Convenio núm. 87, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial núm. 080; y el 15 de mayo del 2025, a vísperas de acudir a esta Comisión a explicar sobre el Convenio núm. 98, el Ministerio de Trabajo emitió un Acuerdo Ministerial deformativo al 080, enumerado 056.

Estos acuerdos vulneran el Convenio núm. 98 y recrudecen las limitaciones, porque excluyen de la cobertura a servidores públicos de sectores como los Gobiernos provinciales y municipales, la educación y las empresas públicas. Hay injerencia gubernamental en el acuerdo entre las partes a través de procesos de revisión unilateral por parte del Ministerio de Trabajo, con la potestad de declarar cualquiera de sus cláusulas como nulas. Este punto, que, si bien pretende corregirse en el Acuerdo Ministerial núm. 056, ya que lo deroga para futuros casos, no lo hace para los contratos colectivos de las empresas públicas de tres sectores estratégicos que entraron a revisión en 2024, a saber, el petróleo, las telecomunicaciones y la energía, ya que perpetúan el límite de negociación en materia de salarios regulados por los acuerdos del Ministerio de Trabajo o por el dictamen sobre el presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas, los permisos sindicales, las indemnizaciones por despido intempestivo y la protección frente a la privatización.

Por lo expuesto, es necesario que esta Comisión recoja las preocupaciones de la Comisión de Expertos y posibilite que el Ecuador se convierta en precedente para el mundo. Por ello, pedimos que esta Comisión solicite al Gobierno recibir una misión tripartita para iniciar un proceso de diálogo que integre las posibles reformas constitucionales de leyes y prácticas administrativas, y derogar los Acuerdos Ministeriales núm. 080 de 2024 y núm. 056 de 2025 como una expresión concreta de corrección que evidencie la voluntad política de cumplir con sus compromisos internacionales y las recomendaciones de esta Comisión.

Observador, Internacional de la Educación (IE) - Soy presidente de la Unión Nacional de Educadores (UNE) del Ecuador, organización con 80 años de vida y parte de la IE y del Frente Unitario de los Trabajadores (FUT) de mi país. Hablo en nombre de 161 000 maestros y maestras.

El artículo 1 del Convenio señala que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. En el Ecuador, uno de los sectores que tiene problemas para poder ejercer sus derechos de negociación colectiva y sindicalización es el sector educativo. Esta

realidad obedece a que el 18 de agosto de 2016, durante el régimen correísta, se desarrolló una acción de discriminación gremial al eliminar la organización sindical más representativa.

El 15 de mayo de 2017, la UNE, junto a la CSA, la ISP y la IE, a quienes agradecemos su apoyo, presentamos la queja al Comité de Libertad Sindical por la disolución de la UNE (caso núm. 3279). El Comité instó adicionalmente al Gobierno de ese momento a que tomara todas las medidas necesarias para asegurar la completa devolución de los bienes incautados a la organización, así como la eliminación de toda otra consecuencia resultante de la disolución administrativa de la cual fue objeto la UNE. Ninguna de estas resoluciones ha sido atendida por los Gobiernos que han pasado desde 2016, incluido el Gobierno actual que va por su segundo periodo. Son nueve años de esta afectación a la sindicalización que sigue repercutiendo en la negociación colectiva, entre otros derechos.

En el Ecuador, los profesores no podemos ejercer ninguna forma de negociación colectiva, razón por la cual no son respetados derechos como el permiso sindical, el seguro de vida, la cuota sindical o el acceso a garantías reales para la ejecución del teletrabajo que ahora en el Ecuador se ejecuta de manera más seguida por los contextos de inseguridad que vivimos, pues lastimosamente somos el país más violento de nuestra región.

A título de ejemplo, este lunes 2 de junio se produjo un nuevo ataque armado en el interior de una escuela pública. Una maestra recibió tres disparos, y ahora esta escuela está cerrada. Una nueva escuela cerrada. Frente a esta realidad, los educadores defendemos la libertad sindical, ya que varios de los derechos señalados no son respetados, convirtiéndose esto en una forma de discriminación sindical respecto al resto de trabajadores del propio Ministerio de Educación, quedando claro que existe una exclusión del derecho a negociar en condiciones de igualdad y representatividad.

El trabajo digno y la educación son derechos humanos que van de la mano. No hay trabajo digno donde no hay escuela pública digna, donde no hay libertad sindical, donde no hay diálogo y justicia social verdadera. En este contexto, solicitamos a la OIT recomendar al Estado ecuatoriano que garantice el derecho a la organización sindical de los docentes agrupados en la UNE, restituyéndose su personería jurídica y revisando los procesos jurídicos y administrativos interpuestos sobre nuestros bienes que han sido afectados a través de la disolución, así como acompañarnos en una comisión tripartita. En 2016, el Ministro de turno de ese momento ya pidió disculpas en esta Conferencia. Lo que hace falta es más voluntad política, no disculpas a las maestras y a los maestros del Ecuador.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Reciban un fraterno saludo desde la CSI, la CSA y también del Frente Unitario de Trabajadores y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT) del Ecuador.

Representamos a los trabajadores de un país con gran riqueza natural y humana, pero golpeada por desigualdad y exclusión. Hoy el derecho al trabajo y a la dignidad enfrenta graves amenazas por un modelo neoliberal que prioriza la acumulación y desmantela derechos fundamentales promovidos por esta Organización tripartita que los trabajadores defendemos. En el Ecuador vivimos una creciente precarización laboral, bajo el discurso de la reactivación económica. Se aplican políticas que reducen derechos, debilitan los sindicatos y criminalizan la protesta social. Más del 60 por ciento de nuestra fuerza laboral está en la informalidad. Las mujeres jóvenes y los trabajadores rurales se enfrentan a la inestabilidad, la falta de oportunidades y la ausencia de protección social. Denunciamos la alarmante criminalización de la protesta sindical. En nuestro país, levantar la voz, organizarse o movilizarse puede significar persecución, despido o incluso la vida. En este contexto, con dolorosa ironía, eslóganes como «la chispa de la vida» o «el nuevo Ecuador» se han convertido en sinónimos

de despidos y persecución sindical. Lo que antes prometía bienestar, hoy representa represión.

No podemos hablar de diálogo social si no existen garantías mínimas para ejercer la libertad sindical. Exigimos, primero, que el Estado ecuatoriano cumpla los convenios fundamentales de la OIT, especialmente los relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Segundo, que se supriman las leyes que promueven la precarización, como los contratos ocasionales, la subcontratación y el trabajo por horas, que violan la Constitución y los principios de progresividad de derechos. Tercero, que cese la persecución de dirigentes sindicales y empresas públicas y privadas donde hay complicidad de funcionarios del Ministerio del Trabajo, dejando indefensos a miles de trabajadores. Casos como el de David Almeida en el Ecuador (caso núm. 3488) lo evidencian: ingresado como queja a la OIT. Cuarto, pedimos una misión urgente de la OIT en el país, ante las nuevas reformas laborales que amenazan con legalizar la precarización y debilitar aún más la organización sindical.

La OIT debe seguir siendo un bastión en defensa de los derechos de los trabajadores. No podemos permitir que los principios de la justicia social sean reemplazados por la lógica del mercado. Desde el Ecuador, los sindicatos seguimos luchando y no estamos solos, sino que nos respalda la solidaridad internacional. Lo decimos con claridad: los derechos no se mendigan, se luchan. Reafirmamos con firmeza que no hay progreso sin justicia social, no hay trabajo digno sin libertad, no hay vida digna sin trabajo decente y sin miedo.

¡Viva la lucha de la clase trabajadora del Ecuador y del mundo!

Representante gubernamental - De todo lo señalado anteriormente se colige que se mencionan años anteriores, tal como yo lo expresé. Hablan del 2007 y del 2008, y el último año que menciona quien ejerce actualmente la presidencia de la UNE es el 2016, con lo que se reafirma lo manifestado y expresado en mi primera intervención, hecho que reconozco y lo dije de manera expresa: quien presidió el Gobierno en ese momento fue el economista Rafael Correa Delgado, quien mantuvo, no solo una política antisindical, sino anti organizaciones sociales, laborales y marcadamente en contra del sector indígena.

Hoy él no solo está sentenciado dentro del Ecuador con penas privativas de libertad por encima de los cinco años, sino que se conoce su conducta, es una persona prófuga del sistema judicial y enfrenta más de 33 juicios de carácter penal ante la justicia ordinaria. De igual manera, a nivel constitucional, muchas de las decisiones adoptadas por el entonces Presidente Correa a través de sendos decretos presidenciales fueron consideradas de manera inconstitucional y dejadas sin efecto.

Yo expresé en mi primera intervención que uno de los ataques más recurrentes por parte de ese Gobierno, que estuvo al frente del país durante diez años, fue limitar la contratación colectiva y la organización sindical. Por lo cual, a través del sistema judicial, esto es, la Corte Nacional de Justicia, se obtuvo una decisión que yo la he adjuntado para que ustedes la observen, que limitó y frenó a raya la continuidad de la contratación colectiva, al igual que la continuidad de la dirigencia sindical cuando no había renovado, es decir, la dirigencia sindical para un nuevo periodo o el nuevo contrato colectivo.

Sin embargo, yo, como Ministra de Trabajo, he emitido un acuerdo ministerial que fue producto de mesas técnicas en las que se ha reconocido el principio de ultraactividad como principio garantista para mantener la contratación colectiva.

Aquí se ha reiterado, por parte de algunos intervinientes, que en el Ecuador no se reconoce el sindicalismo por rama. Eso no es cierto. Yo lo que entiendo, y se colige evidentemente, es que existe una interpretación errada a la norma legal del Código del

Trabajo. El Código Laboral o Código del Trabajo del Ecuador, en el artículo 459, número 4, textualmente señala, desde hace mucho tiempo, el reconocimiento del sindicalismo por rama. Textualmente dice el artículo lo siguiente «los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad».

Se ha señalado también aquí, de manera errada, que no se ha negociado un solo contrato colectivo por rama de trabajo. No es verdad. En el Ecuador se acaban de negociar tres contratos colectivos por rama de trabajo en el sector azucarero. Los contratos colectivos se firmaron con tres empresas azucareras. El último de estos tres contratos colectivos al que yo personalmente asistí y suscribí como testigo de honor fue en un ingenio azucarero que firmó su contrato número 30. Se trata de un ingenio azucarero que tiene 19 000 hectáreas de producción de caña de azúcar y 110 años de vigencia. Se ha señalado que tampoco existe contratación colectiva en otras ramas de actividades de trabajo en el sector agrícola. No es verdad. En el Ecuador, uno de los sectores de mayor exportación es el sector camaronero. Hemos suscrito un contrato colectivo hace menos de dos meses en una empresa camaronera que emplea a 19 600 trabajadores.

Yo conmino a quienes han presentado este tipo de denuncias que, además, son recurrentes y responden a periodos anteriores, que deben actualizar la información porque, evidentemente, no solo se ocasiona una pésima desinformación ante tan alto organismo especializado, la Organización Internacional del Trabajo, sino que se tergiversan realidades. Es mejor decir la verdad que desinformar y utilizar la mentira.

Sin embargo, también debo señalar lo siguiente. Se ha expresado por parte de la vocera de los trabajadores que, en el Ecuador, el artículo 172 del Código del Trabajo representa represión sindical. El artículo 172 hace mención de una posibilidad administrativa de denuncia, no solo de los empleadores a los trabajadores denominada «visto bueno», sino que también los trabajadores la utilizan, cuando consideran necesario. Dependiendo de haber adecuado el empleador una conducta violatoria del artículo 172, pueden presentar trámites administrativos de visto bueno. Esto sucede, básicamente, cuando el empleador no paga de manera puntual la remuneración al trabajador. Además, a la luz del artículo 172, yo, como Ministra de Trabajo, incorporé, en febrero de 2024, dos instancias, porque el visto bueno tenía exclusivamente una instancia con la decisión del Inspector del Trabajo. El trabajador podía quedar desvinculado si su conducta se adecuaba a faltas administrativas y a violación al reglamento interno. Yo esto lo consideré, como Ministra de Trabajo, en razón de que, por mi experiencia laboral, no solo soy abogada, sino magistrada. Durante diez años ejercí la magistratura en el Ecuador, y el Presidente Daniel Novoa me solicitó, con permiso de encargo, que ejerza ahora el Ministerio de Trabajo, y lo primero que hice como Ministra de Trabajo fue cumplir con la Constitución. La resolución administrativa de visto bueno en este momento en el Ecuador desde hace más de un año se puede apelar ante una instancia superior, y posteriormente yo misma doy las clases, no solo a los inspectores, sino al público y a los trabajadores. Se puede presentar otro recurso tal como lo determina el Código Orgánico Administrativo, que es el recurso de revisión.

No necesito que feliciten este Acuerdo Ministerial, pero sí es necesario que lo conozcan, porque indudablemente —y estoy muy convencida de que la vocera de los trabajadores lo desconocía— ha traído como resultado haber incorporado los recursos administrativos tal como los conocemos los abogados, que se llaman «doble instancia», a que la mayoría de las decisiones administrativas en primera instancia lleguen a un acuerdo de conciliación o a que el trabajador regrese a su puesto de trabajo o a que el empleador desista o, a la inversa, a que el empleador cumpla con los pagos atrasados al trabajador. Lo que evitamos son estas

desvinculaciones que, por muchos años en el Ecuador, se habían dado con una decisión sola, de carácter administrativo, y todo se tramita en menos de 60 días.

De igual manera debo establecer, porque el portavoz de los empleadores lo solicitó, que yo en mi condición de delegada por parte del Estado brinde mayor información acerca de la información primera relacionada a las nuevas legislaciones laborales que en el Ecuador hemos incorporado desde diciembre del 2023.

Nosotros, para conseguir empleabilidad para los jóvenes, le entregamos al sector de empleadores incentivos tributarios. Tuvimos un llamado de atención por parte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), que estableció que en el Ecuador no existía política de empleabilidad para los jóvenes y las mujeres. Elaboramos dos leyes. Una de ellas fue la Ley Violeta para incorporar a las mujeres al sector productivo con incentivos tributarios. El Ministerio registra los planes de igualdad y, para los jóvenes, incentivos tributarios y empleabilidad para aquellos de entre 18 y 29 años de edad. Tenemos registrado en nuestro Ministerio de Trabajo 333 000 trabajos para nuestros jóvenes. Indudablemente, es todo un proceso de cambio un poco acelerado, pero para nosotros resulta necesario. Seguimos cumpliendo con la contratación colectiva. Aquí no se ha explicado ni se ha dicho, por lo que entiendo que se refieren a años anteriores. ¿Cuáles son los contratos colectivos a los cuales se les ha presentado impedimento para poder suscribirlos tanto en el sector público como en el sector privado?

Sin embargo, sí es necesario señalar lo siguiente: en el Ministerio de Trabajo había una práctica recurrente, a través del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en donde llevaban el planteamiento de la contratación colectiva en el sector público, y se evadía el dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas, que es el que tiene que dar la sostenibilidad económica para poder garantizar todas las conquistas que, en materia económica, significa una nueva contratación colectiva. La Corte Constitucional del Ecuador estableció que, como garantía de pago económico del sustento económico de la contratación colectiva, es necesario el dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas, y yo, como Ministra de Trabajo, he sostenido que, a través de la mesa técnica, se resuelva cumplir con las disposiciones normativas, y así lo hemos hecho con una reforma reciente del Acuerdo Ministerial, cumpliendo con lo que dice la Ley Orgánica para el Ordenamiento de las Finanzas Públicas. El Ministerio de Economía y Finanzas debe entregar el dictamen en un tiempo no superior a 30 días. Por lo tanto, las mesas técnicas que el Ministerio de Trabajo ha instaurado, a través de esta política pública abierta en materia laboral, nos están permitiendo mejorar la negociación de la contratación colectiva en el sector público.

Existen exámenes especiales por parte de la Contraloría justamente por esta manera de evadir dictámenes, porque en el momento en que se evadían los dictámenes de sustento económico, el contrato colectivo simplemente era una letra muerta. El Ministerio de Economía y Finanzas respondía, tiempo atrás, que, al no haber dictamen económico, simplemente no había dinero. Por tanto, lo que estamos haciendo en este momento es fijarnos 30 días de plazo para que el Ministerio de Economía y Finanzas nos entregue los dictámenes, y nosotros ya hemos suscrito varios contratos colectivos cumpliendo con esta disposición en el sector público. Hemos firmado en el Ministerio de Energías y Minas, que es el sector petrolero; hemos firmado en el Ministerio de Educación, y nos aprestamos a firmar en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, que lleva el área social en todo el Ecuador.

Finalmente, quiero señalar que el Estado ecuatoriano, en este nuevo periodo y en el periodo anterior, del Presidente Daniel Novoa, que se inició en noviembre del 2023, jamás se ha opuesto a la visita de una misión de la Organización Internacional del Trabajo. Todo lo

contrario, queremos que vaya, para que conozca cómo estamos impulsando la política pública laboral de la mano, no solo con el cumplimiento de los convenios internacionales de la OIT. Fuimos el primer país en cumplir con la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y lo primero que hicimos fue reformar el Código del Trabajo, y estamos prestos a seguir cumpliendo, porque es nuestra responsabilidad como Estado suscriptor con todos y cada uno de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La mejor manera de generar política pública es con certeza, con verdades, pero también con esperanzas y optimismo, y así vamos a seguir trabajando desde el Estado ecuatoriano tutelando, no solo los derechos administrativos de los trabajadores, sino los derechos legales. Sin embargo, indudablemente no podemos dejar de reconocer que, así como los empleadores tienen derechos y obligaciones, y el Estado también tiene derechos y obligaciones, los trabajadores también tienen derechos y obligaciones. Solo unidos podemos progresar y tener un mundo en paz en el mundo laboral.

Miembros trabajadores - Llegamos a esta instancia de la Comisión con una profunda preocupación, más de la que teníamos antes. Tras escuchar al Gobierno del Ecuador no podemos sino lamentar que no encontramos respuestas sustantivas, pero, sobre todo, alineadas con las exigencias de los órganos de control de esta Organización. Lo que esta Comisión esperaba, y lo que el país requería, era un compromiso claro, con hechos reales, con la reparación y, sobre todo, con el cumplimiento efectivo del Convenio.

Es oportuno recordar, como lo recordaron otros, pero creo que lo voy a reafirmar, que el Ecuador ha sido examinado en múltiples ocasiones, como lo refirieron recién, en los años 2014 y 2016 por este Convenio, pero en los años 2017, 2022 y 2024 por el Convenio núm. 87, y hoy volvemos al Convenio núm. 98. Esta reiteración evidencia, desde nuestra consideración, una preocupación estructural que exige respuesta a la altura de las obligaciones internacionales asumidas.

En lugar de ello hemos escuchado las explicaciones del Gobierno, que tiende a hacernos entender o a justificar la actual administración, pero desligándose de responsabilidades históricas y repitiendo, sobre todo. Agradecemos el respeto fundamental que debe haber a la libertad sindical, pero no se han aportado elementos concretos a la Comisión de Expertos, como esta lo solicitó para esta 113.^a reunión. Esto no es mentira; estos son hechos y esto no es menor, porque cuando se trata de derechos fundamentales, cuando la libertad sindical y la negociación colectiva está en juego, se necesitan, como dijeron aquí, y lo aceptamos, rigor y resolución política.

La Comisión de Expertos fue clara. Requirió que el Gobierno del Ecuador informe con precisión sobre el número de contratos colectivos actualmente vigentes en el país. Quiso saber en qué sectores se habían firmado, si son nuevos, si son revisiones, y cuántas personas trabajadoras están cubiertas por esos instrumentos y, en particular, solicitó detallada información del sector agrícola y bananero, donde históricamente, como sabemos todos, se registraron serias dificultades para el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de sindicalización y la negociación colectiva. No hubo respuestas.

La Comisión de Expertos también pidió información sobre las medidas adoptadas para eliminar la discriminación antisindical, para prevenir la injerencia en las organizaciones de trabajadores y para garantizar la libertad de negociación colectiva en la práctica. Nuevamente las respuestas son genéricas; entendemos y escuchamos la afirmación de que el Ecuador respeta la libertad sindical, pero necesitamos por pedido de esta Comisión y del Informe de la Comisión de Expertos que presente datos sobre los casos tramitados, las sanciones impuestas o las medidas correctivas efectivas.

Sin embargo, las prácticas sindicales persisten y se hacen con total impunidad. En el sector privado son frecuentes los despidos de trabajadores apenas constituyen un sindicato. En el sector público, esto se ejecuta bajo el ropaje de un procedimiento. Recién hemos escuchado lo que nos ha dicho la Ministra sobre el visto bueno, y una reformulación que han hecho, pero realmente nosotros no estábamos informados de esto, y, además, no se informó a la Comisión de Expertos. La verdad es que reformular un procedimiento no es respetar la libertad sindical: es la negación práctica del derecho a organizarse y a negociar colectivamente.

La Comisión de Expertos solicitó información detallada sobre la situación de la negociación colectiva en el sector público, incluyendo los obstáculos legales que impiden su ejercicio para aquellos denominados servidores públicos. El Gobierno omitió referirse a esta exclusión absoluta que persiste para la mayoría de este sector público, que se ampara en disposiciones legales y constitucionales, pero no escuchamos propuestas de medidas concretas para revertirla. Si bien existen algunos contratos colectivos, como los que hemos mencionado, son aquellos denominados «obreros», y también nos explicaron las restricciones que hubo sobre las cuestiones de la intervención del Ministerio de Economía y Finanzas que hemos escuchado recién. El Acuerdo Ministerial núm. 056 citado, que revoca una disposición previa, que permitía revisar unilateralmente los contratos colectivos, es un avance menor; es un ajuste técnico a una regresión también impulsada por este mismo Gobierno. No representa una reforma estructural, ni revierte la exclusión histórica de la negociación colectiva en el aparato estatal.

Si hablamos de límites estructurales, no podemos dejar de mencionar el artículo 221 del Código del Trabajo, que impone un umbral de más del 50 por ciento de afiliación para ejercer la titularidad de la negociación colectiva. También esto ha sido señalado por los organismos de control como un obstáculo excesivo y desproporcionado. Todavía no hemos encontrado que haya una iniciativa concreta para reformar esa disposición, y tampoco entendimos si ha habido avances respecto a la negociación colectiva por rama esencial, para los sectores compuestos por pequeñas unidades productivas, agro, trabajadores del hogar, comercio y sector de los servicios, donde el modelo por empresa es insuficiente o inviable.

Esta Comisión también debe considerar que no hemos sido informados sobre la eliminación del arbitraje obligatorio. El artículo 225 del Código del Trabajo sigue vigente, a pesar de los reiterados llamados de esta Comisión y de la Comisión de Expertos, y tampoco se han dado pasos claros para derogar los techos económicos presupuestarios previos, y lo que recién referenciamos mecanismo de revisión unilateral, que vacía de contenido lo que nosotros defendemos y que está establecido en los convenios y en los derechos fundamentales, que es la autonomía colectiva.

Por todo esto solicitamos que las conclusiones de esta Comisión incluyan los siguientes puntos:

- Promover la adopción de reformas legislativas que garanticen plenamente el derecho a la negociación colectiva para todas y todos los servidores públicos, mediante la derogación de las disposiciones legales que actualmente lo restringen, incluyendo aquellas contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley de Empresas Públicas y los mandatos constituyentes.
- Promover una reforma legal, que habilite la negociación colectiva por rama de actividad y a nivel empresarial, eliminando los requisitos excesivos de afiliación y respetando la autonomía de las partes sin interferencias presupuestarias.

También es necesario que se garantice que el arbitraje sea siempre voluntario y que se erradique cualquier forma de discriminación o represalia antisindical.

Quiero advertir gratamente la coincidencia entre las posiciones tanto de la propuesta de las explicaciones del Ecuador como del Gobierno, pero, sobre todo, las coincidencias que ha habido con los empleadores, con los países que han intervenido, con el Grupo de los Trabajadores, o nosotros con ellos. Eso, en un mundo tan difícil y tan controversial como el de hoy, es un hecho a destacar. Creo que tenemos que aprovechar la oportunidad de que, y ahí paso al último punto, el Gobierno del Ecuador acepte —y, en nuestro caso pedimos— una misión tripartita como una medida prioritaria para facilitar el diálogo tripartito, y avanzar en el cumplimiento del Convenio y el respeto de esta casa, como todos los que somos parte de ella.

Miembros empleadores - Los empleadores confiamos en que pronto se pueda concretar la visita de una misión como lo hemos conversado y, de cualquier manera, que el Gobierno pueda recibir la asistencia técnica de la Oficina en el estudio de los cambios a su legislación laboral, con especial atención a las características nacionales como nosotros lo hemos instado en este y en otros casos y, desde luego, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Nuevamente agradecemos a la Ministra sus explicaciones y su presencia esta tarde.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de la disposición manifestada por el Gobierno de cooperar con la OIT, hacer uso de su asistencia técnica y continuar sus consultas con los interlocutores sociales para reforzar la protección jurídica que garantice plenamente el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a llevar a cabo una revisión exhaustiva del marco de la legislación laboral colectiva, en consonancia con el Convenio y en consulta con los interlocutores sociales, en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, garantizando una coherencia razonable y adoptando medidas eficaces para:

- **garantizar que la negociación colectiva se produzca en un entorno propicio, estableciendo mecanismos adecuados y las correspondientes protecciones legales para todas las categorías de trabajadores y de empleadores cubiertos por el Convenio;**
- **revisar la normativa relativa a la creación de asociaciones de empleadores y de trabajadores y a las prácticas de negociación colectiva;**
- **proporcionar datos sobre: i) la negociación colectiva en los sectores público y privado, incluido el número de convenios colectivos vigentes en el país, su fecha de entrada en vigor, su renovación y el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos sectoriales y ii) el número de trabajadores afiliados y sus respectivos sindicatos, el número de comités de empresa, y el número de organizaciones de empleadores y sus respectivos miembros afiliados;**
- **abordar la discriminación antisindical, impedir la injerencia en las organizaciones de trabajadores y de empleadores y garantizar el derecho a la negociación colectiva en la legislación y en la práctica, y comunicar información sobre los casos tramitados, las sanciones impuestas o las medidas correctivas efectivas adoptadas.**

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

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.

Presidente - Invito a la representante del Gobierno del Ecuador, Señora Ministra del Trabajo, a que tome la palabra.

Representante gubernamental - El Gobierno del Ecuador acoge exhaustivamente todas las recomendaciones efectuadas y leídas en esta tarde, señalando que nosotros no hemos sido objeto de discusión desde hace diez años, tal como lo expresé en días anteriores ante ustedes. Ha sido de mucha satisfacción, además, la presencia tanto del sector de los empleadores representada por el Sr. Corral, y de los trabajadores representada por los Sres. Chica Salazar y Reyes, representantes del sector de telecomunicaciones, petróleo y educación.

Consecuentemente, nosotros una vez que ya hemos aceptado todas las recomendaciones daremos cumplimiento a las mismas, enviando de manera detallada toda la información que ha sido solicitada en esta tarde.

El Salvador (ratificación: 2006)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Respecto a la aplicación del artículo 1 del Convenio: clasificación de las multas según su gravedad, tipología y aplicación en la práctica

Dada la aprobación de la reforma del artículo 627 del Código del Trabajo mediante el Decreto Legislativo N.º 519, publicado en el *Diario Oficial* el 31 de octubre de 2022, se actualizó de forma sustantiva el régimen sancionatorio, elevando significativamente los montos de las multas aplicables a las infracciones a lo dispuesto en los libros I, II y III del Código del Trabajo, así como en otras disposiciones legales laborales que no cuenten con una sanción específica. Es importante mencionar que, esta reforma, tiene como objetivo señalar y sancionar la gravedad de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores, y que permite un análisis de las capacidades de los empleadores en aras de no atentar contra su estabilidad financiera ni contra la libertad de empresa en El Salvador, por ello, se establecieron rangos diferenciados en función del tamaño del empleador, conforme al número de personas trabajadoras contratadas, de la siguiente manera:

- a) microempresas de hasta 10 trabajadores, una multa de hasta dos salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (hasta 730 dólares de los Estados Unidos);
- b) pequeñas empresas con más de 10 y hasta 50 trabajadores, una multa de hasta cuatro salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (hasta 1 460 dólares de los Estados Unidos);
- c) medianas empresas con más de 50 y hasta 100 trabajadores, una multa de hasta ocho salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (hasta 2 920 dólares de los Estados Unidos), y

- d) las empresas con más de 100 trabajadores, una multa de hasta 12 salarios mínimos por cada una de las prestaciones vulneradas (hasta 4 380 dólares de los Estados Unidos).

En ese marco, los actos de discriminación antisindical son susceptibles de ser sancionados bajo estas disposiciones, en tanto constituyen infracciones a los derechos fundamentales consagrados en los libros I y II del Código del Trabajo, en particular aquellos relativos a la libertad sindical y la no discriminación por causa de afiliación sindical.

Este nuevo régimen considera, además del tamaño de la empresa, criterios como la gravedad de la infracción, la intencionalidad y el daño causado, elementos que permiten clasificar y graduar las sanciones de manera proporcional. Para ello, conforme al procedimiento establecido en el Código del Trabajo, la inspección laboral desempeña un rol esencial como instancia técnica del Estado para la verificación del cumplimiento de las normas laborales. En tal sentido, el Gobierno, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), lleva a cabo inspecciones periódicas y estratégicas que, en caso de detectarse transgresiones a la normativa laboral, se activa el correspondiente procedimiento administrativo sancionador.

Si bien la reforma del artículo 627 del Código del Trabajo, que fortaleció el régimen sancionatorio, fue adoptada en 2022, este avance normativo se enmarca dentro de un proceso más amplio de transformación institucional iniciado en 2019, orientado a consolidar una nueva visión sobre la función del Estado en materia laboral. Desde ese año, se ha venido promoviendo un enfoque más proactivo y comprometido con la defensa efectiva de los derechos de las personas trabajadoras, reconociendo que la responsabilidad institucional no se limita a la fiscalización, sino que implica también el acompañamiento y la garantía de acceso a la justicia administrativa laboral, por ello, acciones públicas y de alcance nacional como el «Premio Nacional al Trabajo Decente» y el «Premio a la Negociación Colectiva», promueven desde la base de incentivos al cumplimiento de la ley.

Es importante subrayar que, si bien la imposición de una multa administrativa no compensa de forma integral la vulneración de un derecho laboral fundamental, sí representa un mecanismo de disuasión real frente a prácticas antisindicales u otras formas de discriminación laboral, con el objetivo último de poder consolidar una cultura de cumplimiento normativo que contribuye al respeto efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo.

En seguimiento a la implementación práctica del régimen, la DGIT ha registrado actuaciones relevantes en la materia. A efectos ilustrativos, se adjunta un cuadro estadístico que sistematiza las infracciones detectadas, las sanciones impuestas y los montos recaudados durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2024, en relación con conductas vinculadas a la afectación de la libertad sindical.

► **Multas impuestas, infracciones y montos. Violación a la libertad sindical**

Motivos de inspección	Total de multas	Total de infracciones	Montos totales (en dólares de los EE. UU.)
Despido de directivo sindical	24	79	8 441,98
Despido a miembro de sindicato	8	8	410,70
Discriminación sindical	1	1	57,14
Total	33	88	8 909,82

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Enero a diciembre de 2024.

Respecto a la protección de la libertad sindical de los trabajadores de las alcaldías

En atención a las observaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno informa que se han adoptado diversas medidas para garantizar la protección contra la discriminación antisindical de los trabajadores municipales a través de los mecanismos legales vigentes y la inspección laboral.

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal (RNCAM), en coordinación con la DGIT, han llevado a cabo inspecciones tanto programadas como especiales, conforme a lo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFTS).

Las inspecciones en las municipalidades han sido ejecutadas inicialmente en dos etapas diferenciadas:

- La primera etapa, en apoyo técnico al Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal; el cual tuvo como finalidad principal determinar la modalidad de contratación del personal en las distintas alcaldías del país.
- La segunda etapa, se orientó a la verificación del cumplimiento de obligaciones relacionadas con retenciones laborales, en especial aquellas vinculadas al pago de salarios, seguridad social y cotizaciones.

Durante ambas fases, se verificó el cumplimiento de la normativa laboral aplicable a los trabajadores municipales, incluyendo la existencia y registro de contratos individuales de trabajo; la inscripción de personas trabajadoras en el régimen de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal (LCAM); la validación de planillas únicas de pago, y la cobertura de seguridad social. El personal del RNCAM llevó a cabo la verificación de la siguiente documentación e información:

- Listado de personas inscritas bajo el régimen de la LCAM.
- Número de trabajadores contratados bajo nombramiento.
- Planilla de personal correspondiente al distrito inspeccionado.
- Manual descriptivo de puestos.

Estas acciones ejecutadas para la protección de los derechos laborales tienen como finalidad dar cumplimiento al artículo 1, literal c), de la LCAM, que establece como objeto principal de la normativa garantizar la eficiencia del régimen administrativo municipal, asegurando igualdad de oportunidades, estabilidad en el cargo, así como las posibilidades de ascenso y traslado para los servidores públicos municipales.

Estas intervenciones han significado un avance sustantivo en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores municipales. En el marco de las competencias del MTPS, la Dirección General de Inspección de Trabajo en coordinación con el RNCAM, consolidó un trabajo articulado orientado a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras al servicio de las alcaldías.

Cabe destacar que, como parte de los compromisos asumidos por el Estado, por primera vez en la historia institucional del país, se llevó a cabo una intervención generalizada en las municipalidades a nivel nacional con un enfoque dirigido expresamente a la tutela efectiva de los derechos laborales, particularmente en lo relativo a la protección, y estabilidad de los trabajadores, así como al cumplimiento en general de las obligaciones patronales.

Adicionalmente, se desarrolló una estrategia focalizada de intervención en los 100 municipios más poblados del país, lo que permitió ampliar significativamente la cobertura de trabajadores municipales protegidos por las acciones de inspección, priorizando aquellos territorios con mayor concentración de empleados públicos locales. Esta priorización territorial no solo incrementó el alcance operativo del Ministerio, sino que también permitió identificar patrones y adoptar medidas preventivas y correctivas más eficaces para el cumplimiento de la legislación vigente.

En ese marco, y como resultado de las acciones desplegadas, en el periodo del 2023 al 2025 se llevaron a cabo las siguientes inspecciones integrales a las diferentes municipalidades del territorio:

► **Inspecciones Realizadas en Municipalidades durante el periodo del 2024 al 2025**

Motivos de Inspecciones en municipalidades	N.º de inspecciones	Hombres	Mujeres
Verificación LGPRLT (arts. 8 y 13)	114	6 863	3 565
Verificación de Cotizaciones ISSS, IPSFA, AFP, RENTA	24	1 515	717
Situación Laboral de los Trabajadores	95	9 499	4 524
Total	233	17 877	8 806

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además del trabajo operativo, desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se puso en la palestra pública la existencia de los denominados «contratos fraudes» con el objetivo de declarar públicamente su ilegalidad. Estos consistían en las prácticas de gestiones municipales en las que establecían contratos por cortos periodos de tiempo, usualmente un año, para poder prescindir de los trabajadores sin el debido proceso, sin respeto a la trayectoria o historial de los mismos en dichas instituciones; esto, mediante el impulso de las inspecciones en todo el territorio nacional, y la incorporación de los trabajadores municipales a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Su cobertura es una garantía para la existencia del debido proceso en todos los casos.

Respecto a la aplicación de los artículos 2, 4 y 6, relativos a cuestiones legislativas pendientes, vinculadas a la prohibición de actos de injerencia, los requisitos para la negociación y renegociación de un convenio colectivo

Como parte del compromiso del Gobierno con la promoción del diálogo social y la participación activa de los actores laborales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha previsto la instalación de un espacio de diálogo con las organizaciones sociales de trabajadores, que abarcarán los distintos niveles del sindicalismo, desde sindicatos, federaciones y confederaciones. Este espacio buscará atender las diferentes opiniones conjuntas orientadas al fortalecimiento del trabajo decente, la garantía efectiva de los derechos fundamentales en el empleo y la libertad sindical, a través del conocimiento de primera mano de las necesidades e intereses de las organizaciones para identificar y promover soluciones directas desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Bajo ese marco, se ha convocado para fecha del martes 20 de junio a más de 180 organizaciones mediante invitaciones formales, con el fin de asegurar un proceso

participativo, inclusivo y representativo en la conformación de dicho espacio de diálogo. El mismo, espera seguirse realizando de manera periódica y permanente, para seguir fomentando el diálogo y sentar las bases de la confianza para espacios tripartitos institucionalizados. Un objetivo consiguiente de esos espacios de diálogo será precisamente fomentar las bases para el análisis y consulta de las reformas a la legislación laboral vigente.

El Gobierno reafirma su compromiso con la revisión y actualización completa del Código del Trabajo; en ese sentido, el trabajo técnico ha seguido su curso para contar con una propuesta inicial a someterse a consulta con los sectores. Esto ha sido trasladado al Director de la Oficina de OIT para Centroamérica y República Dominicana en reuniones presenciales durante el mes de mayo para contar además con la asistencia técnica necesaria. Cabe destacar que, si bien uno de los principales cambios se orienta a la extensión de las credenciales de las juntas directivas sindicales, el objetivo es actualizar la legislación completa a los desafíos actuales del mundo del trabajo, razón por la cual su proceso no puede ser apresurado.

En este sentido, el Gobierno reafirma su apertura institucional y su compromiso con la creación de espacios participativos, transparentes y plurales, orientados al fortalecimiento del sistema laboral nacional. Por ello, en distintas reuniones con los equipos técnicos de la Oficina de OIT para Centroamérica, se ha trasladado el análisis de representatividad del movimiento sindical basado en las estadísticas de la Dirección General de Trabajo, con el objetivo de abrir espacios de formación y participación a la pluralidad del movimiento sindical salvadoreño.

Estos esfuerzos no solo impulsan el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia laboral, sino que también promueven el empoderamiento de las organizaciones de trabajadores como actores fundamentales del desarrollo democrático, a la vez que refuerzan las bases de un diálogo tripartito.

Respecto a los contratos colectivos existentes, su cobertura, y las acciones para su promoción, así como el aumento de los contratos colectivos en el sector público y privado

En el marco de este fortalecimiento progresivo de la negociación colectiva y en cumplimiento de los compromisos asumidos en virtud de los Convenios núms. 87, 98 y 154, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha continuado impulsando diversas acciones orientadas a garantizar un entorno propicio para la negociación colectiva efectiva, tanto en el sector público como en el privado. En ese sentido, y como muestra del compromiso institucional con la consolidación de los derechos colectivos, la Oficina de Atención Sindical ha intensificado sus esfuerzos en brindar acompañamiento técnico-jurídico a las organizaciones de trabajadores, particularmente en los procesos de constitución, inscripción y legalización de sindicatos, como paso previo esencial para el ejercicio pleno de la negociación colectiva, por ello durante el último año se llevó a cabo un total de 434 asesorías; permitiendo la obtención ágil de las acreditaciones de las juntas directivas.

Respecto a este último elemento, cabe recalcar que la asesoría no significa un paso obligatorio para el trámite, pero si reduce los tiempos y el margen de errores frecuentes en la obtención de las credenciales. En ese sentido, reconocemos la permanencia de errores frecuentes en algunos trámites que provocan retrasos en sus acreditaciones; por ello, en coordinación con la Oficina de OIT para Centroamérica y República Dominicana, se están planeando la realización de talleres abiertos para exponer los errores frecuentes, y el proceso adecuado para un trámite eficiente.

En ese contexto, y como resultado de estas acciones, durante el periodo de 2022 a 2024 se registraron un total de 55 contratos colectivos nuevos, de los cuales 20 corresponden al sector público e instituciones autónomas y 35 al sector privado, evidenciando una tendencia

positiva hacia el aumento la formalización de relaciones laborales a través de instrumentos colectivos, sin tomar en cuenta contratos que no han sufrido cambios en sus estatutos.

En ese sentido, tomamos atenta nota de los comentarios de la Comisión de Expertos en que expresan una baja tasa de cobertura en los contratos colectivos; en tal sentido, no se considera atribuible a los requisitos establecidos por la legislación, sino más bien a dos factores que han sido abordados por el Gobierno: el primero se refiere a una estigmatización histórica sobre el movimiento sindical, dónde se les relacionó con facciones de izquierda subversiva como secuela de la guerra civil de El Salvador, y por otro lado, la resistencia de empleadores a acceder a la negociación colectiva. Para ambos casos, el Gobierno de El Salvador ha impulsado públicamente acciones que permiten el cambio de paradigma en la población para una mejor visión del movimiento sindical, entre ellos el Premio Nacional al Trabajo Decente y el Premio Nacional a la Negociación Colectiva. Como Gobierno aceptamos que aún existen desafíos para tal aceptación, no obstante, se ha impulsado además la aplicación de la legislación por medio de las inspecciones del trabajo y los espacios de diálogo antes mencionados.

Así mismo, desde la Dirección General de Trabajo se han facilitado, en el respeto de los derechos de los trabajadores, un total de 2 021 audiencias conciliatorias durante el último año.

En ese contexto, el acompañamiento del Ministerio de Trabajo ha resultado clave, para el desarrollo de procesos colectivos sostenidos y efectivos. Esta asistencia pública y directa con los sectores se ha traducido en una mayor formalización de organizaciones sindicales, lo cual sienta las bases para ampliar progresivamente la cobertura de los instrumentos colectivos, en coherencia con los objetivos del Convenio.

Así mismo, en este contexto de fortalecimiento de los entornos laborales respetuosos de los derechos fundamentales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha iniciado un proceso de análisis y coordinación interinstitucional orientado a establecer mecanismos que permitan la reinstalación de trabajadores sindicalizados destituidos sin el debido proceso y vinculados a distintos casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical. Esta medida, se encuentra en seguimiento jurídico y administrativo, por lo que se estará remitiendo información tanto a la Comisión de Expertos como al Comité de Libertad Sindical a la brevedad posible.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al representante del Gobierno de El Salvador, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, que tomará la palabra a distancia.

Representante gubernamental - Desde El Salvador, extendiendo un fraternal y solidario saludo a la clase trabajadora del mundo en nombre del Presidente Nayib Bukele. Quiero expresar mi preocupación, desconcierto e indignación, ya que este mecanismo de control está siendo utilizado nuevamente con motivaciones políticas en contra de El Salvador. Hemos sido llamados para dar nuestro informe ante este espacio; luego de negociaciones poco transparentes, llenas de recelo y secretismo; proceso que dista mucho de los principios que se promueven en esta Organización los cuales se centra en la promoción de la justicia social y la protección de los derechos laborales, como pilares fundamentales para alcanzar el trabajo decente y la construcción de la paz en el mundo.

Resulta preocupante que casos con graves violaciones a derechos laborales, no sean abordados en estos espacios. Cabe preguntarse si esto obedece a intereses políticos o al peso geopolítico de ciertas naciones, como, por ejemplo, países potencias donde se han visto protestas y manifestaciones de trabajadores que han sido fuertemente reprimidas y que no

han sido llamados a este espacio. Por ello, cabe la duda razonable sobre si las motivaciones o los criterios de inclusión no son precisamente los casos de graves violaciones, sino más bien la capacidad e influencia que copan las élites que toman las decisiones, dejando de lado incluso, las voces de los interlocutores locales y primando la influencia de los poderosos.

En otras regiones, sindicalistas siguen siendo asesinados, torturados y silenciados por defender los derechos fundamentales.

Hemos sido testigos, en diferentes ocasiones, de cómo las voces de los sindicatos nacionales han sido desestimadas, dejando la decisión a voceros internacionales que desconocen el contexto y la realidad nacional; reduciendo el proceso a una negociación donde lo que más importa es la capacidad de *lobby*; y en el cual nosotros servimos como moneda de cambio.

No obstante, siendo respetuosos de esta Organización, y fieles al cumplimiento de nuestros compromisos con la normativa internacional en materia laboral, me permito presentar el respectivo informe solicitado ante esta Comisión.

El Salvador reafirma su compromiso con la protección del derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, los cuales son protegidos incluso por nuestra Constitución. Dicho compromiso se refuerza con la reciente ratificación del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), que complementa el presente Convenio. Ambos Convenios refuerzan la prohibición de prácticas antisindicales y de injerencia patronal, y promueven las relaciones laborales basadas en la justicia, el respeto mutuo y la equidad. En coherencia con ello, el Gobierno ha impulsado disposiciones legales que fortalecen la libertad sindical y consolidan el diálogo social como mecanismo de solución y mejora en las condiciones de trabajo.

Para ello, queremos destacar que en los últimos cinco años tenemos 80 nuevos sindicatos, producto del acompañamiento y asesoría de la Oficina de Atención Sindical que fue creada en nuestra administración, la cual tiene el propósito de asesorar de manera pormenorizada a los líderes sindicales en relación con el cumplimiento de todos los requisitos legales para su acreditación. Todo ello, con el objetivo de fortalecer la libertad sindical, promoviendo un clima más seguro y propicio para la formación y funcionamiento de los mismos sindicatos.

Por otra parte, nuestro marco normativo protege el derecho a la negociación colectiva, tanto en el ámbito privado como en el sector público. Como resultado, en la práctica, en los últimos dos años se han alcanzado 55 nuevos contratos colectivos de trabajo, 35 del sector privado, 20 en el sector público. Pasando de 167 contratos colectivos registrados en 2022 a 222 contratos colectivos en 2024, representando un incremento del 30 por ciento, lo cual muestra nuestro compromiso firme por la promoción y protección de la negociación colectiva.

También, con gran beneplácito anunciamos uno de los principales resultados del tripartismo institucionalizado en El Salvador, la aprobación del aumento al salario mínimo, recientemente, por unanimidad en el seno del Consejo Nacional del Salario Mínimo, como producto de la participación activa de los tres sectores en su análisis, discusión y acuerdo. Cabe destacar, que desde hace 14 años no se alcanzaba un consenso por unanimidad en dicho Consejo, siendo esta una muestra importante de los avances y el fortalecimiento del diálogo social tripartito institucionalizado.

Somos conscientes de que El Salvador históricamente ha tenido una baja tasa de afiliación sindical, esto producto de procesos de represión y estigmatización que hicieron Gobiernos anteriores, tanto de derecha como de izquierda. Es más, siempre existió la negativa y el rechazo hacia el sindicalismo de parte de actores de extrema derecha que incluso han

pertenecido a la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP). Eso debería llamar la atención, ya que en esa época nunca hubo una queja de la ANEP al respecto, a pesar de la represión sindical, dado que eran ellos mismos quienes gobernaban el país en ese periodo y quienes normalizaron dicha estigmatización antisindical.

Por eso, ahora nos extraña la posición de la ANEP defendiendo la negociación colectiva y la libre sindicación, cuando ellos en su rol histórico han estado en contra de estos principios.

Queremos ser enfáticos, en que cuestionamos el posicionamiento de la ANEP, quienes a nivel internacional enarbolan la bandera de la lucha politizando este espacio, mientras que a nivel local se oponen a la libertad sindical y limitando que las mismas empresas de sus cúpulas creen sindicatos mostrando una doble moral. Por ello somos contundentes en señalar que la ANEP no representa una posición institucionalizada del sector productivo.

Quienes trabajan de manera articulada con el Gobierno son otras gremiales empresariales que son más representativas del sector productivo en El Salvador.

Por nuestra parte, en cumplimiento de la normativa nacional e internacional, así como de nuestros principios, el Gobierno ha institucionalizado el Premio Nacional al Trabajo Decente, que reconoce buenas prácticas empresariales en el respeto a la libertad sindical y generación de condiciones dignas de trabajo, habiendo premiado a cerca de 150 empresas. Asimismo, el Premio Nacional a la Negociación Colectiva destaca la capacidad de diálogo entre empleadores y trabajadores, con mejores condiciones laborales alcanzadas a través de las negociaciones colectivas.

Con esto, se busca posicionar el rol fundamental de nuestros líderes sindicales como defensores de los derechos laborales. Si bien este es un reto grande, dichas acciones marcan una pauta importante para avanzar constantemente en la reivindicación del rol fundamental que juega el movimiento sindical en nuestra sociedad.

En relación a la protección adecuada contra la discriminación sindical, como Gobierno, tenemos plena consciencia de que el sindicalismo es una base fundamental para la negociación y el aumento progresivo de los derechos laborales y la generación de empleo decente; por ello queremos informar que, en aras de generar una mayor protección de los derechos laborales, se reformó el artículo 627 del Código del Trabajo, para elevar las multas por incumplimiento a la legislación laboral, pasando de una multa máxima de 57,14 dólares, a una multa máxima de 4 905 dólares, equivalente a 12 salarios mínimos, según la gravedad y el tamaño de la empresa.

En cumplimiento de la normativa, los actos de discriminación antisindical son sancionados bajo estas disposiciones, en tanto constituyen infracciones a los derechos fundamentales consagrados en los libros I y II del Código del Trabajo, en particular, aquellos relativos a la libertad sindical y la no discriminación por causa de afiliación sindical, y además se han activado los mecanismos de verificación, a través de las inspecciones del trabajo.

Por otra parte, respecto a la protección de la libertad sindical de los trabajadores de las alcaldías, a diferencia de administraciones anteriores que desprotegieron a los trabajadores municipales, el Gobierno de El Salvador ha adoptado una postura firme en la defensa de sus derechos sindicales. A través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se han realizado 233 inspecciones integrales en 2024, cubriendo el 100 por ciento de las alcaldías del país y beneficiando a más de 26 600 trabajadores municipales. Estas inspecciones verificaron todo tipo de modalidad, la contratación, el cumplimiento de obligaciones laborales y fundamentalmente, el respeto a la libertad sindical.

Además, el Ministerio denunció públicamente la existencia de los llamados «contratos fraude», utilizados por algunas alcaldías para precarizar el empleo municipal mediante contratos temporales sin garantías de estabilidad laboral. Como respuesta, se ha impulsado la incorporación de estos trabajadores al Registro Nacional de la Ley de la Carrera Administrativa, garantizando sus derechos, la estabilidad laboral y el debido proceso, marcando un cambio estructural en la protección de este sector históricamente vulnerable.

Respecto al fortalecimiento del marco legal, el Gobierno de El Salvador reafirma su compromiso con la revisión y actualización completa del Código del Trabajo, el cual data de la década de los setenta; en ese sentido, el trabajo técnico ha seguido su curso para contar con una propuesta inicial, pero esta será sometida a consulta con los sectores. Esta reforma histórica al Código del Trabajo no responde a intereses de élite, sino a la realidad de la clase trabajadora y el mundo del trabajo. Por el contrario, será debatida, construida y validada en el seno del Consejo Superior de Trabajo, garantizando así que todos los sectores productivos y sociales, incluyendo el movimiento sindical, contribuyan activamente a su construcción y validación.

Si bien, uno de los principales cambios se orienta a la extensión de las credenciales de las juntas directivas sindicales, el objetivo es actualizar la legislación completa a los desafíos actuales del mundo del trabajo, razón por la cual su proceso no puede ser apresurado, sino que debe ser bien debatido y construido con todos. Por tal motivo incluso hemos solicitado la ayuda técnica a la OIT para llevar a cabo dicho proceso.

Además, quiero recalcar nuestra apertura al diálogo, como parte de nuestros compromisos con la libertad sindical, estamos ampliando los espacios de diálogo directo con los sindicatos, sus seccionales, con sus federaciones y con sus confederaciones. Recientemente se llevó a cabo un foro de diálogo abierto con la participación de alrededor de 150 organizaciones sindicales. Participaron en esas reuniones quienes están presentes aquí, y se han considerado todos los aspectos esenciales para llevar a cabo incluso la reforma del Código del Trabajo.

Como resultado de ese espacio, también hemos asumido el compromiso de mantener de forma periódica reuniones más delimitadas sectorizadas con una mejor interlocución. Asimismo, se tomaron medidas inmediatas ante las solicitudes puntualizadas.

En ese sentido, el Gobierno de El Salvador reafirma su apertura institucional y su compromiso con la creación de espacios participativos, transparentes y plurales, como el Instituto Salvadoreño de Pensiones, un nuevo órgano tripartito institucionalizado y que promueve el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de previsión social, orientados al fortalecimiento del sistema laboral nacional, esperando que estos se fortalezcan de forma constante y permanente.

Queremos destacar que nuestro Gobierno ha restaurado la seguridad y confianza en El Salvador. Hoy los salvadoreños pueden salir de sus hogares sin temor a ser víctimas de la violencia. Esa sensación de libertad y tranquilidad, antes inimaginable, se ha convertido hoy en la base de las transformaciones que estamos implementando; ya que se ha neutralizado a las organizaciones criminales y terroristas, permitiendo el crecimiento sostenido de empleos y del ejercicio sindical.

En ese contexto, como Estado no podemos dejar de mencionar los dolorosos casos de los asesinatos de los sindicalistas Weder Arturo Meléndez Ramírez, ex empleado de la Alcaldía de San Salvador, y Victoriano Abel Vega, también empleado de la Alcaldía de Santa Ana. Son tragedias que, como Estado, lamentamos profundamente. En particular, en el caso de Weder

Meléndez, ha sido el mismo Gobierno el que elevó la queja ante la OIT, para contar con la visoría internacional, convencido de que la muerte de un sindicalista nunca debe quedar impune.

Como hemos informado en reiteradas ocasiones, ya hay resultados del caso. Las investigaciones han determinado que el asesinato fue perpetrado por miembros de las pandillas por motivos ajenos a su labor sindical. A partir de la información recabada por la Fiscalía General de la República y la Policía Nacional Civil, podemos afirmar que, para ambos casos, se han realizado investigaciones exhaustivas, dando como resultado el poder llevar a los responsables a una etapa condenatoria.

En nuestro país se respeta el derecho a la sindicación y negociación colectiva. Prueba de ello son las diversas manifestaciones o muestras de libertad de expresión masivas que han tenido lugar, en las cuales la clase trabajadora ha marchado, como el Primero de Mayo, incluso junto a movimientos sociales, sin importar la afinidad o los objetivos de sus consignas, y estos no han sido reprimidos ni amedrentados por ningún medio, al contrario, como respetuosos de la libertad sindical, el Gobierno de El Salvador ha facilitado acompañamientos policiales, y también les ha permitido la apertura vial y el goce del uso de plazas públicas sin ningún tipo de restricción.

En ese sentido, seguimos trabajando por y para el pueblo salvadoreño, avanzando en nuestro proceso histórico hacia al desarrollo con autonomía y compromiso social, en conjunto con las gremiales empresariales representativas y de la mano del movimiento sindical. Hago propicia esta ocasión para reiterar el llamado a los actores internacionales a respetar nuestro proceso interno y a escuchar las voces de los actores locales que forman parte de este esfuerzo y que están contribuyendo con nosotros a la construcción de un nuevo El Salvador en el marco del respeto a la clase trabajadora.

Miembros trabajadores - Agradecemos la intervención del Gobierno y destacamos especialmente el Informe de la Comisión de Expertos, que constituye la base técnica para el examen de este caso. Cabe señalar que el caso de El Salvador ha sido incluido en múltiples oportunidades en los últimos años, como lo indica la Comisión de Expertos.

Las organizaciones de trabajadores han venido señalando serias dificultades en el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de la sindicalización. Pero no se trata de un problema aislado. La Comisión de Expertos también ha formulado observaciones sustantivas, aunque con distinta intensidad, respecto del cumplimiento de los Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Esto evidencia que persisten deficiencias estructurales en las relaciones colectivas de trabajo en ese país.

La lectura atenta del Informe de la Comisión de Expertos también nos permite dimensionar una realidad profundamente real que ha marcado la historia de El Salvador. Una trayectoria persistente de violencia estructural que ha atravesado diversos ámbitos del desarrollo social y particularmente el ámbito laboral y el ámbito sindical. Esta violencia antisindical ha tenido consecuencias gravísimas, que incluyen persecución, amenazas y en muchos casos también el asesinato de dirigentes sindicales, lo cual está documentado en el Informe de la Comisión de Expertos. Se trata de hechos que no pueden considerarse episodios aislados ni parte del pasado, sino que hay que verlo con una continuidad histórica que aún deja huellas en el presente con distintas formas e intensidades.

La Comisión de Expertos ha expresado su seria preocupación por la persistencia de vacíos legislativos que impiden la plena aplicación del Convenio en El Salvador. En particular se

destaca la necesidad de reformar normas claves del Código del Trabajo y de la ley de servicio civil para garantizar la protección contra la discriminación antisindical, prevenir actos de injerencia y permitir el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado. A pesar de ciertos avances normativos, la Comisión de Expertos señala que el Gobierno aún no ha precisado su aplicación práctica ni su efecto disuasorio en los casos de discriminación. También recuerda que los trabajadores de las alcaldías siguen sin mecanismos adecuados de protección y urge al Estado revisar el marco legal con consulta tripartita. Asimismo, advierte que, de la baja tasa de cobertura de la negociación colectiva, apenas el 4,6 por ciento puede estar asociada a barreras normativas existentes. Por ello, la Comisión de Expertos llama al Gobierno a adoptar medidas legislativas y prácticas para garantizar el ejercicio real y pleno de estos derechos fundamentales. La Comisión de Experto ha señalado que importantes reformas legales continúan pendientes, pese a los compromisos ya asumidos por el Estado.

Desde los miembros trabajadores coincidimos plenamente en que se requieren acciones enérgicas y decididas por parte del Gobierno para avanzar en esos cambios normativos esenciales para garantizar el primer ejercicio de libertad sindical y negociación colectiva en El Salvador y dar cumplimiento efectivo a las obligaciones internacionales asumidas por el país. La Comisión de Expertos, al tiempo que toma nota de estas observaciones presentadas por los trabajadores, lamenta que el Gobierno no haya informado sobre medidas concretas para revisar las numerosas disposiciones constitucionales y legales que vulneran la libertad sindical, condición necesaria para la negociación colectiva.

Desde el sector sindical se ha señalado con claridad la urgente necesidad de avanzar en estas reformas y se ha expresado una especial preocupación por la disolución de la Comisión del Trabajo de la Asamblea Legislativa.

Esta situación deja en incertidumbre qué órgano legislativo asumirá, a partir de ahora, esas competencias, que podrían derivar en la paralización o el archivo de las reformas necesarias. Cabe recordar que estos señalamientos no son nuevos. La Comisión de Expertos viene instando al Gobierno desde hace años a adecuar su legislación. Por ello, reiteramos la necesidad de que el Ejecutivo, en el marco de un diálogo tripartito efectivo, adopte sin más demora las medidas requeridas y brinde información concreta sobre los avances logrados.

Hasta aquí, hemos realizado una descripción detallada de los puntos señalados por la Comisión de Expertos, los cuales son compartidos por el Grupo de los Trabajadores. Pero queremos subrayar que el objetivo del sistema de control de la OIT no es sancionar, sino promover soluciones a través del diálogo social, la consulta tripartita y la cooperación técnica.

Estos mecanismos existen para crear condiciones que permitan a los Estados avanzar en el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo.

En esa línea, esta vocería informa que, a partir de lo comunicado por la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas, y atenta a la relevancia de esta información para este tema en cuestión, luego de la publicación de la lista larga de esta Comisión, el Ministerio de Trabajo de El Salvador convocó a las centrales sindicales representadas por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) a una instancia de diálogo.

El propósito de este espacio es estructurar una hoja de ruta que permita abordar, no solo las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, sino también otros temas fundamentales para garantizar el ejercicio pleno de la libertad sindical y la negociación colectiva en el país, aunque no todos estén reflejados en el informe.

En este marco, vemos un inicio de este diálogo institucional entre un Gobierno y las centrales afiliadas a la CSA, con el objetivo de abordar un principio de camino común para superar estas observaciones y ver si logramos soluciones sostenibles que abarquen a todo el movimiento sindical de El Salvador.

Entre los puntos que se están discutiendo, se incluyen medidas para garantizar la entrega transparente y oportuna de credenciales sindicales, la reactivación de los espacios tripartitos con participación sindical efectiva y la promoción de reformas legales que aseguren mayor estabilidad y representatividad en la conducción de los sindicatos.

También se contempla la creación de una comisión mixta de seguimiento para abordar las quejas que ya se presentaron ante esta organización y acompañar el cumplimiento progresivo de las recomendaciones internacionales.

Finalmente, se estaba discutiendo el establecimiento de mecanismos para revisar los casos de dirigentes sindicales separados de sus funciones por razones vinculadas a su actividad gremial en un espacio bipartito que garantice un tratamiento justo. Este proceso de diálogo trasciende lo nacional, pero realmente es un acuerdo en construcción, no se pudo firmar. Cuenta con el acompañamiento y la presencia de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT y de la CSA, como garantes que actúan además como testigos del compromiso asumido.

Primero, hemos expuesto con claridad los problemas identificados y reafirmados por la Comisión de Expertos, pero quisiéramos también que se observe que esta puerta que ha comenzado a abrirse, todavía no se abrió completamente, pero puede conducir a algún diálogo, con la participación de todos los sectores.

¿Qué queremos nosotros? Queremos que se oriente a la construcción colectiva de una hoja de ruta que permita superar esta situación señalada y garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales.

Ratificamos que coincidimos con el Informe de la Comisión de Expertos, pero también teníamos la obligación de informar que había una puerta de entendimiento, una ventana, un principio de camino. Esperamos que el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo de El Salvador, dé una respuesta, porque creemos que tiende también a tener una protección no solo hacia los dirigentes sindicales, sino también hacia los trabajadores y las trabajadoras de ese país.

Miembros empleadores - Estamos aquí para revisar un nuevo caso de El Salvador y, aunque con una temática similar a la de los otros casos, ahora bajo este Convenio, el cual fue ratificado en 2006. Si bien esta es la primera vez que esta Comisión discute este caso por el convenio citado, la Comisión de Expertos ha realizado ya observaciones con relación al mismo, entre 2009 y 2025, en siete ocasiones. Esto coincide con lo que ha relatado y detallado la portavoz de los trabajadores y yo a ese respecto me sumo a las declaraciones y a la descripción que han hecho los trabajadores para no tener que repetir toda esta secuencia de acontecimientos que, como ellos mencionan, es una continuidad histórica que todos los que estamos en esta sala conocemos perfectamente bien. Así es que voy a omitir volver a mencionar todos estos episodios históricos que se han venido dando.

Al respecto, es importante destacar que varios de los hechos vinculados a este caso se han analizado también en el marco de esta Comisión por el cumplimiento del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), entre otros, y en otros órganos de control de esta casa, identificando reiterados incumplimientos respecto de los cuales se han generado un sinnúmero de observaciones y

requerimientos, muchos de los cuales lamentablemente continúan pendientes de cumplimiento hasta ahora.

Pasando al análisis concreto del caso, en primer lugar, agradezco al Gobierno el informe presentado y los comentarios detallados que brindó a la Comisión. Dicho lo anterior, tengo que expresar que lamentamos y expresamos nuestra más profunda preocupación ante los hechos y omisiones que contiene este caso y de los cuales me voy a referir a continuación.

En cuanto al artículo 1 del Convenio, el Grupo de los Empleadores toma nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto de las medidas adoptadas para prevenir la discriminación antisindical. En particular, se toma nota de la reforma al régimen sancionador que ya explicó el Ministro.

Tomamos nota de la extensa información remitida por el Gobierno respecto a la protección sindical de los trabajadores municipales, que también ya explicó el ministro y no voy a repetir. Sin embargo, desde el sector empleador reiteramos la importancia que tiene contar con normas claras basadas en criterios objetivos, a efecto de evitar cualquier forma de discriminación indebida contra las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores.

Me parece que el Ministro de Trabajo ha expresado una buena voluntad para resolver los problemas que se han venido planteando y superar el rezago de compromisos y obligaciones que ha asumido con esta Organización.

Creo que vale la pena reiterar que la libertad sindical no se ve ni se expresa en esta casa, ni la libertad de la contratación colectiva, ni todas las obligaciones emanadas del Convenio, así como de los Convenios núms. 87 y 144, respecto de la visión exclusiva de los trabajadores. Esta libertad es extensiva tanto a los trabajadores como a los empleadores y en ese afán de cumplimiento en favor de los trabajadores que ha expresado, nosotros estamos también alentando a que se haga extensivo a los empleadores. Si no se hace extensivo a los empleadores, no se estará cumpliendo con las obligaciones emanadas de estos Convenios.

El Gobierno necesitaría tener asistencia técnica para entender y comprender mejor este enfoque, que es el enfoque identificado, reconocido por todos los que estamos aquí sentados, por la Comisión de Expertos, y el resultado de esta Comisión tras los análisis que venimos haciendo en todos los casos.

En virtud del artículo 2 del Convenio, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya se realicen directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración. Este es el texto expreso.

De estas bases, se hace eco en el estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo, a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que establece de manera literal que tampoco se ajustaría a lo preceptuado en el Convenio la discriminación contra las organizaciones de empleadores representativas, por ejemplo mediante su exclusión de la participación en la preparación de una legislación laboral o en consultas sobre las cuestiones sociales y económicas.

El Ministro nos hizo el favor de explicarnos los procesos que están llevando a cabo en donde única y exclusivamente, como se desprende del análisis que hace la Comisión de Expertos, están abocados a hacerlo a través de las organizaciones de trabajadores, de tal manera que, bajo las bases de interpretación de la aplicación específica de este Convenio, es

necesario subir a bordo a los empleadores a través de la ANEP, que es la organización más representativa de la que aquí hemos tomado cuenta y nota durante muchísimos años.

Lamentablemente, en el caso que nos ocupa observamos que el Gobierno ha mantenido persistentemente una actitud contraria a estos lineamientos, ya que desde mayo de 2020 el Gobierno simplemente ha ignorado en la práctica y públicamente a la ANEP, que es la organización más representativa de empleadores, interrumpiendo todo canal de interlocución formal e informal, y a su vez ha desplegado una campaña de ataques, amenazas y presiones con el objetivo de debilitar su funcionamiento, aislarla y desincentivar su financiación, lo cual es no solo grave, sino también inadmisibles para esta casa.

Debemos destacar que, dentro de esta persistente actitud contraria a las obligaciones que corresponden al Gobierno a través de la reforma de 23 leyes, que ya también se ha mencionado por parte del Ministro, se privó a las organizaciones de empleadores de la facultad de elegir libremente a los representantes que deberían participar en órganos paritarios y tripartitos, dejando esta atribución a la potestad del Poder Ejecutivo, con lo cual se desnaturaliza la pluralidad y la autonomía que debería perseguir como principal objetivo el tripartismo que aquí profesamos.

Las medidas tomadas por el Gobierno en este sentido constituyen actos de injerencia directa que contravienen lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio. No creo que lo tengan tan claro en el Gobierno, así que es muy pertinente que por favor tomen nota de estas consideraciones. En este contexto, los empleadores reiteran la necesidad urgente de establecer un diálogo social equilibrado e institucionalizado conforme a los principios fundamentales de la OIT, en particular el principio de no injerencia al que ya me he referido, en base al Convenio.

Los empleadores reiteran que están abiertos a escuchar al Gobierno, pero demandan su participación oportuna en los procesos de diálogo, que deben realizarse en un marco de respeto mutuo, seguridad jurídica y equilibrio entre derechos y responsabilidades. En este sentido, consideran fundamental que cualquier política de promoción de la negociación colectiva no se base en una visión unilateral, sino que integre plenamente a los empleadores como los actores esenciales del sistema de las relaciones laborales. Así pues, exhortamos al Gobierno a que modifique su posición y propicie la participación y el diálogo tripartito con la participación de la ANEP, que es la organización más representativa, en cumplimiento a las obligaciones dimanantes de los Convenios mencionados.

En virtud de lo expresado por los trabajadores, a lo cual, insisto, no nos sumamos en cuanto a la descripción que han hecho del análisis de lo expuesto por la Comisión de Expertos, y tomando en consideración que se ha abierto un espacio de diálogo, por ahora con los trabajadores, y al que deberá sumarse a los empleadores para cumplir precisamente con el Convenio y las demás obligaciones que le corresponden, a efecto de poder institucionalizar este esfuerzo, me parece que el Gobierno debería recurrir a la asistencia técnica de esta Oficina para garantizar que este espíritu colaborativo que han mostrado, y que ahora han dado un paso muy importante de la mano de los trabajadores, se materialice también de manera tripartita, incluyendo a los empleadores a través de las organizaciones, sin reñir de que hay otras organizaciones que también representan; hay organizaciones institucionales reconocidas por la OIT y me parece que la ANEP estaría encantada de retomar este diálogo responsable con el Gobierno de la mano de los trabajadores para llegar a conclusiones correctas que permitan el desarrollo del empleo en favor de los trabajadores y de toda la sociedad.

Miembro trabajador, El Salvador - Saludo fraternalmente en nombre de la Unidad Sindical Salvadoreña (USS), la organización más representativa de los trabajadores en El Salvador, que aglutina al 90 por ciento de las organizaciones sindicales del país. Somos una organización comprometida con la defensa de los derechos laborales y la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En esta ocasión, me dirijo a ustedes como vocero de los trabajadores de El Salvador acompañado en esta ocasión de compañeras y compañeros que en conjunto poseemos afiliaciones a federaciones sindicales internacionales como la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la CSA, entre otras. Por lo que esta posición reviste la legitimidad, no solo de la unidad sindical, sino de una gran mayoría de los trabajadores organizados del país, me permito compartir nuestra postura sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva en El Salvador.

Después de muchos años, hemos logrado el inicio formal de un verdadero diálogo social en El Salvador. Como movimiento sindical, podemos decir además que este diálogo va más allá de los trabajadores organizados, ya que, como representantes de la clase trabajadora genuina y auténtica, hemos velado por la incursión de organizaciones sociales diversas en los mecanismos existentes para la construcción de consensos en torno a los desafíos laborales de nuestro país.

Hemos de reconocer que, gracias al esfuerzo conjunto con el sector gubernamental y la apertura evidenciada por el Ministerio del Trabajo, hoy podemos reconocer la entrega más ágil y transparente de credenciales a nuestras organizaciones, lo cual fortalece la legalidad y la legitimidad del movimiento sindical y garantiza una participación activa y efectiva en los espacios de diálogo y toma de decisiones.

Como movimiento sindical, reafirmamos nuestra voluntad de lucha por una reforma integral del Código del Trabajo, a la vez que expresamos nuestra mayor disposición y apertura al diálogo necesario, con el objetivo de actualizar y modernizar nuestra legislación laboral, garantizar mayor protección a los trabajadores, reconocer derechos históricos negados y armonizarla con los convenios internacionales ratificados por nuestro país. Algo que Gobiernos anteriores no habían puesto en su agenda.

Recientemente, como clase trabajadora hemos cosechado, en anuencia del sector gubernamental y producto del diálogo social tripartito, uno de los principales hitos en beneficio de la clase trabajadora, y es que, producto de negociación y conciencia social, se logró por unanimidad en el Consejo Nacional del Salario Mínimo un nuevo aumento del salario en El Salvador. Este acuerdo refleja el poder del consenso y la voluntad de mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora.

De igual manera, instamos al Gobierno de El Salvador a la instalación del Consejo Superior del Trabajo (CST) como órgano que articula la concertación nacional en materia laboral y que sin duda abrirá una nueva etapa en la formulación de las políticas públicas con un enfoque tripartito y participativo a la vez, que se garantice la participación de actores representativos, no solo en incidencia política, sino también en la voluntad y disposición de trabajar honestamente por el pueblo salvadoreño.

Como movimiento sindical auténtico de El Salvador, hemos hecho uso de este espacio en los últimos años, no solo para compartir nuestra postura sobre la visión de El Salvador, sino también para denunciar algunas injusticias y hacer llamados respectivos a la acción; y lamentamos que esta no sea la excepción, dado que debemos reiterar nuestro llamado de atención a los intereses políticos de la ANEP, asociación que ha sido instrumento político de la

derecha de El Salvador y que históricamente ha promovido y sigue promoviendo el rechazo hacia el movimiento sindical y la flexibilización laboral sin garantías. Sabemos que la ANEP no representa fielmente los intereses empresariales, sino más bien agendas políticas y electorales.

Sin embargo, también aprovechamos para reconocer que un buen grupo de gremiales empresariales tienen apertura al diálogo y respeto al sindicalismo, y con quien hemos alcanzado contratos colectivos de mucho beneficio para los trabajadores.

Por otra parte, queremos denunciar y señalar la forma en como se ha incorporado El Salvador en esta lista, ya que ha existido un posicionamiento claro por parte de las organizaciones de trabajadores nacionales de todos los sectores alrededor de que en El Salvador existe un proceso abierto de diálogo y acuerdos para avanzar en pro de la libertad sindical. Esto fue trasladado de manera enfática y por medios oficiales a los voceros internacionales, así como el conocimiento de nuestros acuerdos logrados, no solo por nosotros, sino que por parte de la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS) y de la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS), que son organizaciones nacionales que tienen acceso a estos espacios de discusión. Por eso, nos extraña que el vocero internacional haya negociado a El Salvador para incluirnos en la lista, cuando existen en otras latitudes problemas más graves y vulneraciones de los derechos laborales que requieren atención urgente de esta Comisión, y la solidaridad del movimiento sindical internacional. De tal modo que, si como movimiento sindical no hemos sido escuchados, significa que la inclusión de El Salvador responde, tanto a elementos fácticos como políticos. Resulta necesario entonces dar a conocer y promover los avances logrados y la buena voluntad expresada en materia del fortalecimiento y protección de la libertad sindical en El Salvador.

Quiero anunciar que, recientemente hemos iniciado acuerdos de entendimiento entre las federaciones y confederaciones más representativas del país con el Ministro de Trabajo Sr. Rolando Castro, para promover conjuntamente beneficios, donde hemos recibido de parte del Ministro los siguientes compromisos: i) entrega de credenciales inmediatas a todas las organizaciones sindicales que hayan cumplido con los requisitos establecidos en la normativa vigente; ii) la instalación y reactivación de las instancias tripartitas con participación efectiva de las confederaciones y federaciones sindicales más representativas, instancias como el CST; iii) la reforma del marco legal sobre las juntas directivas sindicales que garantice la ampliación del mandato de uno a tres años, conforme a las recomendaciones sostenidas por la OIT; iv) la creación de una comisión mixta integrada por representantes del Ministerio y de las organizaciones sindicales firmantes, con el objetivo de revisar las quejas presentadas ante la OIT y promover el cumplimiento efectivo de las recomendaciones, y v) realizar un proceso de revisión exhaustivo relativo a la instalación progresiva de dirigentes sindicales que hayan sido separados de su cargo, a lo cual desde nuestra parte se le dará un seguimiento directo para el acompañamiento e inclusión de toda la clase trabajadora que así lo necesite.

Como representantes del movimiento sindical, en atención a la responsabilidad que eso conlleva, así como a nuestro compromiso con el diálogo social mutuo, también hemos asumido compromisos en el marco de ese acuerdo y en pro del pueblo salvadoreño, entre los cuales están, dar informe objetivo y expeditos ante las representantes internacionales. Esto con el fin de poner en conocimiento de inmediato a las organizaciones de la OIT, a las organizaciones internacionales afiliadas como la ISP, la CSA, a la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras del Transporte (ITF), a la Unión Internacional de Trabajadores de Alimentación y Afines (UITA), a la Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control (ULATOC), a la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros

y Agroindustria (COLSIBA), a la Confederación de Trabajadores Municipales (CONTRAM) y a la Unión Internacional de Trabajadores de Organismos de Control (UITOC), así como de informarles periódicamente los avances en materia de libertad sindical, protección de los derechos de los trabajadores y los logros verídicos de la clase trabajadora en El Salvador.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro y Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos a la OIT en la elaboración y promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y El Salvador han establecido una estrecha relación basada en el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, que incluye tres pilares principales: diálogo político, cooperación y comercio. A través de este acuerdo, la Unión Europea y El Salvador también se han comprometido a aplicar efectivamente los convenios fundamentales de la OIT. La Comisión de Expertos ha subrayado en reiteradas ocasiones la importancia de reformar las sanciones por discriminación antisindical para garantizar su efecto disuasorio. Reconocemos los esfuerzos de El Salvador para responder a estas preocupaciones a través del Decreto Legislativo N.º 519, de 31 de octubre de 2022. Sin embargo, es fundamental que cualquier enmienda legislativa conduzca a resultados tangibles. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las multas impuestas por actos de discriminación antisindical en 2024. Lamentamos que el Gobierno continúe excluyendo a los trabajadores municipales de las medidas de protección previstas en el Código del Trabajo, no garantizando, por tanto, una protección adecuada contra la discriminación antisindical para esta categoría de trabajadores.

Si bien tomamos nota de la respuesta del Gobierno, en la que indica que existen mecanismos alternativos de presentación de quejas para los trabajadores municipales, así como de sus nuevas aclaraciones sobre las recientes inspecciones del trabajo, reiteramos el llamamiento al Comité de Libertad Sindical y a la Comisión de Expertos para que se adopten todas las medidas apropiadas. Esto incluye la necesidad de una enmienda legislativa, decidida previa consulta con los interlocutores sociales representativos del sector, a fin de garantizar que el personal municipal tenga acceso a una protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical.

Reconocemos el establecimiento de una mesa redonda técnica para debatir las reformas del Código del Trabajo destinadas a responder a las preocupaciones de larga data de la Comisión de Expertos y garantizar la plena conformidad de la legislación nacional con los artículos 2, 4 y 6 del Convenio. Apoyamos la solicitud de la Comisión de obtener información exhaustiva sobre el estado actual de estos debates, así como aclaraciones detalladas sobre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que participan en el proceso de consulta. Esperamos observar progresos concretos en un futuro próximo y hacemos un llamamiento a un diálogo social tripartito significativo en el seno del Consejo Superior del Trabajo para resolver todas las cuestiones pendientes.

Según datos de ILOSTAT, en 2018 la tasa de cobertura de la negociación colectiva en El Salvador fue del 4,6 por ciento. Tomamos nota de los acuerdos registrados en el periodo 2022-2024, en el que se firmaron 20 nuevos convenios colectivos en el sector público y 35 en

el sector privado. Instamos al Gobierno a aprovechar esta tendencia y a abordar la baja tasa de cobertura que, según la Comisión, puede derivarse de los requisitos restrictivos establecidos por la legislación sobre la negociación colectiva.

Por último, recordamos las serias preocupaciones en relación con el Convenio núm. 87, tal como se discutió durante la Comisión de la Conferencia de 2024, y reiteramos el llamamiento de la Comisión para que cesen de inmediato todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión dirigida contra personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas y con las actividades de las organizaciones de empleadores.

Instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para evitar que se repitan tales actos.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen su compromiso constructivo con El Salvador, y alientan al Gobierno a que siga reforzando su cooperación con la OIT, los interlocutores sociales y la comunidad internacional, a fin de cumplir sus obligaciones en virtud de los convenios ratificados.

Miembro gubernamental, Perú - Realizo esta intervención en nombre de un grupo de Estados de la región de América Latina y el Caribe compuesto por el **Estado Plurinacional de Bolivia, Costa Rica, el Ecuador, Guatemala, Panamá, el Paraguay, el Perú y la República Dominicana**. Agradecemos al Gobierno de El Salvador por la información compartida y manifestamos nuestro reconocimiento ante los avances realizados en la generación de empleo decente, la atención laboral a sectores vulnerables, la promoción del diálogo social y la libre sindicación.

Tomamos nota de los esfuerzos gubernamentales para la promoción de la libertad sindical a través de la visibilización pública, reconocimientos y facilidades administrativas para su inscripción, a la vez que alentamos a continuar con los esfuerzos relativos a la ampliación de la vigencia de las credenciales de las juntas directivas sindicales.

Saludamos la institucionalización de reconocimientos como el Premio Nacional al Trabajo Decente y el Premio Nacional a la Negociación Colectiva, como incentivos para la promoción de la libre sindicación y la generación de condiciones dignas de empleo.

Congratulamos el reciente aumento del salario mínimo en El Salvador, adoptado de manera unánime en el consejo nacional del salario mínimo, producto de la participación activa de los tres sectores en su análisis y discusión.

Tomamos nota de los esfuerzos realizados por medio de las inspecciones de trabajo en las alcaldías municipales para garantizar la protección de los derechos laborales a todos los servidores públicos, e instamos a velar por las reformas necesarias para las garantías legales recomendadas por la OIT en el marco de los convenios ratificados por el Estado.

Instamos a El Salvador a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para el seguimiento efectivo de los casos del Comité de Libertad Sindical, así como la reforma integral del Código del Trabajo de El Salvador, conforme a los estándares actuales del mundo laboral.

Alentamos a El Salvador a continuar priorizando la mejora en la economía para consolidar los logros alcanzados en materia de seguridad, con miras a seguir avanzando en su modelo de prosperidad, promoviendo el trabajo decente, la justicia social y el diálogo tripartito.

Finalmente, congratulamos los esfuerzos de El Salvador en el reconocimiento de la libertad sindical y el acompañamiento al movimiento sindical y su apertura al diálogo directo, a la vez que instamos a mantener dichos canales de diálogo abiertos e institucionalizados.

Miembro empleador, Honduras - Como representantes del sector empleador de Honduras, hemos analizado de forma integral todo lo que ha venido pasando en El Salvador y agradecemos la información que se brinda por parte del Gobierno de El Salvador, pero al mismo tiempo no podemos desconocer que existe una actitud indebida y hasta agresiva de parte de las autoridades del Gobierno de El Salvador en contra de la ANEP, que es la organización más representativa de empleadores de El Salvador. Muestra de ello es que hoy no tenemos la representación de la ANEP en la Conferencia, lo cual no ayuda en el diálogo social mismo que se basa y se sustenta en el respeto de los interlocutores sociales.

La OIT fomenta y apoya el diálogo social institucionalizado y la concertación social para la construcción de consensos que faciliten un proceso de desarrollo con inclusión y justicia social, con el fin de lograr el trabajo decente para todos. Es por esto que pedimos que se respete el derecho al diálogo social con las organizaciones más representativas, como es el caso de la ANEP en El Salvador, organización que ha venido siendo excluida de los distintos espacios tripartitos de diálogo.

Ninguna acción que esté orientada a desacreditar a los actores sociales por parte de los Gobiernos es aceptable, son ellos quienes deben dar muestras de madurez y tolerancia. Diferencias van a existir siempre entre los interlocutores sociales, pero es con respeto y diálogo que se construyen los acuerdos a esas diferencias, lo cual no se aprecia en este momento en El Salvador. Si bien pueden existir muchas organizaciones que pueden tener posiciones diferentes, es deber de los Gobiernos acercar a las partes y promover con respeto la independencia de los actores sociales y los grandes consensos que ayuden al desarrollo y al bienestar social.

En una sociedad dividida, en donde se promuevan las diferencias, no se alcanza el éxito del diálogo social, que es la piedra angular de la paz social. Es por ello que aprovechamos para pedir a los actores sociales y al Gobierno de El Salvador que busquen las soluciones a sus diferencias y que queden atrás todos los ataques que generan división. Mientras eso no ocurra, continuaremos en esta Comisión conociendo de incumplimientos a los convenios de la OIT, como es el caso el día de hoy con este Convenio, que protege a las organizaciones de empleadores y de trabajadores contra la discriminación sindical, lo anterior en virtud de que todos los convenios de la OIT se sustentan en el respeto y en el diálogo social.

Miembro trabajador, Uruguay - Como parte del sector trabajador, quisiéramos dejar constancias varias. La primera de ellas, tal cual lo recoge el Informe de la Comisión de Expertos la existencia de problemas estructurales, que hacen a las relaciones laborales, la libertad sindical, el derecho de sindicación, así como el hecho de la violencia, tal cual lo documenta dicho informe y se ha expresado aquí. En segundo lugar, vemos con beneplácito lo que aquí se ha señalado de la existencia de algún tipo de iniciativa que estaría convocando al diálogo a los distintos actores dentro de El Salvador, cosa que acompañamos y abrazamos con fervor. En tercer lugar, como trabajador de la educación, hemos tenido conocimiento y hemos dado seguimiento a procesos de negociación colectiva recientes en el Salvador.

Un ejemplo de ello lo constituye la reciente convocatoria en octubre del 2024 por parte del Ministerio de Educación y la casa presidencial a dichas organizaciones del sector educativo, donde, a partir de la negociación, se acordaron aspectos salariales y, particularmente, interesa resaltar la apertura de tres mesas de trabajo: una en materia pedagógica, otra de carácter reivindicativo laboral concreto y una tercera donde se analizarían cambios legislativos. Estas mesas serían el espacio para continuar dialogando los grandes temas. Y si bien en 2024 hubo una convocatoria en tres oportunidades a cada una de ellas, en lo que va de 2025 se ha discontinuado el funcionamiento de dichos ámbitos. Por fuera de estas mesas, se convocó de

manera urgente en mayo a otra instancia en la cual, lamentablemente no se aportaron soluciones ni hubo respuestas a los planteos del magisterio salvadoreño.

Obviamente que la no continuidad de estos ámbitos ha generado preocupación y desconcierto del magisterio, particularmente porque la posición de la unidad magisterial salvadoreña, de las seis organizaciones que la integran, es estar dispuesto al diálogo y a apoyar la propuesta del Gobierno denominada «Mi Nueva Escuela».

Para impulsar esta reforma, se hace necesario entonces que el Gobierno salvadoreño, efectivamente, potencie los ámbitos de diálogo social convocando a los distintos actores, así como también genere los espacios de negociación colectiva en los cuales abordar los aspectos que hacen a las condiciones de trabajo a la discusión pedagógica del magisterio salvadoreño.

Miembro empleador, Guatemala - Si bien esta es la primera vez que esta Comisión discute un caso por este Convenio, la Comisión de Expertos ha realizado observaciones en múltiples ocasiones desde 2019, por hechos que también se relacionan con los Convenios núms. 87 y 144. Se ha tratado en esta Comisión y ha motivado misiones al país, así que estamos muy familiarizados con este asunto.

Reiteramos nuestra profunda preocupación por el hecho que en El Salvador persiste una práctica de interferencia y exclusión hacia la organización más representativa de empleadores, la ANEP, que ha sido dejada de lado por el Gobierno, lo cual fue ratificado hace unos instantes por el representante del Gobierno de El Salvador, desplegando además en su contra una campaña de ataques y presiones con las cuales pretende acallarla y debilitarla.

Recordemos la reforma de 23 leyes, hace unos años, por la cual se privó a las organizaciones de empleadores de su facultad de elegir libremente a sus representantes en órganos paritarios y tripartitos, atribuyendo esa potestad al ejecutivo, injerencia directa en abierta contravención al artículo 2 del Convenio.

El Gobierno ha informado sobre la creación de nuevos espacios de diálogo social dirigidos exclusivamente a organizaciones sindicales, y nos lo confirman hoy los trabajadores. Sin mencionar a las organizaciones representativas del sector empleador, lo cual evidencia la ausencia de voluntad por impulsar un diálogo tripartito y un sesgo evidente en contra de nuestra organización en aquel país.

Reiteramos la necesidad urgente de restablecer un auténtico diálogo social conforme a los principios fundamentales de la OIT, respetando el principio de no injerencia establecido en el artículo 2 del Convenio, que incluya a la organización más representativa de los empleadores de El Salvador y no a aquellas que les resultan más cómodas al Gobierno.

Miembro gubernamental, Panamá - Agradecemos al Gobierno de El Salvador por el informe brindado en el seno de esta Comisión, a la vez que tomamos buena nota de los avances de nuestro país vecino, así como algunas buenas prácticas que puedan promover el desarrollo de nuestra región.

Quisiéramos destacar la iniciativa de El Salvador de seguir trabajando en una reforma integral de su Código del Trabajo. Es imperativo atender los desafíos modernos del mundo del trabajo, por lo que alentamos a que dicha iniciativa sea acompañada de la asistencia técnica de la OIT, a la vez que se sigue promoviendo la libertad sindical y el trabajo decente.

Asimismo, como Gobierno de Panamá y parte del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, hemos tenido la oportunidad de conocer de primera mano buenas prácticas de El Salvador, por lo que destacamos cómo la

modernización es uno de los pilares que permitirán un ejercicio social, sindical e institucional más eficiente.

El sistema de información del mercado laboral implementado en El Salvador es un ejemplo de los objetivos que perseguimos mutuamente, para buscar que la tecnología y los sistemas acerquen los servicios a la población, y que sean además instrumentos indispensables para garantizar exitosas políticas de empleo, trabajo decente, un efectivo diálogo social, así como la eficiencia en los servicios de atención sindical y protección de los trabajadores.

Incentivamos a El Salvador a continuar con los esfuerzos necesarios para el cumplimiento efectivo de los convenios internacionales y la Constitución de la OIT, así como esperamos seguir compartiendo buenas prácticas en los espacios regionales futuros.

Miembro empleador, Costa Rica - Desde nuestra perspectiva, este caso pone de relieve preocupaciones serias sobre el respeto efectivo al tripartismo y a la libertad de organización del sector empleador. Los principios consagrados en el Convenio no solo protegen a los trabajadores, sino también a los empleadores y a sus organizaciones, que deben poder constituirse, actuar y participar sin injerencia indebida del Estado.

En este sentido, deseamos expresar con claridad nuestra solidaridad con la ANEP, la cual constituye la organización de empleadores más representativa de el Salvador. La ANEP representa la fuerza productiva y económica del país, aglutinando a 48 entidades gremiales pertenecientes a 55 subsectores económicos y más de 15 000 empresas formales, la mayoría de ellas micro, pequeñas y medianas empresas. Esta pluralidad y diversidad le otorgan una legitimidad incuestionable en el diálogo social.

Como delegados del sector empresarial costarricense, rechazamos cualquier tipo de injerencia que pretenda fragmentar la unidad empresarial que ha presentado la ANEP durante 60 años. El diálogo social tripartito debe construirse con respeto a la representatividad del sector empleador y trabajador.

Asimismo, lamentamos profundamente que se descalifiquen posturas legítimas del sector empleador, atribuyéndole motivaciones políticas o intereses ajenos al bienestar nacional. Defender el tripartismo, denunciar la exclusión y exigir el cumplimiento del Convenio no es un ataque al Estado, sino un acto de responsabilidad con los principios que la OIT promueve. Por ello, instamos respetuosamente al Gobierno de El Salvador a garantizar la participación plena y libre sin interferencias de la ANEP en los espacios de diálogo social.

Asimismo, solicitamos que esta Comisión reafirme que el tripartismo solo puede funcionar si los tres pilares tienen voz propia, legítima y reconocida.

El sector empleador costarricense seguirá defendiendo el multilateralismo basado en la legalidad, el respeto institucional y la cooperación, elementos indispensables para avanzar hacia sociedades más libres, prósperas y democráticas.

Finalmente, lamentamos que, por tercer año consecutivo, los empleadores de El Salvador no estén acreditados en la Conferencia. En sus conclusiones, esta Comisión deberá demandar que, a partir de 2026, el Gobierno acredite a la ANEP en la delegación oficial para participar en la 114.^a Conferencia y en las subsiguientes como la entidad más representativa de los empleadores de El Salvador.

Miembro empleador, México - Antes de hacer manifestaciones, me sumo a lo ya expresado por el vocero del sector empleador en este caso. Aunque el Gobierno de El Salvador ha rendido informe a esta Comisión, consideramos que los hechos y abstenciones que integra en este caso son preocupantes, conforme a lo que a continuación menciono.

Aun y cuando el Código del Trabajo se haya modificado como lo informa el Gobierno de El Salvador, sin embargo, es de vital importancia que se cuente con normas concretas que eviten cualquier forma de discriminación indebida a trabajadores, organismos sindicales y organismos empresariales representativos.

El Gobierno de El Salvador excluye de los diálogos y participaciones a la ANEP, y hoy señala que no tiene representatividad, cuando la ANEP es la organización más representativa de los empleadores en El Salvador. El que no se le permita participar en las interlocuciones formales e informales, aislando su participación, es una situación que se debe de considerar como grave, y no se puede permitir que continúe sucediendo.

Aunado a lo anterior, el que la legislación de El Salvador prive a las organizaciones de empleadores de ejercer el derecho de elegir libremente a sus representantes, para que participen en los órganos paritarios y tripartitos, y se reserve la facultad al Gobierno de El Salvador, vulnera la autonomía que debe tener el sector empleador. Autonomía, que es una de las características que permiten la representatividad efectiva, que es lo que siempre se ha protegido en esta casa, por lo que se deben evitar actos de injerencia directa que violenten lo establecido en el Convenio y en el Convenio núm. 144.

El derecho de sindicación y negociación colectiva no puede basarse en acciones unilaterales de Gobierno, ya que de manera paritaria deben participar en la fórmula tripartita y no excluir a los empleadores, ya que, junto con los trabajadores, son la esencia de todo sistema de relaciones laborales.

Por lo anterior, es vital que el Gobierno de El Salvador, con asesoría técnica de la Oficina, propicie un diálogo social efectivo en el que se reconozca y participen los organismos representativos de trabajadores y de empleadores, que seguramente con ello lograrán beneficios, tanto para los trabajadores como para la productividad de las empresas.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia – El Estado Plurinacional de Bolivia da la bienvenida a la distinguida delegación del Gobierno de El Salvador y agradece la información presentada por el Ministro en referencia a las medidas que realizan en aplicación del Convenio. Hemos escuchado atentamente la información proporcionada con relación con la protección de estos derechos y con las medidas adoptadas que lleva adelante el Gobierno para garantizarlos. La descripción detallada que se ha dado, agradeciendo también la información que ha brindado el Sr. Ortiz en representación de las organizaciones sindicales de El Salvador, nos ayuda a comprender mucho mejor las diferentes posiciones en este tema.

Para el Estado Plurinacional de Bolivia, el derecho a la organización sindical es una base fundamental para garantizar el avance hacia mejores condiciones de vida y mejores condiciones laborales para los trabajadores. Es un derecho que está establecido en nuestra Constitución, por lo que consideramos de gran importancia su análisis en estos espacios, evitando cualquier politización de este tema y promoviendo el cumplimiento del Convenio en constante diálogo constructivo.

En este sentido, queremos saludar los esfuerzos descritos por el Gobierno como el aumento del salario mínimo, la creación de espacios laborales con un enfoque a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, y los incentivos para garantizar la libre

sindicación y la generación de empleos dignos, entre otros. Medidas que no deben dejarse de lado y deben ser valoradas.

Si bien valoramos también el trabajo de la Comisión, los alentamos a seguir trabajando junto al Gobierno en la implementación de los compromisos establecidos en el Convenio, en el marco del respeto a la soberanía y la no injerencia en asuntos internos del país. Alentamos también al Gobierno a continuar con sus esfuerzos y con acercamientos constructivos. Consideramos muy importante el rol de nuestra Organización, que, lejos de ahondar en las diferencias, debe siempre promover el respeto al diálogo, la asistencia técnica a solicitud del Gobierno y el trabajo conjunto para la garantía de los derechos laborales.

Miembro empleadora, Colombia - En primer lugar, me quiero referir a la obligación del Gobierno de El Salvador de cumplir con lo dispuesto por el Convenio, que resulta ser un convenio fundamental, lo que implica, primero, la independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; segundo, la paridad en la participación en órganos de diálogo social; y tercero, la protección contra injerencias en su administración y también en su funcionamiento.

En ese sentido, queremos reiterar que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes, y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho.

Es por lo anterior que observamos con preocupación que el Gobierno por una parte continúe desconociendo la ANEP como la entidad más representativa de los empleadores en El Salvador, prueba de ello es que no ha sido acreditada por tres años consecutivos en la Conferencia, y por otra parte, persista en la prohibición de reunirse y convocar a la ANEP para participar en los espacios de diálogo social tripartito.

Quiero hacer énfasis en que la creación de espacios de diálogo dirigidos exclusivamente a las organizaciones de trabajadores, también da muestra del desconocimiento del tripartismo y del diálogo social con los interlocutores sociales, piedra angular de esta Organización.

Solicitamos, por tanto, que se refuerce la importancia de proteger el papel de los interlocutores sociales representativos, especialmente su independencia y autonomía, como mecanismo para consolidar instituciones sólidas, inclusivas y sostenibles, y que se garantice un diálogo social efectivo y respetuoso.

Finalmente, solicitamos al Gobierno que, con la asistencia técnica de la OIT, avance para poner en conformidad la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio, y se logre con carácter urgente el restablecimiento pleno de los espacios de diálogo social, así como el respeto por la independencia, la autonomía y la representatividad de la organización de empleadores más representativa.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - La OIE defiende y representa la autonomía e independencia de organizaciones empresariales en todo el mundo, en más de 150 países. La libertad de asociación afecta a organizaciones empresariales y sindicales, insisto, a organizaciones empresariales tanto como a las organizaciones sindicales. Nos sorprende la ausencia de referencia a las organizaciones empresariales y a su libertad de asociación por parte de distinguidos representantes sindicales y de distinguidos representantes del Gobierno, cuando se hace referencia a este caso.

El Ministro aduce que este caso es el resultado del lobby de voceros internacionales. De acuerdo con lo que acaba de mencionar, es una moneda de cambio en un juego político. Este

caso ha sido objeto de reiteradas observaciones por parte de la Comisión de Expertos, ahora bajo el Convenio núm. 98, pero también bajo los Convenios núms. 87 y 144.

La Comisión de Expertos ha reiterado la gravedad y seriedad de los hechos examinados. Especialmente desde 2020, pero ya con anterioridad, la ANEP ha sido objeto de una campaña sostenida de exclusión, de interferencias y de amenazas.

Se ha interrumpido toda interlocución institucional con el Gobierno, se ha presionado a empresas afiliadas para que abandonen la organización, y se les continúa amenazando además con sanciones económicas y hasta represalias patrimoniales.

Nos sorprenden las palabras del Ministro. La prueba —lo han dicho los anteriores intervinientes— es que no ha acreditado a la ANEP, pero este año no ha logrado acreditar a ninguna organización empresarial. Existe además coincidencia sindical sobre la gravedad de este caso, y la resolución de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa es una prueba de la situación en el país.

Incluso este año se ha intentado incitar a otras organizaciones para que sustituyan la representatividad de la ANEP en esta Conferencia. Los afiliados de la ANEP son 48 organizaciones empresariales que provienen del sector agrícola, sector agroindustrial, industria, comercio, servicios, turismo, exportaciones y distribución de bienes, tecnología, pequeña empresa, consultoría, servicios financieros, medios de comunicación, publicidad y construcción, entre otros. A pesar de todas las presiones del Gobierno, estas organizaciones no se han desvinculado de la ANEP. El problema es que la ANEP es una organización independiente, se expresa y defiende los legítimos intereses de las empresas en un contexto muy hostil.

El Gobierno ha hecho referencia a la sensación de libertad y seguridad. La libertad y la seguridad no pueden ser a cualquier precio. El desarrollo económico no puede construirse sobre la exclusión, no puede construirse sobre la falta de estabilidad institucional, no puede construirse con la falta de diálogo social.

Se hizo referencia a una ventana de diálogo social. No hay ninguna ventana de diálogo social, por ahora, con las organizaciones empresariales, ni la vemos, y nos reservamos utilizar todas las acciones que el sistema de supervisión tiene si la actitud del Gobierno no cambia en relación con este caso.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Esta casa tiene, entre sus mandatos fundamentales, el de promover el diálogo social como herramienta central para garantizar el trabajo decente. Para ello, la OIT cuenta con diversos mecanismos que facilitan el intercambio institucional y la construcción de hojas de ruta compartidas que nos permitan avanzar hacia objetivos concretos.

En ese marco, nuestra Comisión ocupa un lugar clave, no solo por su rol dentro del sistema de control, sino porque permite un debate profundo y sustantivo donde los actores sociales participan directamente. Una participación que no debe ser meramente testimonial, sino que debe contribuir de manera efectiva a la construcción de soluciones reales y sostenibles.

Es en ese espíritu que queremos destacar que, después de la publicación de la lista larga de casos seleccionados por esta Comisión, el Gobierno de El Salvador convocó a las centrales sindicales afiliadas a la CSA a iniciar un proceso de diálogo con el objetivo de construir acuerdos que permitieran abordar las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, así como otras preocupaciones centrales del movimiento sindical.

Desde las centrales sindicales y desde la CSA, entendimos esa convocatoria como una señal de apertura, una puerta de entendimiento —así lo definimos— que debía aprovecharse. Por ello aceptamos la invitación del Gobierno para iniciar este diálogo preliminar, porque creemos que la voluntad de diálogo debe ser respondida con voluntad de construir.

La negociación de este acuerdo, aún en proceso, no es sencilla: hay diferencias de perspectivas sobre la realidad económica, política y social del país. A pesar de ello, la semana pasada se logró alcanzar un principio de acuerdo cuyos puntos principales los desarrolló la portavoz del Grupo de los Trabajadores. Este acuerdo en proceso debe ser solo el punto de partida de un acuerdo más amplio e inclusivo. Creemos que es fundamental que se extienda al conjunto del movimiento sindical salvadoreño, incluyendo a todas las organizaciones sindicales independientes y representativas, sin exclusiones, con pleno respeto a la pluralidad, y por supuesto que también se extienda al tripartismo.

También queremos dejar constancia de que, desde la CSA, consideramos que la apertura de esta instancia de diálogo podría habilitar una salida constructiva al caso, y así lo manifestamos públicamente. Entendíamos que, en ese contexto, la inclusión de El Salvador en la lista corta podría ser reconsiderada. Sin embargo, no fue posible alcanzar el consenso al respecto en el marco de las negociaciones globales sobre la conformación de la lista. Son las reglas del juego.

Esperamos que esta puerta de entendimiento que se ha abierto se concrete la semana próxima con la firma del acuerdo aquí mismo, en Ginebra, con la OIT como testigo y parte del proceso, y que ese acto marque el comienzo de una nueva etapa en las relaciones entre el Gobierno de El Salvador y el movimiento sindical del país, haciéndolo extensivo también a los empleadores.

Reafirmamos entonces nuestro compromiso con el diálogo, con la libertad sindical y con la construcción de soluciones sostenibles que garanticen los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - En primer lugar, la ISP desea expresar su adhesión a las declaraciones realizadas por la portavoz y por otros representantes del Grupo de los trabajadores. Queremos, no obstante, subrayar que este caso presenta señales concretas de avances. Observamos progresos graduales pero sostenidos por parte del Gobierno de El Salvador en el cumplimiento de sus obligaciones relativas a la libertad sindical y a la negociación colectiva, conforme a los convenios de esta Organización. Esto representa una diferencia importante respecto a otros casos tratados en esta Comisión en los que o no se registran mejoras o se observan retrocesos.

En ese contexto, queremos destacar, primeramente, el diálogo constante que el Gobierno mantiene con el movimiento sindical, incluyendo mejoras en los trámites de acreditación de dirigentes que han facilitado una entrega más oportuna de credenciales y fortalecido el ejercicio de la libertad sindical y el aumento del salario mínimo, aprobado por unanimidad, como ejemplo del fortalecimiento del diálogo tripartito.

El Gobierno está dispuesto a recibir propuestas del sector laboral en el proceso de reforma del Código del Trabajo, proceso que esperamos continúe siendo inclusivo y constante.

Adopción de medidas para proteger a los trabajadores municipales frente a la discriminación antisindical, respondiendo así, directamente, a observaciones de la Comisión de Expertos.

Queremos reconocer también el papel constructivo de los órganos de control de la OIT y de esta Comisión, en particular, en el acompañamiento de este proceso y en la obtención de estos avances.

Nos parece relevante subrayar este punto, ya que con frecuencia manifestamos nuestra frustración cuando los procedimientos establecidos no alcanzan los resultados esperados. En esta ocasión, consideramos justo reconocer los logros del sistema de supervisión. Ahora bien, como ha sido señalado en otras intervenciones, aún quedan desafíos importantes pendientes. Nosotros queremos destacar dos.

Primero, urge avanzar en las reformas legales necesarias para alinear la legislación nacional con el Convenio, en particular, en lo que a nosotros concierne, modificar las disposiciones constitucionales y la Ley del Servicio Civil, que excluyen del derecho de sindicación y de negociación colectiva a ciertos servidores públicos.

Segundo, es fundamental fortalecer el diálogo con el sector empleador. Un verdadero diálogo social requiere la participación efectiva de todos los interlocutores sociales y para ello es clave acercar posiciones y construir la confianza mutua.

Reconociendo los avances logrados, confiamos entonces en que El Salvador continuará en este camino de diálogo, inclusión y respeto de los derechos fundamentales.

Representante gubernamental - He escuchado cuidadosamente los planteamientos de la clase trabajadora y del sector empleador y también los diferentes puntos de vista que han planteado los Gobiernos y los Estados. Quiero poner en contexto que estamos rendiendo informe por el Convenio núm. 98, el cual trata clara y categóricamente sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Cuando nosotros analizamos todo el planteamiento de los diferentes sectores, prácticamente el sector empleador ha hecho uso de más de un convenio, del cual no estamos rendiendo informe, que es el Convenio núm. 144, por el cual siempre la ANEP ha propiciado estar en esta instancia. No hemos escuchado de parte de los trabajadores nacionales e internacionales un planteamiento antisindical.

Hemos escuchado absolutamente todo el planteamiento del movimiento sindical salvadoreño contundente, mostrando avances significativos, y que esos avances no han sido tomados en cuenta, no han sido valorados.

Hemos escuchado el planteamiento del movimiento sindical a nivel internacional, y lo deja claro, el planteamiento de la CSA y la ISP, donde a juicio de ellos, no deberíamos estar rendiendo informe nosotros, por los avances significativos que el Estado de El Salvador está desarrollando con el movimiento sindical. El Convenio como tal, hablando del derecho de sindicación está totalmente claro, hay avances significativos.

El sector empleador, no reconoce los avances, sino más bien, plantea siempre la exclusión de la ANEP y plantea que la ANEP es la organización más representativa de El Salvador. Muestra clara y categóricamente un desconocimiento de cómo está funcionando el tejido productivo en El Salvador, pero quiero detenerme un poco sobre la postura del movimiento sindical de un país, y la postura de los voceros internacionales, y aún más la postura de los que negocian a nivel internacional.

Cuando vemos un planteamiento, no solamente nacional, sino de la CSA y de la ISP que hoy tiene a nivel mundial, donde plantean claro y categóricamente, que reconocen los avances significativos de El Salvador por parte del sector laboral, de forma generalizada han aceptado los avances que existen en nuestro país con el movimiento sindical.

Sin embargo, los negociadores que están al más alto nivel y en las élites, no escuchan el papel del movimiento sindical, en otras palabras, no escuchan la versión de sus representados. Con mucho conocimiento puedo decir que, cuando un dirigente sindical traslada la representatividad de sus representados, la vocería y las tomas de decisiones deberían estar focalizadas en el marco de representados.

Hoy queda totalmente evidenciado, no solamente ante la OIT, sino ante la mirada del mundo, que una cosa es el planteamiento de los dirigentes sindicales del país de la Confederación como la CSA, de la ISP y otras más, que dieron a conocer los trabajadores, que están en total desacuerdo con pedir un informe al país porque contradice los avances que acá internamente se han estado desarrollando.

En alguna medida, tanto acá en nuestro país, en esta parte del océano y la otra parte del océano Atlántico donde están ustedes, cuando un representante negocia, deberá de negociar sindicalmente los derechos de sus representados, no derechos oligárquicos ni poderes fácticos.

Dejo también esto para una reflexión del movimiento sindical, no solamente nacional sino también internacional, cuando sus representantes no negocian los derechos de sus representados, sino más bien, tal como lo dijo muy bien el representante de la CSA, se somete a las reglas del juego. Cuando se someten a las reglas del juego, están deslegitimando en alguna medida la perspectiva del mismo movimiento sindical, objeto de reflexión para el sindicalismo a nivel internacional.

Quiero detenerme un poco sobre lo que los empleadores han aprovechado la oportunidad de este Convenio para estar hablando de la ANEP sobre el diálogo social tripartito.

En el reglamento interno, dice la forma de elección y lo leo textualmente «los miembros del sector gubernamental serán designados por acuerdo del Presidente de la República, dicha presentación incluirá a los funcionarios de los ministerios e instituciones con mayor relación en los problemas laborales del país». Claramente no menciona a los actores.

Dice: «la representación del sector laboral, los miembros del sector trabajador serán designados por las federaciones y confederaciones sindicales inscritas en el Ministerio de Trabajo y previsión Social en base a su representatividad, su designación será comunicada al Ministerio de Trabajo».

Veamos cómo queda redactada la representación de los empleadores. Dice: «que los miembros del sector empleador serán designados por cada una de las siguientes instituciones, ANEP, ACI, Cámara de Comercio Industrial Salvador, AMPES, CONAPES, USAPROEX, CASALCO PROCAÑA». Muchas de estas no existen, pero juega un papel bien distinto, cómo se debe de representar, cómo debe de formar parte del Consejo Superior del Trabajo lo más representativo, versus nombres.

¿Por qué? Porque a la hora incluso de redactar estos reglamentos internos, no se los hacía de forma tripartita, no los hacían con los trabajadores, no los hacían con los empleadores, no los hacían con el Gobierno, los hacía prácticamente el empleador en la oficina del Gobierno que le ponía nombre y apellido. ¿De dónde sacan ustedes que la ANEP es la organización más representativa de El Salvador? ¿Cuáles son los datos que ustedes tienen? Si incluso estoy dando a conocer un reglamento desfasado, que contempla incluso organizaciones inexistentes ya en el país ¿Por qué no deberían de estar planteando que la redacción del reglamento interno debería de quedar en igualdad de condiciones?

Desde ahí se muestra, cómo clara y categóricamente el papel que ha jugado la ANEP, no ha sido en función de la representatividad, ha sido en función de ponerle nombre y apellido. ¿Cuántas instituciones bipartitas y tripartitas hay en el Salvador? El 70 por ciento de las instituciones bipartitas ha tenido históricamente la representación de la ANEP y el Gobierno, dónde han reclamado la participación de los trabajadores para la construcción de los órganos tripartitos. Apenas el 30 por ciento del Estado salvadoreño tiene órganos tripartitos. ¿Por qué? Porque toda la formulación de los reglamentos internos, toda la formulación de las políticas en materia laboral, la diseñaron única y exclusivamente la ANEP. Porque la ANEP no era gremio empresarial, ha sido históricamente un actor de carácter político, prueba de ello su expresidente de la ANEP, fue el Presidente de la República, Elías Antonio Zapa, los ministros que fueron del Gabinete de gobierno de Zapa y los gobiernos de Arena, son precisamente los asesores actuales de la ANEP, son subempleados, acá en estos cargos tuvieron a sus empleados. Por eso es que, si ustedes ven las denuncias, nunca existieron en ese momento, no iba a ir a denunciar la ANEP gremial empresarial, a la ANEP Gobierno de El Salvador, lo único que hacemos es describir la realidad, y ojalá un día ustedes la conozcan, a los empleadores que hablan de mayor representatividad que son de otros países les doy el beneficio de la duda porque no conocen la realidad de nuestros países.

Decía una persona, que ya de forma permanente habla por parte de los empleadores de Guatemala, hablando ahora en relación con este Convenio, que porque históricamente en sus mismos países estos representantes empresariales no han dicho nada ante asesinatos, incluso de dirigentes sindicales, estoy hablando de países vecinos que, en el marco de su historia, han desarrollado esa trayectoria antisindical, jugando en contra del derecho humano universal más importante que es el derecho a la vida, no lo han defendido, vecinos que los conocemos, que los conocemos perfectamente.

Al final, creo que demostramos categóricamente cómo ha estado la balanza inclinada, pues lo que hay son reglas de juego claras, y está en igualdad de condiciones la representación del sector laboral, con igualdad de condiciones del sector empleador. Estamos teniendo reuniones constantes, permanentes, diálogos sociales participativos y el mejor ejemplo es que acabamos de aprobar de manera tripartita en el Consejo Nacional del Salario Mínimo, el incremento, tras 14-15 años de no existir acuerdos unánimes, ya que solo sacaban acuerdos por mayoría, el Gobierno o se hacía del lado de los trabajadores o se hacía del lado de los empleadores, e imponía a un sector en el marco del diálogo social tripartito. Con base en la legitimidad de los convenios de la OIT, se prefirió no sacar acuerdo si no eran debidamente consensuados por unanimidad, porque el país es de todos, y deben de participar en igualdad de condiciones los empleadores, pero también en igualdad de condiciones los trabajadores, por primera vez en la historia en El Salvador.

Debo de reconocer que, como todo país, como Estado, como todo Gobierno, tenemos algunos errores, somos obra humana, que no somos perfectas, y podemos cometer errores, pero la construcción del diálogo sirve para meditar ese tipo de errores, así que es muy importante el movimiento sindical nacional y si está representado a nivel internacional, porque la voluntad expresa del movimiento sindical, ustedes la han escuchado en este momento, la hemos visto en el mundo entero, y es una, y la posición del negociador, especialmente de la CSI, no representa genuinamente la voluntad expresa que los mismos trabajadores han mostrado, y por otro lado, el papel que la ANEP ha jugado históricamente, lo he demostrado y tenemos evidencia contundente de poderlo demostrar.

Sin embargo, anuncio en este momento que el próximo mes iniciaremos ya con la construcción de propuestas del nuevo Consejo Superior del Trabajo, donde estarán representadas las organizaciones más representativas del sector empleador, las

organizaciones más representativas del sector laboral y la representación del Gobierno, pero no ya con nombres dirigidos, porque debe de quedar en igualdad de condiciones la representatividad, ese diálogo social tripartito. Es más, ahora hay muchas organizaciones de las que le puso nombre, porque en ese momento los asesores técnicos de la ANEP llegaban a la Asamblea Legislativa, llegaban al Ejecutivo, a poner los nombres de quienes querían que quedaran impresos para ser convocados, rompiendo incluso el tema de representatividad. Sin embargo, repito dos cosas elementales, a partir del próximo mes comunicaremos ya el proceso del nuevo Consejo Superior del Trabajo, privilegiando el diálogo social tripartito representativo de todos los sectores.

Reafirmo mi compromiso, en representación del Gobierno del Presidente Bukele, de que vamos a seguir fortaleciendo el diálogo social tripartito, que va a ser el eje transversal para construir una sociedad más justa para todos y todas. Es un compromiso totalmente firme, y vamos a mejorar, por supuesto, algunas cosas que hay que revisarlas en conjunto y en igualdad de condiciones, así que reitero nuestro más sincero agradecimiento a la OIT.

Quiero también recalcar que mantenemos una comunicación muy efectiva con la Oficina de la OIT de San José, que vamos a seguir pidiendo el acompañamiento técnico y que hemos desarrollado programas exitosos como el CIMEL, que somos el segundo país de América Latina que lo tiene, y todo esto lo logramos con el acompañamiento de la OIT.

Miembros empleadores - Estoy un tanto decepcionado por el desarrollo de esta reunión.

Desde aquí le dimos cierta credibilidad, un voto de confianza, a las expresiones del Ministro de Trabajo, en el sentido de que tenían toda la intención de recuperar el diálogo social, de sentarse a la mesa, de hacer la modificación a las leyes, pero creo que toda esta sala ha podido constatar que, a lo largo de todas las intervenciones, pues es en el mejor de los casos, un diálogo bipartito al que le está apostando, y eso desde luego, no corresponde a las condiciones de diálogo tripartito, de diálogo social, en las que creemos en esta casa, y no solo creemos, que están sustentadas a través de todas las normas que nos rigen y de los compromisos que voluntariamente asumió el Gobierno que hoy está con nosotros.

Es innecesario explicar por qué está en la lista un país o no, pero a mí, francamente, me parece que tardamos en poner en la lista corta al Gobierno de El Salvador. Hay muchísimos elementos en toda la explicación y el análisis que hace la Comisión de Expertos. Los representantes de los trabajadores hicieron el favor al inicio de hacer una descripción tan solo de algunas de las tantas cosas, tal vez de las de más peso, que contiene la explicación de la Comisión de Expertos.

Así es que están en esta sala, dando explicaciones respecto de lo que no han cumplido, pero lo cierto es que no han cumplido. Es decir, dicen que están dispuestos a hacerlo, que están analizando las reformas a la ley, que están viendo que se puedan garantizar la libertad del ejercicio de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, pero lo cierto es que no lo han hecho.

Así es que lamento mucho que, tras esta desilusión, tenga que decir dos cosas: desde luego, los empleadores respaldan, y es una posición de los empleadores. No solo la respaldan, es una posición de los empleadores, la reserva que ha hecho Roberto Suárez, en representación de la OIE, para acudir a las instancias que correspondan dentro de los órganos de control de esta Organización.

Nuestro cometido no es molestar a los Gobiernos, ni desde la Oficina, ni desde los trabajadores, ni desde los empleadores; es buscar el cumplimiento a través de la asistencia técnica, del diálogo social, pero si el Gobierno dice tener la voluntad de hacerlo, pero en todas

sus intervenciones, desconoce la participación de los empleadores y de la ANEP, que es el organismo que tradicionalmente ha mostrado representar a las distintas organizaciones, que ya se explicó, empresariales que existen en El Salvador, pues francamente estamos clarísimos que esto es un anuncio de que vamos a continuar en la misma condición en la que estamos ahora, o peor, porque ya también el Gobierno nos ha dicho que seguramente habrá otras organizaciones que serán más representativas, cuando francamente todos los que estamos aquí sabemos que la ANEP es la organización más representativa de empleadores y que, a pesar de todo lo que ha venido haciendo el Gobierno para restarle representatividad y fuerza e interlocución a la ANEP, continúa siendo la organización más representativa, que debe ser consultada para el efecto de seguir avanzando en el cumplimiento de los compromisos.

Yo espero que los trabajadores, en este esfuerzo que están haciendo por buscar un acuerdo de diálogo con el Gobierno, estén claros de que, sin la participación de la organización más representativa de los empleadores, será un acuerdo bipartito, un acuerdo con el que resolverán sus cosas, pero no va a ser un ejercicio de diálogo social, ni un puente para cumplir con los compromisos y las obligaciones que le corresponden a El Salvador.

De tal manera, yo quisiera primero poner énfasis en que se debe mantener la asistencia técnica, pero desde luego focalizada, para que se puedan alcanzar estas reformas, y para el efecto de que el Gobierno sepa cómo tiene que cumplir con esas obligaciones de no intromisión, para el efecto de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan tener interlocución con el Gobierno, y dada la gravedad de las expresiones que se han hecho en esta sala, al no reconocer la existencia y la participación de la ANEP, pediríamos que se ponga un párrafo especial, para el efecto de que podamos dar el seguimiento pertinente a este caso y garanticemos que vamos a llegar a buen puerto, sin perjuicio de la reserva que hacemos a nombre de los empleadores, para acudir a todas las instancias a las que tengamos posibilidad de hacerlo en esta casa, dentro de los órganos y mecanismos de control, a efecto de lograr y garantizar el pleno cumplimiento de los compromisos y obligaciones del Gobierno ante esta casa.

Miembros trabajadores - Yo venía con una convicción clara, pero creo que estoy con alguna preocupación, porque he escuchado en algún momento que se han referido a que he podido ganar o he podido mostrar, y yo lo que creo es que, si hemos llegado hasta aquí, es porque algunas de las partes pierden, y lo que estamos tratando es de mejorar, sin incumplimiento, sin enumerar casos, y que las relaciones laborales de los países se fortalezcan a través del respaldo del plexo normativo de la OIT.

Hecha esta aclaración, el caso de El Salvador nos ha convocado una vez más, y lo hace con esta carga histórica que nosotros referíamos y que no podemos ignorar.

Lo hemos dicho en nuestra intervención de apertura: las dificultades en el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva; las restricciones normativas; la violencia antisindical; la exclusión de los artífices actores, protagonistas del diálogo social, y el debilitamiento del Estado del derecho no son hechos aislados ni recientes, sino que son parte de una trayectoria que esta Comisión viene observando y señalando con firmeza hace años y que toma y funda el Informe de la Comisión de Expertos.

Por ese largo listado de recomendaciones, que no han sido implementadas, resalté en mi discurso de apertura un canal de diálogo bilateral, es cierto, bilateral, entre el Gobierno de El Salvador y las centrales sindicales afiliadas a la CSA, y a eso me refería. Desconozco otro, y eso no solamente se refiere como una señal positiva, sino como una responsabilidad en esta definición. Por eso también tengo que decir que ese acuerdo no se ha firmado.

Sí, se ha abierto una puerta de entendimiento, pero, como señalamos entonces, una medida que se concrete debe ser un primer paso hacia una solución de fondo, estructural y duradera, pero no basta sentarse a dialogar, no basta con llegar a un acuerdo por más importante que sea.

Ese principio, de acuerdo con lo que yo me estaba refiriendo, y cuya existencia valoraríamos cuando se plasme, debe transformarse en una política pública, más amplia, más inclusiva y más institucionalizada.

Desde los miembros trabajadores abogamos por un verdadero diálogo social tripartito, que incluya el sector empleador y el conjunto del sindicalismo independiente y democrático, que se funda y se funde en reglas claras, en la consulta permanente y en el respeto a la pluralidad de opiniones.

Si un sector sí se siente excluido del diálogo, la verdad es que no se concede el diálogo social tripartito, pero vale la pena que sea escuchado e incorporado para así consolidarlo.

Queremos que el Gobierno de El Salvador no solo dialogue con algunos sectores, sino que construya un marco permanente de concertación social con todos los actores representativos. Este es el único camino para abordar con legitimidad y eficacia los múltiples desafíos que presenta en el mundo del trabajo este país. Reformas legales pendientes, condiciones laborales, la protección de los derechos individuales y colectivos, la inclusión de los sectores vulnerables, la prevención de conflictos y la promoción de un desarrollo con justicia social.

En ese camino queremos dejar claro algo: el Informe de la Comisión de Expertos debe ser el insumo central para elaborar una hoja de ruta. Se trata de aprovechar la capacidad técnica, el prestigio institucional y el acumulado normativo de esta casa para construir propuestas de soluciones sólidas, verificables y sostenibles. Pero la agenda no puede ser parcial, ni limitada, porque los problemas no lo son. Por eso, el diálogo que se construya debe incluir el análisis de todos los temas que hemos detallado y no puede excluirse ningún sector. Nada de esto será posible sin garantías democráticas, sin institucionalidad, sin Estado de derecho.

Creemos que no se puede construir un diálogo social sobre la base de un estado de excepción permanente. El Salvador necesita comenzar una nueva etapa basada en el respeto del tripartismo, la pluralidad y la participación plena.

Por todo ello, desde el Grupo de los Trabajadores, valoramos las tratativas que hemos referido como acuerdo y que queremos que se plasmen, sin perjuicio de que haya otros acuerdos. Reafirmamos que el Informe de la Comisión de Expertos debe orientar los pasos a seguir.

Llamamos al Gobierno de El Salvador a ampliar el diálogo social y a hacerlo efectivamente tripartito, institucional y permanente.

Instamos al Gobierno a que solicite formalmente asistencia técnica a la OIT para avanzar en el cumplimiento de las recomendaciones y en la construcción de esta hoja de ruta en base al diálogo social.

Pedimos que, una vez realizada esta solicitud, la OIT acompañe activamente el proceso con presencia sostenida, cooperación y seguimiento técnico y, por último, queremos dejar constancia de que queremos que se haga realidad y que se firme el acuerdo en ese primer paso de entendimiento, que sí es un acuerdo bilateral, pero que sea el preludio de un diálogo y de un pacto tripartito, porque para nosotros es muy importante firmar este acuerdo y que nos escuchemos todos.

Presidente - Les comunico que he recibido una solicitud de parte del Vicepresidente empleador.

Miembros empleadores - Es una cuestión pequeña, pero importante. En su repuesta, o más bien en sus observaciones finales, el Ministro de El Salvador ha utilizado un lenguaje en referencia a uno de nuestros miembros de Guatemala que consideramos incoherente con los valores de esta Organización e incluso amenazante. Asimismo, quería señalar a su atención que deben adoptarse medidas adecuadas para garantizar que nuestras actas reflejen que, ateniéndonos al lenguaje parlamentario o a otro principio, no debería tolerarse un lenguaje de ese tipo. Esta es la preocupación que quería expresar por nuestra parte.

Presidente - Gracias, señor Vicepresidente empleador. Hemos tomado nota de su observación. Se tendrá en cuenta en las actas, por lo que se garantizará el pleno respeto del lenguaje parlamentario.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de los alegatos de continuas violaciones del Convenio por parte del Gobierno.

La Comisión también expresó su profunda preocupación por los alegatos de injerencia de las autoridades en las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en contravención del artículo 2 del Convenio, y por los actos de acoso denunciados contra una organización de empleadores, a saber, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

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

- hacer cesar inmediatamente todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación o cualquier otra forma de agresión contra personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades sindicales legítimas y las actividades de las organizaciones de empleadores, y adoptar medidas para garantizar que tales actos no se repitan;
- restablecer, promover y participar en el diálogo social tripartito institucionalizado y la negociación colectiva, llevados a cabo en un marco de respeto mutuo y seguridad jurídica, de conformidad con el Convenio;
- establecer consultas auténticas con representantes de los trabajadores y los empleadores para debatir todas las cuestiones relacionadas con la reforma laboral y el Código del Trabajo, y reactivar, sin demora, el Consejo Superior del Trabajo (CST) para garantizar la plena participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el diálogo social y las consultas tripartitas;
- elaborar una hoja de ruta con plazos concretos para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT de 2022 y las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, preparara una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2025, en la que

se informará detalladamente de las medidas adoptadas para avanzar en la plena aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, incluyendo información sobre cualquier consulta auténtica celebrada para abordar las preocupaciones debatidas por la Comisión.

La Comisión invitó al Gobierno a aceptar una misión de asistencia técnica con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Presidente - Tengo el honor de invitar al representante del Gobierno de El Salvador, a tomar la palabra.

Otro representante gubernamental - La delegación de El Salvador toma buena nota de las conclusiones, y desea reafirmar su inquebrantable compromiso con los principios y valores de la OIT.

En primer lugar, expresamos nuestro profundo respeto por el mandato de los órganos de control de la OIT y por la oportunidad de exponer los avances alcanzados en la implementación del Convenio. Hemos aportado evidencia concreta de los progresos registrados en materia de libertad de sindicación y negociación colectiva; entre los que quisiera destacar los siguientes:

- ratificación del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154);
- creación de 80 nuevos sindicatos y aumento del 33 por ciento en la firma de contratos colectivos, y
- agilización de la entrega de credenciales a los representantes sindicales y establecimiento de mesas sectoriales de diálogo, particularmente en el sector educativo.

En lo relativo a las organizaciones de empleadores, subrayamos enfáticamente que en El Salvador se garantiza plena y efectivamente la libertad de asociación y de expresión. Las distintas asociaciones de empleadores y de trabajadores, así como sus representantes, gozan de autonomía para elegir a sus dirigentes y desarrollar las condiciones que existen entre los sectores a nivel nacional por lo que reiteramos nuestra invitación a que sean también equilibrados en un escenario internacional.

Confiamos que este diálogo social con todos los actores y sectores será una vía para impulsar el trabajo decente y la cohesión social, a la vez que solicitamos y agradecemos la cooperación y asistencia técnica de la OIT y nos comprometemos a informar periódicamente sobre los futuros avances.

Eslovaquia (ratificación: 1997)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

La aprobación de la enmienda a la Ley núm. 103/2007 de recopilación sobre las consultas tripartitas a nivel nacional y de modificación y complementación de determinadas leyes (en adelante, la Ley sobre la Consulta Tripartita) entró en vigor el 1 de marzo de 2021, y supuso una reforma parcial de la composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca (en lo sucesivo, el Consejo Tripartito) y de algunos aspectos de sus actividades. El Consejo

Tripartito es un órgano consultivo del Gobierno donde se sustancian consultas tripartitas a nivel nacional entre el Estado y los interlocutores sociales.

El párrafo 1 del artículo 1 del Convenio establece que «en el presente Convenio, la expresión 'organizaciones representativas' designa a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical».

El artículo 1 del Convenio no especifica en detalle como determinar los criterios nacionales de representatividad, así como tampoco lo hace la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152). El Convenio no utiliza el singular sino el plural, a saber, que las organizaciones representativas son las organizaciones más representativas. Se trata de un conjunto de organizaciones existentes en un Estado, definidas en función de criterios objetivos (cualitativos, cuantitativos o una combinación de ambos, por ejemplo, en relación con el número de afiliados o la actividad sectorial).

A este respecto, el Gobierno declara lo siguiente:

1. Pluralidad de actores y refutación del argumento sobre los sindicatos progubernamentales

El Gobierno rechaza la afirmación que sostiene que debe existir paridad entre el número de actores de la parte empleadora y de la parte sindical. No cabe deducir tal cosa de la ley, ni de la situación actual, ni tampoco del interés en formar parte del Consejo Tripartito por parte de otras entidades.

Hasta el 28 de febrero de 2021, en el Consejo Tripartito había cuatro entidades en las filas de los empleadores y solo una por parte de los sindicatos. En la actualidad, hay dos entidades en la parte sindical. Al menos otras tres entidades de la parte empleadora han intentado formar parte del Consejo Tripartito en los últimos años, pero ninguna de ellas cumplía los criterios de adhesión. Aparte del nuevo miembro, la Unión de Sindicatos de Eslovaquia (SOS) por la parte sindical, ningún otro sindicato ha solicitado su adhesión al Consejo Tripartito en los últimos años.

El Gobierno considera que el Convenio no implica que un Estado ratificante tenga que establecer un criterio cuantitativo sobre el número de miembros/número de empleados como condición para formar parte del Consejo Tripartito. Además, del Convenio no se desprende que un Estado ratificante no pueda modificar estos criterios en función de un cambio de situación. El único criterio que debe seguirse es que la asociación sea la más representativa y, por tanto, que se realice algún tipo de selección.

Por consiguiente, el Gobierno deduce, por ejemplo, que un Estado ratificante no debe establecer criterios encaminados a que cualquiera que lo solicite pueda formar parte del Consejo Tripartito. A este respecto, la legislación de la República Eslovaca establece un criterio cuantitativo en el número de miembros/número de empleados. Si el número de miembros de una de las partes es inferior a tres, el Consejo Tripartito también está abierto a la siguiente entidad con mayor número de afiliados/empleados. Sin embargo, la legislación también limita el número de miembros del Consejo Tripartito.

Del mismo modo, el Estado ratificante no debe fijar los criterios de tal manera que, por ejemplo, el gobierno pueda elegir a dedo cuáles de las entidades que cumplen los criterios para ser invitadas a formar parte del Consejo Tripartito. A este respecto, la República Eslovaca ha establecido criterios transparentes.

El Gobierno considera que es necesario un grado razonable de pluralidad (como la cobertura de otros actores relevantes) en el diálogo social, como indica la formulación en plural

del artículo 1 del Convenio. Este punto de vista ha guiado la reforma de 2021, coherente con la formulación en plural de los términos del Convenio. El Gobierno considera que dicha pluralidad supone enriquecer los puntos de vista en el debate.

Al mismo tiempo, en este cambio también influyeron los cambios por parte de los interlocutores sociales: la creación de la Asociación de Sindicatos de la Industria y el Transporte (APZD) y la SOS, entidades que asocian principalmente a empleadores y trabajadores del sector industrial (por ejemplo, del sector de la automoción), uno de los más importantes de la República Eslovaca.

La Confederación de Organizaciones Sindicales de la República Eslovaca (KOZ SR) sugiere que los sindicatos de nueva creación estarán controlados por el Gobierno. Tal afirmación carece de fundamento y hasta la fecha no se ha demostrado que sea cierta. La SOS, que se unió al Consejo Tripartito en 2021, está activo en importantes entidades industriales como Volkswagen Bratislava (donde se convirtió en la organización más representativa de los trabajadores tras su creación), Jaguar Land Rover Eslovaquia, IKEA, DHL, ARRIVA y otras entidades relevantes. Por lo tanto, es injustificado suponer que el sindicato más grande de una de las empresas más importantes de la República Eslovaca, que logró tomar a la mayoría de los miembros del sindicato original de esta empresa después de su creación en 2017, es un sindicato progubernamental. Esta organización también participa en la celebración de convenios colectivos de ámbito superior (convenios colectivos sectoriales).

En este contexto, es conveniente añadir que, desde 1990, los trabajadores han tenido la oportunidad de hablar en el marco del Consejo Tripartito por parte de la KOZ SR (que es la organización resultante de la transformación de los llamados Sindicatos Revolucionarios del régimen anterior a 1989, únicos sindicatos existentes durante el periodo socialista a partir de 1948). Resulta muy comprensible que en el transcurso de más de 30 años hayan surgido nuevas asociaciones para representar a los trabajadores, similares a los de la parte empleadora, incluso en el marco del Consejo Tripartito. El hecho de que existan también diversos sindicatos, incluso a ese nivel, no puede considerarse un ataque a la KOZ SR, y desde luego no puede considerarse que los sindicatos progubernamentales estén instalándose en el Consejo Tripartito. Esto tampoco se ha demostrado en el contexto de las posiciones que este organismo ha venido presentando al Consejo Tripartito desde 2021, a saber, que en la mayoría de los casos han sido idénticas a las de la KOZ SR. Además, esta organización no cuenta con 1 000 afiliados.

2. Cambio gradual de criterios a medida que evoluciona la situación

Hasta la entrada en vigor de la modificación de la Ley sobre la Consulta Tripartita, es decir, hasta el 28 de febrero de 2021, la representatividad de las asociaciones sindicales se basaba en el cumplimiento del criterio de 100 000 afiliados y, en el caso de las asociaciones de empleadores, de 100 000 trabajadores.

Sin embargo, el Gobierno llama la atención sobre el hecho de que, en virtud de la anterior Ley sobre la Consulta Tripartita (núm. 106/1999, recopilación de leyes sobre la colaboración económica y social), el criterio para ser miembro del Consejo Tripartito se fijó en un porcentaje más elevado. En el caso de los representantes de los trabajadores, se refiere a una organización que represente al menos al 10 por ciento de los afiliados en relación con el número total de trabajadores de la República Eslovaca (el número total de asalariados de la República Eslovaca es de unos 2 000 000, por lo que el criterio se fijaba en 200 000 trabajadores).

En el caso de los empleadores, el criterio se refiere a las asociaciones de empleadores que en conjunto emplean al menos al 10 por ciento del número total de asalariados de la economía, por lo tanto también a 200 000. En aquel momento, solo la KOZ SR y la Federación de Uniones y Asociaciones de Empleadores de la República Eslovaca (AZZZ SR) representaban a los trabajadores y a los empleadores, respectivamente, a nivel del Consejo Tripartito.

Debido a la constitución de otra asociación de empleadores, la Unión Nacional de Empleadores de la República (RÚZ), en aquel momento (algunos de sus miembros se separaron de la AZZZ SR), se reconsideraron los criterios para formar parte del Consejo Tripartito y la Ley núm. 103/2007 redujo el umbral mínimo. En 2018, la APZD también se unió al Consejo Tripartito por parte de los empleadores para representar mejor los intereses de la industria.

En el pasado se han introducido cambios en la Ley núm. 103/2007 para: *a)* garantizar el mantenimiento del Consejo Tripartito como tal y *b)* garantizar la permanencia en el mismo de las entidades de mayor representación y no de una sola entidad (es decir, en aquel momento, la AZZZ SR por parte de los empleadores). Estos cambios consistieron en la flexibilización del criterio del número de afiliados/asalariados en 2007 y se adaptaron a la realidad de la disminución de la representatividad.

A este respecto, la legislación eslovaca prevé actualmente dos situaciones:

- Un número «ilimitado» de entidades que cuenten con un número de afiliados/asalariados superior a 100 000.

(Nota: en la República Eslovaca hay unos 2 000 000 de asalariados, por lo que el criterio establecido para formar parte del Consejo Tripartito —100 000 afiliados o 100 000 asalariados— significa, en términos porcentuales, el 5 por ciento de trabajadores cubiertos. En algunos países ya consideran este criterio del 5 por ciento un valor bajo, puesto que la cifra de asalariados puede llegar a alcanzar el 80 por ciento. Por lo tanto, dicho criterio ha de considerarse en el contexto nacional y en relación con las condiciones del país).

- La posibilidad de añadir otros miembros si el número de entidades de una de las partes es inferior a tres (es decir, no se limita el número de entidades que cuenten con un máximo de afiliados o asalariados inferior a 100 000) – con un límite máximo de tres entidades. En otras palabras, si el número de entidades de una de las partes es inferior a tres, pueden afiliarse otras entidades por debajo de ese umbral, hasta un máximo de tres en total.

Teniendo en cuenta el primer criterio cuantitativo de representatividad establecido de esta manera, una cobertura del 5 por ciento (rebajada desde el umbral original del 10 por ciento antes de 2007), es obvio que existe un problema de representatividad como tal en la República Eslovaca, debido también a la escasa organización sindical por parte de los trabajadores.

El cambio ya mencionado de la Ley que entró en vigor el 1 de marzo de 2021 (segundo criterio cuantitativo de representatividad) refleja la realidad de la sindicación en 2021. En los últimos 20 años, la federación de empleadores original se ha escindido en tres entidades (AZZZ SR, APZD, RÚZ), y ha surgido un competidor del representante de los gobiernos locales, la Asociación de Ciudades y Municipios de Eslovaquia (ZMOS), en forma de Unión de Ciudades y Asociación de Municipios y Regiones Autónomas (SK8). Además del sindicato original, se ha creado un nuevo sindicato, SOS (que también ha absorbido a los miembros del sindicato original). Por un lado, esto aumenta la diversidad de puntos de vista de los miembros del Consejo Tripartito, ya que las entidades tienen una estructura diferente en cuanto a sus miembros (que representan a diferentes sectores como la industria y la administración

pública). Por otro lado, sin embargo, también disminuye el número de asalariados empleados por los miembros de la asociación, así como la capacidad de estas entidades para cumplir las condiciones de adhesión al Consejo Tripartito al alcanzar la cifra de 100 000 afiliados (100 000 asalariados). Un indicio de que el cumplimiento de los criterios originales podría causar problemas a algunos miembros también viene dado por la actitud de los miembros del Consejo Tripartito (a excepción de la KOZ SR) de mantener el statu quo, es decir, mantener en vigor la legislación modificada tal y como está.

Dado que la ley también establece otras condiciones para formar parte del Consejo Tripartito, por ejemplo, un sindicato debe reunir a sindicatos que representen a trabajadores de varios sectores de la economía, no se puede suponer que un sindicato ficticio vaya a formar parte del Consejo Tripartito. También existe un tercer sindicato tradicional a nivel confederal en la República Eslovaca, los Sindicatos Cristianos Independientes de Eslovaquia (NKOS), que se creó en 1993, y que aún no ha solicitado su adhesión al Consejo Tripartito.

3. Distribución proporcional de puestos

En cuanto al número de puestos de cada parte del Consejo Tripartito, la Ley establece que los empleadores disponen de siete puestos, los sindicatos de siete puestos y el Estado de otros siete puestos. Cada uno de estos siete puestos se divide en función del número de afiliados declarados (número de asalariados declarados). Por consiguiente, no es el mismo número de puestos para todas las entidades, con independencia de su «fuerza». La representación mínima para una entidad miembro del Consejo Tripartito es de un puesto. Teniendo en cuenta los números declarados originalmente, la entidad más fuerte en el Consejo Tripartito es la KOZ SR, con seis representantes, y las SOS, con uno (tanto la KOZ SR como las SOS por la parte sindical), al tiempo que AZZZ SR cuenta con tres, RÚZ con dos, APZD con uno y ZMOS con uno (las cuatro entidades por la parte de los empleadores). Esta distribución de fuerzas no parece debilitar la posición de la KOZ SR.

Si, pongamos por caso, una entidad que no cuenta con 100 000 afiliados se incorporara al Consejo Tripartito por la parte sindical, su representación sería de al menos un representante, pero la KOZ SR seguiría teniendo cinco puestos y se mantendría, por tanto, como el actor más fuerte en el Consejo Tripartito.

4. La parte empleadora y la parte trabajadora no están obligadas a presentar posiciones unificadas

En la actualidad, cada miembro del Consejo Tripartito presenta su propia posición en las reuniones del Consejo Tripartito, y no se requiere ni una posición unificada de los empleadores (AZZZ SR, APZD, RÚZ, ZMOS), ni una posición unificada de los sindicatos (KOZ SR y SOS). En consecuencia, la KOZ SR no tiene ninguna obligación de alinear su posición con otro sindicato. La existencia de pluralidad en la parte sindical no afecta, en modo alguno, a la libertad que tiene la KOZ SR de manifestar su propia posición.

5. Comparación internacional

En este contexto, debemos llamar la atención, por ejemplo, sobre la situación en Francia, donde ha de cumplirse el criterio del 8 por ciento de los votos en las elecciones para poder actuar en el ámbito nacional, mientras que cinco entidades de la parte sindical cumplían dicho porcentaje. En la República Eslovaca, a nivel nacional, puede haber un máximo de tres entidades (si se combinan los criterios primero y segundo), mientras que, en realidad, hay únicamente dos entidades por la parte sindical a escala nacional.

6. Razones para mantener la legislación tras el cambio de Gobierno en 2023

Las razones por las que la República Eslovaca no volvió a la legislación original, tras el cambiar el Gobierno en 2023, están vinculadas con la situación relativa al desarrollo de la base de afiliados de las asociaciones individuales y las actividades de otras asociaciones que no son miembros del Consejo Tripartito.

En marzo de 2025, por iniciativa de la KOZ SR, se celebró una reunión del Secretario de Estado con representantes del Consejo Tripartito en el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca sobre la posibilidad de regresar a la legislación original. Todas las entidades, excepto la KOZ SR, se han manifestado a favor de mantener la situación tal cual está. La vuelta a la situación anterior es, por tanto, iniciativa exclusiva de la KOZ SR. Por consiguiente, no es un tema que interese a la mayoría de los miembros del Consejo Tripartito. Los proyectos financiados por la Unión Europea también están vinculados a la pertenencia al Consejo Tripartito, por lo que se presentarían problemas y dudas en cuanto a la continuidad de la financiación de estas entidades en el marco de estos proyectos si dejaran de ser miembros del Consejo Tripartito.

7. Impacto de la legislación enmendada sobre la organización querellante

En la República Eslovaca no se ha producido ningún impacto negativo asociado a la modificación de la legislación en 2021, a saber, ninguna reducción del diálogo social. En primer lugar, la KOZ SR, con seis miembros en el Consejo Tripartito es, con diferencia, el miembro más fuerte del Consejo Tripartito. La KOZ SR expresa libremente sus opiniones sobre los documentos sometidos a debate. Además, en un gran número de casos, hay acuerdo entre las posiciones de la KOZ SR y de las SOS en cuanto a las propuestas sometidas a debate, incluso en el caso de las críticas al Gobierno. Así pues, las SOS no desempeñan el papel de un sindicato progubernamental. Del mismo modo, ningún tercero ha entrado en el Consejo Tripartito por la parte sindical. Actualmente, el Gobierno solo tiene conocimiento de solicitudes de adhesión al Consejo Tripartito por parte de entidades de empleadores.

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca, contribuye por ley (artículo 159 del Código del Trabajo) a las denominadas actividades de inspección de los sindicatos, en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, concretamente a las actividades de los inspectores sindicales de seguridad y salud en el trabajo. Cualquier sindicato a nivel de confederación puede solicitar una contribución, independientemente de su pertenencia al Consejo Tripartito. Desde 2021, se ha producido un aumento global de la contribución, que ha pasado, en 2024, de 728 380 euros a 837 818 euros, y, en el caso concreto de la KOZ SR, en 2024, se pasó de 700 036 euros a 777 818 euros. En comparación, En 2024, los SOS recibieron una contribución de 40 000 euros y la tercera entidad, NKOS, una contribución de 20 000 euros.

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca, también apoya las capacidades analíticas de la KOZ SR, en el marco de proyectos nacionales (como la Alianza de Consejos Sectoriales —anticipación de las tendencias y necesidades del mercado laboral: desarrollo de las capacidades profesionales de los interlocutores sociales; el apoyo a la calidad del diálogo social; y la gestión de la edad). En los últimos años, se ha asignado un total de más de 13 millones de euros a la KOZ SR para las capacidades analíticas de los sindicatos y sus expertos (poniendo esto en contexto, en 2024 el salario medio mensual en la República Eslovaca fue de 1 524 euros, el salario medio por hora de un empleado fue de 8,75 euros, y el costo de las cotizaciones del empleador por encima del

salario bruto fue del 36,2 por ciento, lo que significa que el costo total por hora de trabajo fue de aproximadamente 11,92 euros/hora).

El Gobierno destaca el hecho de que la República Eslovaca es miembro fundador de la OIT (formaba parte de la antigua Checoslovaquia), miembro de la Unión Europea con un alto nivel de protección del diálogo social, un mecanismo de diálogo social y del Consejo Tripartito en funcionamiento (en 2024 se reunió nueve veces y a 5 de mayo de 2025, ya se había reunido cinco veces), y ha ratificado 76 convenios de la OIT.

Hasta la fecha, no se ha demostrado que este cambio haya repercutido negativamente en el funcionamiento del Consejo Tripartito, ni que haya motivado una reclamación de los sindicatos progubernamentales. Consideramos que etiquetar a un competidor en el ámbito de la representación de los trabajadores —que también ha conseguido puestos en importantes empresas de la República Eslovaca— como entidad no representativa, es un intento infundado de extender, en el plano internacional, los conflictos internos que se derivan principalmente de los problemas de uno de los interlocutores sociales. Del mismo modo, consideramos una acusación injustificada que el Gobierno haya ocasionado la fragmentación de los sindicatos, cuando lo que hizo el Gobierno fue limitarse a reflejar el cambio de la realidad, ajustando el equilibrio dentro del Consejo Tripartito. Si el Gobierno no hubiera cambiado los criterios de representatividad a lo largo del tiempo, por ejemplo, en 2007, es posible que varias entidades estuvieran ahora en una posición no representativa desde el punto de vista del Gobierno, y posiblemente el Consejo Tripartito ni siquiera existiría. Por tanto, estas cuestiones no pueden ser inmutables y deben seguir la evolución de los tiempos y las realidades cambiantes de la sociedad.

En el marco de este razonamiento y de las explicaciones en el contexto nacional, el Gobierno considera que no ha violado el Convenio. Al contrario, ha procedido sobre la base de la realidad cambiante del asociacionismo en la República Eslovaca. Al actuar de este modo, ha fomentado una mayor pluralidad de opiniones.

Discusión por la Comisión

Presidente - Me cumple el honor de invitar al representante gubernamental de Eslovaquia, Embajador, Representante Permanente de Eslovaquia ante la Oficina de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - En primer lugar, permítame felicitarle en nombre de la República Eslovaca por su elección como Presidente de esta distinguida Comisión y desearle, junto con nuestra delegación aquí presente, mucho éxito en su trabajo.

En segundo lugar, también le agradecemos la oportunidad de informar a la presente Comisión sobre la enmienda de 2021 a la Ley sobre la Consulta Tripartita y de aclarar por qué, tras varios años de experiencia práctica y un cambio de Gobierno, hemos optado por mantener la nueva norma.

¿Por qué era necesaria la enmienda? Antes de 2021, el Consejo Económico y Social eslovaco, máximo órgano tripartito de nuestro país, más comúnmente conocido como «Tripartito» (en adelante, Consejo Tripartito), se basaba en normas aprobadas en 2007. Estas se adaptaron a partir de unos umbrales aún más estrictos establecidos en 1999. Este órgano sirve de plataforma crucial para las consultas trilaterales a nivel nacional entre el Estado, las organizaciones de empleadores y los sindicatos, es decir, los interlocutores sociales. Sin embargo, en las dos últimas décadas, las profundas transformaciones experimentadas por el

mercado de trabajo y el entorno económico han dado lugar a una pluralización y especialización por parte de la parte empleadora.

Lo que en la década de 1990 fue una federación de empleadores incluyente de carácter general se ha dividido gradualmente en tres: la Asociación de Empleadores de la República Eslovaca (AZZZ), la Unión Nacional de Empleadores de la República (RUZ) y la Asociación de Sindicatos de la Industria y el Transporte (APZD). Esta evolución natural se dio también a continuación en el ámbito sindical, seguida de una creciente pluralidad y especialización entre los organismos de trabajadores. Durante más de 30 años, la Confederación de Organizaciones Sindicales de la República Eslovaca (KOZ SR), ejerció el monopolio como confederación sindical a nivel nacional.

En 2017, apareció un segundo actor, la Unión de Sindicatos de Eslovaquia (SOS), que rápidamente obtuvieron la representación mayoritaria en varias empresas emblemáticas como Volkswagen Bratislava y Jaguar Land Rover Eslovaquia. Solo añadiré a esta información que la pequeña Eslovaquia es el mayor productor de automóviles per cápita de todo el mundo y que la automoción es la columna vertebral de la economía y la industria eslovacas. La creación del SOS es un desarrollo natural de su sector industrial más destacada para obtener su voz específica en el Consejo Tripartito.

El tercer factor fueron los intereses de la administración local, ya que las asociaciones municipales y regionales, como grandes empleadores del sector público, también pidieron una voz más fuerte.

En este contexto, la enmienda 2021 perseguía dos objetivos: mantener «vivo» el Consejo Tripartito reflejando las tendencias reales de la afiliación y garantizar que todos los actores significativos, antiguos o nuevos, puedan aportar su experiencia al diálogo social nacional.

En el artículo 1 del Convenio se utiliza deliberadamente la forma plural para la expresión organizaciones representativas, «... las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho de libertad sindical». No se impone un único parámetro obligatorio ni impide a los Gobiernos ajustar sus parámetros a medida que evolucionan las realidades nacionales. Lo que se exige es una prueba objetiva de representatividad aplicada con imparcialidad, de modo que el Consejo Tripartito no sea un club cerrado a los miembros de siempre ni una puerta giratoria para cualquiera que simplemente lo solicite. Basamos nuestra legislación en tales principios.

Con respecto a la pluralidad y las alegaciones de los sindicatos progubernamentales, algunos críticos afirman que la enmienda fue diseñada para instalar los llamados «sindicatos favorables al Gobierno». Permítanme abordar esta cuestión con toda franqueza.

Por irónico y paradójico que resulte, en el pasado los medios de comunicación y otras partes interesadas han calificado a la KOZ SR de entidad favorable al Gobierno o adherida a un partido político concreto. Una afirmación y una etiqueta muy politizadas e injustas, en mi opinión.

Además, el historial de la SOS desmiente la etiqueta de «organización amiga del Gobierno». En la mayoría de las votaciones del Consejo Tripartito, la SOS se ha puesto del lado de la KOZ SR, incluso cuando ambos sindicatos criticaron las propuestas del Gobierno.

Antes de 2021, cuatro entidades de la parte empleadora y una confederación sindical se sentaban en el Consejo Tripartito. Hoy, la proporción es de cuatro a dos. Lo que supone un ligero cambio.

El criterio para formar parte del Consejo —contar con un mínimo de 100 000 afiliados o asalariados— sigue siendo estricto. Únicamente en el caso de que haya menos de tres organizaciones con menos de 100 000 afiliados o asalariados, una entidad con una representación por debajo de ese umbral podrá también solicitar el ingreso.

Así pues, la pluralidad y la especialización no es una maniobra partidista. Es un reconocimiento fáctico de que las economías modernas son diversas, y el diálogo es más rico cuando cada parte puede hablar con más de una voz.

Permítanme hablar de los criterios numéricos actualizados. La población activa de Eslovaquia representa unos 2 millones de personas. El umbral mínimo actual de 100 000 afiliados o asalariados equivale a contar con un nivel de cobertura del 5 por ciento, que es la mitad del nivel del 10 por ciento que se aplicaba originalmente hasta 2007. Si hay menos de tres entidades por cualquiera de las dos partes que cumplen estos requisitos, la Ley enmendada abre una estrecha «válvula de seguridad»: permite que formen parte del Consejo a las siguientes organizaciones más representativas, hasta un máximo de tres por cualquiera de las partes. En otras palabras, evitamos los monopolios y la proliferación al mismo tiempo.

¿Por qué no aflojar más el listón? Porque el Consejo Tripartito debe seguir siendo manejable y realista. Un puesto debe ser señal de una auténtica fuerza de circunscripción, no meras estadísticas de registro. Por cierto, la fuerza, la influencia y la dinámica de las partes interesadas pueden cambiar y están cambiando con el tiempo.

Asignación proporcional de puestos. Cada parte —empleadores, trabajadores y Gobierno— dispone de siete. Se reparten proporcionalmente a las cifras de afiliados declaradas, con un mínimo de un puesto por cada entidad admitida. Actualmente, en lo que se refiere a los sindicatos, la KOZ SR tiene seis representantes, mientras que la SOS solo tiene uno. Con seis representantes, la KOZ SR sigue siendo el sindicato más fuerte en el Consejo Tripartito. La existencia de otras entidades sindicales no obliga a la KOZ SR a alinear sus posiciones con ellas y pueden expresar libremente sus opiniones sobre los documentos presentados.

Garantías para un verdadero diálogo. No hay votación en bloque. Cada puesto habla y vota por su propia organización. Ni los sindicatos ni los grupos empresariales están obligados a presentar una única línea unificada. Los estatutos recogen criterios de admisión transparentes. El Gobierno no puede elegir a dedo a los favoritos.

Hay una puerta abierta para los recién llegados. Si un tercer sindicato de ámbito nacional alcanza alguna vez el umbral mínimo, tiene derecho a presentar su candidatura siguiendo exactamente las mismas normas que los antiguos sindicatos. Estas salvaguardias garantizan que la pluralidad mejore la calidad del debate, en lugar de diluirla.

Mi última observación se refiere a los resultados observados y al camino que queda por recorrer. Por el momento, no vemos indicios de que el diálogo social se haya debilitado. El Consejo Tripartito se reunió nueve veces en 2024 y cinco veces en los cinco primeros meses de este año. Revisó proyectos de ley, propuestas presupuestarias e iniciativas de la Unión Europea.

Empleadores y sindicatos copatrocinaron cuatro dictámenes conjuntos, dos de los cuales criticaban los proyectos del Gobierno. Ello constituye una clara prueba de que la independencia está intacta.

La financiación pública de las actividades sindicales de la inspección del trabajo pasó de 700 000 euros en 2021 a casi 800 000 euros en 2024 solo para la KOZ SR. Por su parte, la SOS

y una confederación no tripartita (NKOZ) recibieron fondos de mucha menor cuantía: 40 000 y 20 000 euros, respectivamente.

La decisión de no volver a la legislación original tras el cambio de Gobierno en 2023 está vinculada a las transformaciones constantes en relación con la base de afiliados de las asociaciones y con las actividades de las entidades que actualmente no forman parte del Consejo Tripartito. Se aplica especialmente en la situación política actual de Eslovaquia, donde el Gobierno de coalición tripartito incluye dos partidos socialdemócratas que están históricamente relacionados con los movimientos sindicales, incluida la KOZ SR. Todos los miembros del Consejo Tripartito, a excepción de la KOZ SR, están a favor de mantener la legislación actual, especialmente debido a los proyectos en curso fundados por la Unión Europea, que se verían amenazados por un posible nuevo cálculo de la afiliación.

De cara al futuro, seguimos abiertos a mejoras basadas en datos empíricos. Si los futuros cambios demográficos o económicos traen consigo nuevos ajustes, volveremos al Parlamento con propuestas guiadas siempre por el Convenio y los principios de objetividad, transparencia y libertad sindical. Si retrocedemos ahora, no solo un sindicato, sino también las organizaciones de empleadores pueden perder potencialmente su lugar en el Consejo Tripartito.

En conclusión, debo decir que me apena un poco y digamos que me avergüenza que estemos ocupando el precioso tiempo de este distinguido órgano por una cuestión de competencia de dos sindicatos eslovacos porque, francamente, en eso consiste la cuestión. Se trata de una disputa interna y de un intento de mantener el monopolio.

La esencia del diálogo social es el equilibrio. Equilibrio entre estabilidad y apertura, entre la voz de la mayoría y la percepción de la minoría. Nuestra enmienda 2021 busca ese equilibrio. Mantiene la puerta lo suficientemente abierta para la evolución de las realidades, pero lo suficientemente firme para garantizar que quienes se sientan a la mesa representen realmente a circunscripciones sindicales representativas.

Por tanto, insistimos en que la República Eslovaca siga cumpliendo, es más, encarnando sus obligaciones en virtud del convenio. Seguiremos escuchando, seguiremos analizando y, cuando sea necesario, seguiremos ajustando, porque las democracias vivas nunca se quedan quietas.

Miembros trabajadores - A lo largo de nuestros trabajos no hemos dejado de insistir en la necesidad de organizar el diálogo social de manera eficaz para comprender el conjunto de los problemas que pueden surgir en el marco de la aplicación de los instrumentos internacionales del trabajo. El diálogo social es un elemento transversal en todos los instrumentos de la OIT. El Convenio trata directamente de la necesidad de organizar este diálogo social. Además, cuenta con una amplia adhesión de los Estados Miembros de la OIT, ya que cuenta con 158 ratificaciones hasta la fecha.

No obstante, recordamos que la OIT lanzó hace unos años una campaña de ratificación de este Convenio con el objetivo de lograr su ratificación universal antes del centenario de la Organización. Este objetivo aún no se ha alcanzado, pero sigue pendiente. Aprovechamos esta ocasión para invitar a los Estados que aún no lo han hecho a que se comprometan en el proceso de ratificación del Convenio. Si su ratificación es esencial, no lo es menos su cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica.

Hoy vamos a examinar la aplicación del Convenio por Eslovaquia, que lo ratificó en 1997. El problema central es la modificación en 2021 de la Ley núm. 103/2007. Las prescripciones legales relativas a la representatividad de las organizaciones de trabajadores con vistas a

entablar un diálogo social a escala nacional han evolucionado. Antes de las modificaciones adoptadas, solo las organizaciones de trabajadores que contaban con al menos 100 000 afiliados eran consideradas organizaciones representativas y podían, por consiguiente, estar representadas en el Consejo Económico y Social de la República Eslovaca. Ahora bien, la modificación de la citada Ley sobre la Consulta Tripartita implica que, si al menos tres organizaciones de trabajadores cumplen este criterio, otras organizaciones que cuenten con menos de 100 000 afiliados también podrán ser autorizadas a participar en las consultas tripartitas a nivel nacional.

La principal organización sindical del país, la KOZ SR, considera que esta modificación podría dar lugar a la participación de menos de 1 000 afiliados. Esta situación suscita serias dudas en cuanto a la representatividad de estas organizaciones de trabajadores y provoca una desigualdad en las condiciones de participación en el diálogo social.

Al igual que la KOZ SR, no podemos negar la impresión de que esta modificación tiene por objeto autorizar a las organizaciones de trabajadores no representativas a participar en el diálogo social tripartito a escala nacional y, por lo tanto, debilitar a las organizaciones de trabajadores más representativas, como es el caso de la KOZ SR.

Si el pluralismo sindical es un elemento fundamental del diálogo social, también hay que velar por que las organizaciones sindicales que participan en el diálogo social sean verdaderamente libres e independientes. El riesgo de que surjan sindicatos no representativos es real.

Como señala la Comisión de Expertos en su Informe, si bien el Convenio exige que los empleadores y los trabajadores estén representados en pie de igualdad en todos los órganos a través de los cuales se realicen consultas, no exige necesariamente que haya igualdad en el número de organizaciones representativas, ya que puede haber casos en los que una sola organización sea la más representativa.

La KOZ SR subraya asimismo en sus comentarios que la ampliación intencionada del número de entidades que participan en el diálogo social tripartito a escala nacional pone en peligro su eficacia. Esta preocupación expresada por la KOZ SR coincide con la observación de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 2012, que recordaba que el concepto de organización más representativa no es contrario al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ya que permite encontrar un equilibrio entre el monopolio sindical, por una parte, que es contrario al Convenio núm. 87, y la multiplicación excesiva de sindicatos, por otra. Para que el concepto de organización más representativa no sea contrario al principio de la libertad sindical, debe ir acompañado de ciertas condiciones. Así, los sindicatos más representativos deben determinarse sobre la base de criterios objetivos, preestablecidos y precisos, para evitar cualquier riesgo de parcialidad o abuso, y la distinción debe limitarse al reconocimiento de determinados privilegios (por ejemplo, a efectos de consulta por parte de las autoridades).

El marco jurídico aplicable antes de la reforma introducida en 2021 cumplía plenamente estos requisitos. Son las modificaciones introducidas en 2021 las que ya no cumplen los requisitos. En efecto, desde el momento en que menos de tres organizaciones cumplen los criterios de representatividad, otras organizaciones pueden ser designadas al margen de estos criterios objetivos, preestablecidos y precisos, violando las condiciones de validez del concepto de representatividad. Es obvio que debe promoverse el pluralismo sindical, pero no puede hacerse haciendo caso omiso de los requisitos establecidos por los instrumentos de la OIT.

Es evidente que el cumplimiento del Convenio exige que el diálogo social se organice de tal manera que todas las partes reciban el mismo trato. Este ya no es el caso en Eslovaquia tras los cambios introducidos en la composición del Consejo Económico y Social. El Gobierno debería revocar las modificaciones introducidas en 2021 para restablecer una situación conforme al Convenio.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores destacan la importancia del cumplimiento del Convenio por parte de los Estados. Hoy es la primera vez que la Comisión aborda la aplicación de este Convenio por parte de Eslovaquia. Eslovaquia ratificó este Convenio de gobernanza en 1997. Tomamos nota de que, hasta la fecha, la Comisión de Expertos no ha formulado ninguna observación sobre este Convenio.

En Eslovaquia, una ley, cuya enmienda está en vigor desde el 1 de marzo de 2021, especifica la composición del Consejo Económico y Social de la siguiente manera:

- siete asientos para los sindicatos, siete asientos para las organizaciones de empleadores y siete asientos para el Gobierno;
- un máximo de tres organizaciones que representen a los trabajadores y un máximo de tres organizaciones que representen a los empleadores;
- cada organización representativa dispone de al menos un asiento;
- cada organización representativa (de los trabajadores o de los empleadores) debe cubrir al menos a 100 000 trabajadores, pero si hay menos de tres organizaciones que cumplen este criterio, se admite a otra organización, aunque cubra a menos de 100 000 trabajadores (este ha sido recientemente el caso de la SOS, poniendo fin al monopolio histórico de la KOZ SR).

La reclamación presentada por la KOZ SR se basa en las siguientes cuestiones:

- el supuesto de que la SOS no es suficientemente representativa a nivel nacional para formar parte del Consejo Económico y Social;
- el supuesto de que este mismo sindicato no es independiente del Gobierno.

A la luz de esta observación sindical, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las razones por las que se había modificado la legislación nacional en 2021 y que explicara cómo la nueva composición del Consejo Económico y Social refuerza efectivamente el tripartismo y el diálogo social.

En su respuesta por escrito del 14 de mayo y en su respuesta oral de esta mañana, el Gobierno responde a las preguntas de la Comisión de Expertos y refuta los argumentos de hecho y de derecho del sindicato demandante. Sostiene que la legislación nacional se ajusta al Convenio y que el Consejo Económico y Social es competente para desempeñar su función consultiva en materia de normas internacionales del trabajo.

En primer lugar, el Gobierno explica que la modificación de la Ley en 2021 tenía por objeto adaptarse a los cambios en la sociedad eslovaca y, en particular, a la caída de la tasa de sindicación en este país, así como a la escisión de determinadas organizaciones en varias entidades especializadas. La reducción del umbral de representatividad de 200 000 a 100 000 trabajadores cubiertos por cada organización miembro del Consejo Económico y Social permite ahora a estas organizaciones seguir cumpliendo este criterio numérico. Además, esta Ley puede abrir la puerta del Consejo a otras organizaciones, y la suma de las organizaciones garantiza una representatividad global. Desde 2023, el nuevo Gobierno ha querido mantener los mismos criterios, acordes con los principios de la libertad sindical. En

marzo de 2025, una reunión puso de manifiesto que todas las entidades, a excepción de la KOZ SR, estaban a favor de mantener el *statu quo*, es decir, la situación jurídica actual.

En segundo lugar, el Gobierno explica cómo la nueva composición del Consejo Económico y Social refuerza efectivamente el tripartismo y el diálogo social. Para ello, se basa en una serie de elementos: los criterios legales de representatividad son objetivos y transparentes, las organizaciones representativas actúan con independencia (en particular con respecto a las autoridades), tienen plenamente garantizada la libertad de opinión y de expresión y los interlocutores sociales reciben el mismo trato. La OIT no exige que un consejo tripartito incluya el mismo número de organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En tercer lugar, el Gobierno rebate que vaya a permitir a sindicatos no representativos participar en el diálogo social tripartito a escala nacional. El sindicato SOS es especialmente representativo en el sector del automóvil, lo que le confiere una legitimidad incuestionable en un país que encabeza la producción automovilística per cápita. Además, el Gobierno señala que el sindicato demandante no ha sufrido ningún perjuicio y que, por el contrario, la pluralidad de la composición del Consejo favorece la calidad del diálogo social. El sindicato demandante solo pierde un asiento de un total de siete en virtud de la nueva Ley. Por lo tanto, conserva seis, lo cual ratifica su posición anterior. Cada sindicato conserva plena libertad de opinión, aunque la mayoría de las veces, los pareceres de los dos sindicatos coinciden en la práctica. Por último, el sindicato demandante conserva importantes ventajas financieras para llevar a cabo sus proyectos y reforzar su capacidad.

Los miembros empleadores destacan la importancia del Convenio, que es un convenio de gobernanza. Este Convenio pone en práctica el tripartismo, que es el ADN de la OIT, obligando a los Gobiernos a comunicar sus memorias a los interlocutores sociales y promoviendo el diálogo tripartito nacional sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Recordemos que fue en el seno de nuestra propia Comisión donde se sugirió por primera vez en 1972 la posibilidad de adoptar un instrumento que tratara específicamente de la creación de órganos tripartitos nacionales, con el objetivo de implicar más estrechamente a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en el proceso normativo.

De conformidad con el artículo 2 del Convenio, Eslovaquia ha desarrollado un procedimiento, criterios de representatividad de las organizaciones y un órgano consultivo tripartito. Estos mecanismos garantizan una consulta eficaz entre el Gobierno y los interlocutores sociales sobre las cuestiones relativas a las actividades de la OIT.

De conformidad con el artículo 3, los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo Económico y Social son elegidos libremente por sus organizaciones representativas, las condiciones de representatividad de las organizaciones son objetivas y transparentes y tienen en cuenta las realidades nacionales, con objeto de garantizar la representación global de los empleadores y de los trabajadores y promover la pluralidad y la diversidad de las posiciones.

El Convenio tiene el mérito de la flexibilidad, ya que deja que sea la práctica nacional la que determine la naturaleza y la forma de los procedimientos de consulta. Así, procedimientos o métodos de consulta tripartita muy diferentes pueden cumplir los objetivos del Convenio.

Miembro trabajador, Eslovaquia - Reconocemos la labor de la presente Comisión en la custodia del sistema y del corpus normativo de la OIT y recordamos a los Gobiernos que el diálogo social no es solo la columna vertebral de un entorno laboral justo y sostenible, sino también una herramienta fundamental para lograr la justicia social y, por consiguiente, una paz duradera, que es el núcleo de la existencia de esta Organización.

La KOZ SR es la organización de trabajadores más representativa de Eslovaquia, puesto que en ella se dan cita sindicatos y trabajadores de todos los sectores económicos, incluido el sector automovilístico. Somos la voz de cientos de miles de trabajadores que hoy se enfrentan a una creciente incertidumbre económica y social. Precisamente por ello consideramos esencial que el sistema de diálogo social sea creíble, estable y basado en reglas justas.

En 2021, el Gobierno enmendó la Ley sobre la Consulta Tripartita y consideramos que este cambio es incompatible con el Convenio. Permítaseme, en primer lugar, explicar brevemente la evolución jurídica. Hasta marzo de 2021, la legislación eslovaca establecía que solo las confederaciones sindicales que representen al menos a 100 000 empleados en múltiples sectores podían convertirse en miembros del Consejo Tripartito. Era una norma estricta, pero justa e igual para todos. Sin embargo, la enmienda, que entró en vigor el 1 de marzo de 2021, introdujo una excepción. Si los tres puestos del lado de los trabajadores en el Consejo Tripartito no están totalmente ocupados, incluso las organizaciones que no cumplen con estos criterios de representatividad pueden ser admitidas previa solicitud. Este cambio tiene graves implicaciones al crear un sistema de dos niveles.

Mientras que nuestra organización sindical cumple con estrictos criterios de representatividad, incluyendo una afiliación mínima de 100 000 trabajadores, otros pueden obtener el acceso al Consejo Tripartito sin ninguna base de afiliación, estructura o registro sindical verificado en las negociaciones.

La KOZ SR respeta plenamente el principio del pluralismo y no se opone a la inclusión de nuevas entidades en el diálogo social. Por el contrario, como reconoce la OIT, acogemos con beneplácito la diversidad y creemos que enriquece el diálogo social, pero solo si se basa en normas equitativas, justas y transparentes que garanticen la representatividad de todas las organizaciones implicadas. Estamos dispuestos a discutir cuáles deben ser los criterios de representatividad, pero deben aplicarse por igual a todos. Es inaceptable que una organización de trabajadores cumpla con condiciones estrictas, mientras que otra puede eludirlas. Este sistema de doble vía socava la confianza en el diálogo tripartito como mecanismo de concertación justo e igualitario.

Desde un punto de vista jurídico, esta enmienda contradice directamente el artículo 1 del Convenio, que se refiere claramente a las consultas con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, no solo con los «disponibles» en este momento y no solo con aquellos que simplemente cumplen los requisitos formales de registro adaptados a fines gubernamentales o políticos.

Por otra parte, la enmienda se adoptó de manera unilateral, sin consulta previa con los interlocutores sociales. El Gobierno impulsó este cambio unilateralmente, sin un intercambio de opiniones, sin una discusión adecuada y sin una evaluación pública o experta. Es por ello que consideramos que este cambio constituye una doble violación del Convenio, tanto en lo que respecta a sus principios sustantivos como a sus requisitos de procedimiento.

Algunos representantes gubernamentales pueden argumentar que esta enmienda no ha ocasionado aún problemas significativos en la práctica. Pero la cuestión no es el estado actual, sino la finalidad y el espíritu del tripartismo. La preocupación es que este marco jurídico abra la puerta a entradas oportunistas, no representativas y potencialmente abusivas en el Consejo Tripartito.

Existe el riesgo de que el tripartismo se convierta en un marco formal para los llamados jugadores silenciosos sin mandato real de los trabajadores y sin legitimidad democrática. Al mismo tiempo, esta enmienda crea un incentivo para la fragmentación. Incluso los grupos

pequeños saben ahora que pueden separarse y seguir entrando en el Consejo Tripartito sin contar con un amplio apoyo simplemente porque no todos los puestos están ocupados. Eso debilita la unidad y la fuerza del movimiento sindical.

Desde nuestra perspectiva, este cambio no refuerza el diálogo social. Debilita la voz de las organizaciones de trabajadores más representativas. Hasta la fecha, el Gobierno no ha presentado ninguna justificación convincente de por qué era necesaria esta enmienda, ni del impacto positivo que con la misma se pretendía.

La Comisión de Expertos ya ha señalado, en su análisis preliminar, que la enmienda puede dar lugar a una situación en la que algunas organizaciones cumplan criterios estrictos de representatividad, mientras que otras no. Esto podría entrar en conflicto con los objetivos del Convenio. Compartimos plenamente esta evaluación. No se trata de una cuestión técnica. Ataca los valores fundamentales del diálogo social. Se trata de saber si el tripartismo seguirá siendo un espacio para las voces verdaderamente representativas de los trabajadores y de los empleadores o si se convertirá en un marco formal en el que la representatividad pueda ser eludida. El tripartismo no es simplemente una reunión de tres partes. Es un sistema que debe basarse en la igualdad, la representatividad y el diálogo real.

Para concluir, pedimos respetuosamente a la Comisión que considere la posibilidad de:

- evaluar la compatibilidad de la Ley sobre la Consulta Tripartita con el Convenio;
- instar al Gobierno a que garantice condiciones equitativas, objetivas y transparentes para todos los interlocutores sociales, y
- apoyar el retorno a un sistema en el que la representatividad legítima no sea solo un posible criterio para participar en el diálogo tripartito, sino un principio fundamental para participar en las consultas tripartitas.

Como delegado de todos los trabajadores de Eslovaquia, les agradezco esta oportunidad y su interés en defender el núcleo y el espíritu del Convenio y su pleno contenido normativo y poderoso hacia la justicia social.

Miembro empleador, Eslovaquia - Los representantes de los empleadores de la República Eslovaca presentan respetuosamente esta declaración en respuesta a los comentarios de la KOZ SR sobre el supuesto incumplimiento de los principios del Convenio.

Con el máximo respeto por la importancia de este Convenio y el papel de los interlocutores sociales en el sistema de las normas internacionales del trabajo, deseamos declarar que, desde la perspectiva de los empleadores, el marco actual del diálogo social en la República Eslovaca proporciona una plataforma adecuada y eficaz para la consulta entre el Gobierno y los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Consideramos que las normas actualmente establecidas con respecto a la representatividad para poder gozar de la posibilidad de formar parte del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca, como máximo órgano tripartito nacional, son justas.

A nuestro juicio, el sistema cumple con el espíritu y los objetivos del Convenio. En este contexto, no estimamos necesario efectuar cambios legislativos ni revertir el marco jurídico al estado anterior a la aplicación de las modificaciones.

Cuando surgen opiniones divergentes sobre el alcance o los aspectos técnicos del proceso de consulta, los representantes de los empleadores estamos firmemente convencidos de que la mejor manera de abordar estas cuestiones es a través de un diálogo constructivo a nivel nacional en el marco de las instituciones y procedimientos existentes.

Los representantes de los empleadores de la República Eslovaca mantienen su empeño en seguir manteniendo un diálogo social abierto, justo, sustantivo y diverso, y expresan su voluntad de contribuir a su ulterior desarrollo de manera coherente con los principios de colaboración, igualdad y respeto mutuo.

Miembro trabajadora, Finlandia - No es casualidad que este Convenio se considere prioritario. Por lo que respecta a las normas internacionales del trabajo, el tripartismo en el sentido del Convenio va mucho más allá de la implicación y la participación activa de las organizaciones más representativas, tal como propugna la Constitución de la OIT. Cualquier medida que deba adoptarse a nivel nacional en relación con este Convenio obliga a aplicar los procedimientos de consulta. Por definición, el Convenio obliga a los Estados Miembros a respetar el tripartismo y a actuar en pro de su plena realización.

Con respecto al caso de Eslovaquia, según lo expresado y descrito por la Comisión de Expertos, es más que evidente que las modificaciones introducidas en la legislación y la práctica nacionales repercuten en la forma en que se aplica el Convenio.

Naturalmente, existen alternativas en cuanto a la forma de establecer las consultas tripartitas en la legislación y en la práctica. En el marco de las prácticas nacionales, la consulta puede traducirse en el intercambio de comunicaciones, la formulación activa de propuestas por parte de los órganos tripartitos o por otros medios adecuados, siempre que las partes los consideren apropiados. Aunque, en principio, el Consejo Económico y Social de la República Eslovaca pudiera cumplir las normas antes de marzo de 2021, debemos señalar con pesar que las actuales enmiendas legislativas constituyen una regresión y no un avance hacia la consecución de un auténtico tripartismo.

En primer lugar, nunca se insistirá lo suficiente en el principio antes mencionado de que los métodos elegidos por los Gobiernos deben ser considerados aceptables y apropiados por las partes implicadas. Como la Comisión de Expertos ha pedido explícitamente al Gobierno que aclare, ¿cómo se espera que la legislación promueva y fortalezca eficazmente el tripartismo y el diálogo social cuando la organización más representativa de los trabajadores eslovacos está en total desacuerdo con la nueva composición del Consejo y considera que su verdadero propósito es permitir que organizaciones de trabajadores no representativas debiliten el papel de la más representativa?

No es difícil entender cómo estas enmiendas podrían, fácilmente, llevar a circunstancias en las que la definición de la representatividad de los trabajadores se convierta en arbitraria. En el mejor de los casos, podría decirse que la legislación amplía la composición del consejo tripartito y permite efectivamente que se consulte a organizaciones de trabajadores no representativas, pero quizá genuinas. En el peor, sin embargo, la norma podría permitir la participación de organizaciones de trabajadores artificiales en pie de igualdad con la organización genuina más representativa, es decir, KOZ SR.

La plena realización del tripartismo no permite al Gobierno dictar quién representa a los trabajadores. Por el contrario, debe subrayarse que la consulta a otras partes que puedan verse afectadas no debe en ningún caso menoscabar la participación de los principales interlocutores sociales reconocidos, y mucho menos tratar de sustituirla. Si esto no equivale a socavar la representatividad genuina, cabría preguntarse entonces, ¿qué lo haría?

En segundo lugar, hay que subrayar que también deben cumplirse ciertos requisitos para que cualquier consulta sea genuina. La correcta aplicación de los principios consagrados por el Convenio exige, sin excepción, que las consultas se realicen, efectivamente, con carácter previo a la toma de decisiones con independencia de la naturaleza o forma de estos

procedimientos. Como se expresa en el Informe de la Comisión de Expertos, estas enmiendas, hoy sometidas a examen, se han promulgado sin tener debidamente en cuenta la opinión de la organización de trabajadores más representativa.

Desgraciadamente, como bien demuestra este caso, cuando se detectan insuficiencias en materia de consulta, suele ser a costa de las organizaciones de trabajadores. Como se refleja en el Informe de la Comisión de Expertos, la propia existencia de la consulta tripartita no puede darse por sentada. La promoción activa y el reconocimiento por parte de los Gobiernos no son, en absoluto, automáticos. De hecho, como lamentablemente hemos presenciado con demasiada frecuencia, las circunstancias pueden deteriorarse rápidamente y poner así en peligro la finalidad y el objetivo legítimo del Convenio. Las simples declaraciones de que se respeta el tripartismo no significan nada si las acciones no lo aplican realmente.

Miembro trabajadora, Grecia - Tomo la palabra en solidaridad con nuestro sindicato hermano, KOZ SR, para expresar la profunda preocupación de los trabajadores griegos por el incumplimiento del Convenio por Eslovaquia. Este Convenio no es de procedimiento; es institucional, además de sustantivo y prioritario. Salvaguarda la gobernanza democrática del trabajo, garantizando que las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas puedan participar en la elaboración de políticas. Por ello, es vital su correcta y debida aplicación.

Sin embargo, en la actualidad, en Eslovaquia entendemos que este objetivo fundamental está amenazado. La Comisión de Expertos observa con razón que estas recientes enmiendas pueden socavar la representación equitativa y significativa en las consultas tripartitas nacionales.

Si bien se mantiene el umbral de 100 000 afiliados, las enmiendas, aprobadas unilateralmente sin consultas, permiten que los sindicatos con tan solo 1 000 afiliados se adhieran al Consejo Tripartito, si hay puestos vacantes. Esto permite a los sindicatos marginales o creados deliberadamente para desplazar a la KOZ SR, la organización más representativa del país, en condiciones opacas.

Aunque el Convenio no establece umbrales numéricos, la Comisión de Expertos destaca que la representación ha de ser significativa y legítima. En otras palabras, permitir una influencia indebida por parte de organismos dudosamente «representativos» contraviene el espíritu y la letra del Convenio.

Seamos claros. La representatividad —determinada por criterios objetivos y transparentes— no es un juego de números. Se trata de un principio democrático clave, inextricablemente vinculado con la libertad sindical. Recuerdo el párrafo 1 de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), que especifica que las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores son aquellas que gozan del derecho a la libertad sindical.

Los dos conceptos —representatividad auténtica y libertad sindical— son inseparables. Socavar uno es erosionar el otro. El ejemplo eslovaco corre el riesgo de dar la vuelta al principio y también de contravenir la Declaración de Filadelfia, que afirma que «la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido».

La situación eslovaca sienta un precedente peligroso. No se trata aquí, como hemos oído, de pluralidad frente a monopolios sindicales. Se trata de preservar criterios democráticos objetivos y transparentes para la representatividad, y de impedir que los Gobiernos reduzcan o redefinan la representatividad de manera arbitraria y unilateral, en un asunto que pone en peligro la integridad del tripartismo. En otras palabras, no debemos sacrificar la legitimidad de

la representación objetiva por cualquier otro equilibrio o conveniencia numérica. No se trata de ideas abstractas, sino de principios clave, respaldados por una rica jurisprudencia consagrada en la jurisprudencia de la OIT. La *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, párrafo 1353, establece:

... si la legislación nacional establece mecanismos para la representación de los intereses profesionales de toda una categoría de trabajadores, esa representación debería recaer normalmente en la organización mayoritaria de la categoría y los gobiernos deberían abstenerse de toda intervención que pudiera desvirtuar dicho principio.

Asimismo, el párrafo 1355 de la *Recopilación* subraya que «El reconocimiento por el empleador de los principales sindicatos representativos en su empresa [...], constituye la base misma de todo procedimiento de negociación colectiva».

Como se reafirmó en la Declaración del Centenario de la OIT, de 2019, unos interlocutores sociales fuertes y representativos constituyen la base de unas sociedades democráticas inclusivas. El tripartismo, destaca la Declaración del Centenario de la OIT, no es solo un método, es también un valor compartido.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que derogue, juiciosamente, esas enmiendas y restablezca el cumplimiento del Convenio y de la Recomendación núm. 152. Instamos también a nuestra Comisión a que formule recomendaciones claras y basadas en principios, así como conclusiones y medidas de seguimiento, según proceda, para proteger la credibilidad del sistema de la OIT, la esencia de la representatividad y el futuro de un diálogo social democrático significativo.

Miembro trabajador, España - Los trabajadores de España apoyamos la denuncia presentada por KOZ SR por presunto incumplimiento del Convenio. Es esta una importante y potente herramienta normativa de procedimiento, ya que como la OIT nos ha recordado en numerosas ocasiones, el tripartismo es esencial para la buena gobernanza, la paz social y el desarrollo económico sostenible.

El artículo 1 del Convenio define qué se debe entender como organizaciones más representativas, pero vemos que el Gobierno ha vulnerado los criterios de representatividad y la flexibilidad que el propio Convenio concede para determinar los interlocutores sociales. Al incluir a las organizaciones sindicales de escasa representatividad, lejos de hacer el diálogo social un espacio inclusivo y más rico, lo divide y lo debilita, y obvia lo que la OIT recomienda en su Plan de acción para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza.

Las consecuencias de la decisión unilateral del Gobierno van también en contra de más recomendaciones de la OIT, ya que esta subraya, que mejorar el cumplimiento de las normas pasa por fortalecer, y no por debilitar, los sistemas de consulta tripartita. Sumemos a esto, que la intención de desgastar, desprestigiar y discriminar a las centrales mayoritarias, como se hace con la reforma legal del Ejecutivo supone obviar la exigencia del artículo 1 del Convenio, que exige que las autoridades públicas actúen de buena fe al designar qué organizaciones son las más representativas.

Como bien ha recogido en numerosas ocasiones esta Comisión, la inclusión de sindicatos menores, carentes de afiliación real, conlleva un efecto perverso: la dilución de la voz de los trabajadores, la falta de consenso y en última instancia, la erosión de la confianza en el sistema.

Si el Gobierno hubiera deseado realmente fortalecer el diálogo social, lo podría haber hecho, ya que tanto el Convenio como la Recomendación núm. 152 no prescriben un modelo único, sino que otorga a cada Estado la flexibilidad necesaria para adaptar los procedimientos

a las prácticas nacionales, siempre que se respeten los principios de independencia, representatividad y buena fe. Sin embargo, este Gobierno ha incumplido el espíritu y el contenido este Convenio también cuando se niega a y cito «buscar soluciones de compromiso que sean aceptables para cada una de las partes» que la OIT indica es clave, en un auténtico procedimiento tripartito.

Así lo hizo el Gobierno de España, caso que fue también examinado en esta Comisión por posible incumplimiento del mismo Convenio, y estamos experimentando los beneficios del tripartismo en épocas de crisis globales, con una economía que crece y de manera más sostenible que la de sus países vecinos, y una reforma laboral, cuyas consecuencias han sido alabadas por la OIT y en la que representantes de empleadores y sindicatos mayoritarios negociamos de forma permanente. Este éxito, no responde a una casualidad coyuntural, sino al funcionamiento eficaz del tripartismo en mi país, que articula un espacio institucional, bajo los principios de buena fe que establecen el Convenio y la Recomendación núm. 152, y que arroja logros tangibles para millones de trabajadoras y trabajadores, así como de empresas.

Es esto lo que queremos también para Eslovaquia, y consecuentemente, pedimos a esta Comisión un pronunciamiento firme que recoja las peticiones del delegado de las y los trabajadores eslovacos, conforme a lo estipulado en el artículo 1 y el artículo 5 del presente Convenio.

La equidad, la pluralidad y el respeto a los principios democráticos, inspiran a esta Organización. La acertada inclusión de Eslovaquia en la lista de casos a examinar por esta Comisión representa una oportunidad para reafirmar la centralidad del diálogo social y del tripartismo en la gobernanza nacional. El buen funcionamiento de estos, según lo indicado por el Convenio, será garantía de legitimidad, cohesión social, justicia distributiva y fortalecimiento de la economía, como señalan tantos instrumentos y pronunciamientos y la propia OIT.

Representante gubernamental - En nombre de la delegación eslovaca, quisiera expresar nuestro más profundo agradecimiento a cada orador que ha tomado la palabra durante las deliberaciones de hoy. Sus intervenciones han sido analíticas, cruciales y visionarias, y han enriquecido realmente nuestro diálogo y nos han recordado nuestra responsabilidad compartida de salvaguardar la celebración de consultas efectivas, inclusivas y tripartitas en todo el mundo.

Hemos escuchado atentamente las observaciones de la Comisión de Expertos y las aclaraciones proporcionadas por la Oficina.

Estamos igualmente agradecidos por las juiciosas contribuciones del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, cuya experiencia a nivel empresarial y sectorial ha infundido dinamismo a nuestra discusión. Cada cuestión planteada hoy ha aportado un valor añadido real a nuestro planteamiento común. Les aseguro que la República Eslovaca toma atenta nota de cada comentario y de cada recomendación que se formula.

Al mismo tiempo, seguimos firmemente convencidos de que el marco jurídico establecido en la República Eslovaca está en plena consonancia con la letra y el espíritu del Convenio.

Nuestra Ley sobre la Consulta Tripartita, junto con las reglas de procedimiento que rigen el Consejo Económico y Social, proporciona garantías claras para el diálogo oportuno, previo y constructivo con los representantes tanto de los trabajadores como de los empleadores sobre todas las propuestas legislativas y de política relacionadas con el trabajo. Esta no solo es la firme posición del Gobierno, sino también la opinión de cinco de los seis miembros del Consejo Tripartito que representa a los interlocutores sociales que preferirían la legislación antigua a la nueva.

En este contexto, cabe señalar asimismo que la nueva legislación también es válida para los empleadores, lo que significa que las limitaciones y la posibilidad de pluralización del diálogo tripartito no solo se limita o se centra en los sindicatos. Es una cuestión que también es válida para los empleadores.

Quisiera señalar asimismo que es bastante sorprendente oír del representante de los sindicatos eslovacos que está hablando en nombre de todos los trabajadores de Eslovaquia y que los representa. Dicho esto, el cumplimiento nunca debe conducir a la complacencia. Por consiguiente, reiteramos nuestro compromiso con la mejora continua. Eslovaquia también está preparada para compartir su experiencia, tanto positiva como instructiva, para que otros Estados Miembros puedan beneficiarse, al igual que nosotros aprendemos de sus buenas prácticas a cambio.

Permítanme dar gracias una vez más a todos los delegados por el amistoso espíritu que ha prevalecido durante nuestras labores el día de hoy. Sus perspectivas nos acompañarán de regreso a la capital, donde continuaremos el diálogo con la misma apertura y respeto que han caracterizado nuestros intercambios aquí, en Ginebra. Gracias por su atención, y gracias por su compromiso inquebrantable con el diálogo social, el tripartismo y los valores perdurables de la OIT.

Miembros empleadores - Hemos tomado debida nota de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno y los sindicatos durante la reunión. El Grupo de los Empleadores subraya la importancia de que los Estados cumplan el Convenio. El tripartismo constituye uno de los pilares de la OIT. Es fundamental que el tripartismo se ponga en práctica efectivamente a nivel tanto internacional como nacional.

No obstante, los Gobiernos son libres de organizar estas consultas de la manera más eficaz, a fin de evitar toda burocracia, y siempre y cuando se cumplan los requisitos del Convenio. Permítanme recordar sucintamente estas obligaciones:

- las consultas deben cubrir todas las normas y actividades de la OIT, como las mencionadas en el artículo 5, 1);
- teniendo en cuenta el artículo 2, 1), estas consultas deben ser efectivas, esto es, organizarse de manera que el Gobierno tenga en cuenta las opiniones de las organizaciones representativas antes de tomar decisiones, y
- por último, de conformidad con el artículo 5, 2), estas consultas tripartitas deben celebrarse al menos una vez al año.

Los miembros empleadores recomiendan a las autoridades nacionales tomar las medidas necesarias y adecuadas para velar por que se realicen consultas tripartitas efectivas y eficientes con los interlocutores sociales, de conformidad con el Convenio. Los criterios de representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben ser objetivos y predefinidos por el Poder Legislativo. La composición del Consejo Económico y Social debe garantizar una representación equilibrada entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Las organizaciones respectivas deben poder designar libremente a sus representantes en este Consejo. Este es el caso en Eslovaquia.

Alentamos al Gobierno a continuar la concertación tripartita a nivel nacional, velando por garantizar la representatividad de las organizaciones, sin interferir en la designación de los miembros del Consejo Económico y Social. Invitamos al Gobierno a comunicar en el futuro cualquier progreso dimanante del diálogo social nacional, de conformidad con el Convenio.

Miembros trabajadores - Agradezco al conjunto de los intervinientes y en particular al representante gubernamental las informaciones orales y por escrito que ha podido transmitir a nuestra Comisión. El Convenio que nos ocupa es de gobernanza y de carácter prioritario. Es esencial que el Gobierno haga todo lo posible para garantizar su correcta aplicación y para establecer un entorno propicio a las dinámicas de diálogo social tripartito.

Desde este punto de vista, nos parece primordial restablecer la confianza de las organizaciones que participan en este diálogo social tripartito y que cumplen los criterios objetivos, preestablecidos y precisos de representatividad fijados en la legislación. Esta confianza se ha visto quebrada por la modificación de la composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca en 2021, que ha tenido como consecuencia la atribución de las mismas prerrogativas que las de las organizaciones representativas a organizaciones que no responden a los criterios de objetivos, principios y prerequisites de representatividad. Las organizaciones deben ser tratadas con igualdad, lo que ya no es el caso tras las modificaciones legales introducidas. Todo ello podría perjudicar a las dinámicas de diálogo social tripartito que deberían ponerse en marcha de conformidad con el Convenio.

Pedimos al Gobierno, en concertación con los interlocutores sociales, que restablezca las disposiciones de la Ley núm. 103/2007 sobre la Consulta Tripartita a nivel nacional, a fin de garantizar que la representatividad de las organizaciones se determine sobre la base de criterios objetivos, preestablecidos y precisos, de conformidad con el Convenio.

Como ella misma ha solicitado, es importante que el Gobierno transmita a la Comisión de Expertos información detallada y actualizada sobre los motivos por los que se ha modificado la legislación nacional. El Gobierno deberá indicar asimismo de qué manera la nueva composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca está destinada a promover y reforzar eficazmente el tripartismo y el diálogo social. Pedimos al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la Oficina y que informe a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas adoptadas con miras a aplicar las recomendaciones que nuestra Comisión formulará a este respecto.

Conclusiones de la Comisión

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

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

Teniendo en cuenta el debate, la Comisión pidió al Gobierno que:

- **entable un diálogo social tripartito constructivo sobre todas las cuestiones, incluidos los motivos de todos los cambios en las disposiciones de la Ley núm. 103/2007 sobre la Consultas Tripartitas a nivel nacional, de conformidad con el Convenio;**
- **lleve a cabo consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las normas y actividades de la OIT a nivel nacional;**
- **garantice que las consultas sean efectivas en la legislación y en la práctica y tengan lugar al menos una vez al año y, a este respecto, que vele también por que, ni en la legislación ni en la práctica, haya excepciones que permitan conceder a otras organizaciones los mismos derechos de consulta que a las organizaciones representativas;**

- **garantice que las organizaciones puedan ejercer su derecho a elegir libremente a sus representantes sin ninguna injerencia externa;**
- **facilite información sobre cómo se prevé que funcione la nueva composición del Consejo Económico y Social de la República Eslovaca, y que promueva y refuerce eficazmente el tripartismo y el diálogo social.**

La Comisión invitó al Gobierno a que proporcionara información a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas que adoptará para aplicar todas las recomendaciones antes mencionadas.

Presidente: Cedo ahora la palabra al representante gubernamental de la República Eslovaca, señor Ministro de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia.

Representante gubernamental: Eslovaquia desea agradecer a la Comisión sus conclusiones sobre el cumplimiento del Convenio. Eslovaquia reconoce y respeta el importante papel que desempeña la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia dentro del sistema de control de la OIT. Garantizar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo es fundamental y crucial para alcanzar nuestro objetivo común de celebrar debates tripartitos adecuados para todas las partes interesadas.

Espero que la información presentada en nuestra contribución oral y escrita sobre los motivos que han llevado a adoptar la enmienda de 2021 a la Ley sobre la Consulta Tripartita haya servido para reafirmar el compromiso de Eslovaquia con el Convenio y su cumplimiento. Por supuesto, seguiremos colaborando con los interlocutores sociales para dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión.

Eslovaquia pondrá en práctica las palabras pronunciadas en esta sesión y estoy seguro de que el Gobierno y los interlocutores sociales resolverán estas cuestiones en un espíritu de diálogo social.

Georgia (ratificación: 1999)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito. El Gobierno agradece la oportunidad de responder a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en relación con la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera (la Ley), aprobada el 28 de mayo de 2024 por el Parlamento de Georgia, en particular en lo que respecta a sus posibles repercusiones para las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el marco del Convenio.

En respuesta a las observaciones de la Comisión, nos gustaría ofrecer algunas aclaraciones sobre el objetivo y el alcance de la Ley, al tiempo que afirmamos que es totalmente compatible con el Convenio, tanto en lo que respecta a sus principios como a su aplicación. También queremos subrayar nuestra esperanza de que la Ley, que lamentablemente se ha convertido en un tema político exagerado de forma artificial, no sea objeto de debates con sesgo político en foros que deberían permanecer libres de tal parcialidad.

La Ley tiene como objetivo principal garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los medios de comunicación que operan en Georgia, reciben financiación extranjera sustancial y participan en actividades de activismo político.

En Georgia, al igual que en todas las naciones democráticas, la financiación extranjera de los procesos políticos está prohibida. Lamentablemente, se han dado casos de injerencia política extranjera encubierta a través de determinadas ONG de gran envergadura. En respuesta a ello, esta Ley establece un mecanismo para identificar y dar a conocer a la opinión pública las influencias políticas sesgadas dentro del sector no gubernamental que puedan socavar la estabilidad política y económica del país.

Al mismo tiempo, la Ley no contiene disposiciones que restrinjan la libertad sindical y de asociación, ya que no limita las actividades de las organizaciones ni su capacidad para recibir financiación de ningún tipo. Esto nunca ha sido —ni podría ser en ningún caso— la intención ni el objetivo del Gobierno de Georgia.

La Ley no limita en modo alguno el derecho de ninguna organización, incluidas las organizaciones de trabajadores o de empleadores, a afiliarse a organismos internacionales o a recibir apoyo financiero de ellos. Cualquier sugerencia de que la Ley obstaculiza la libertad sindical y de asociación en virtud del Convenio se basa en una interpretación errónea de su alcance. El único objetivo de la Ley es evitar la injerencia política encubierta y garantizar la transparencia. Por consiguiente, no puede impedir ni impedirá las actividades legítimas de los sindicatos y las asociaciones de empleadores.

En virtud de la Ley, las obligaciones de registro e información que incumben a las «organizaciones que velan por los intereses de una potencia extranjera» se aplican exclusivamente a las personas jurídicas no empresariales (no comerciales) que obtienen más del 20 por ciento de sus ingresos totales durante un año civil de fuentes extranjeras. Los requisitos de información financiera establecidos por la Ley son proporcionales y no discriminatorios. Las entidades registradas solo están obligadas a presentar sus declaraciones financieras por vía electrónica una vez al año, lo que supone una carga burocrática mínima que no puede obstaculizar de manera razonable el funcionamiento de una organización.

En cuanto al proceso de seguimiento de la aplicación de la Ley, este sirve para garantizar la transparencia organizativa e incorpora únicamente los mecanismos necesarios para su aplicación efectiva. Las sanciones se aplican estrictamente en los casos en que una organización se niega deliberadamente a cumplir la Ley y a informar de manera transparente sobre sus fuentes de financiación y sus usos previstos, una exigencia plenamente legítima que el Estado tiene derecho a imponer.

Cabe destacar también que el enfoque de Georgia no es único, sino que refleja una preocupación internacional más amplia sobre la posibilidad de injerencia extranjera en los asuntos internos de los países. La Ley se basa en la legislación y las prácticas bien establecidas en los Estados democráticos, y se adapta a ellas, como la Ley de Registro de Agentes Extranjeros de los Estados Unidos; la Ley de Transparencia de las ONG de Israel, que impone requisitos de transparencia similares a las entidades financiadas con fondos extranjeros; un proyecto de directiva de la Unión Europea que está examinando el Parlamento Europeo con el objetivo de mejorar la transparencia de la influencia extranjera; y un proyecto de ley aprobado por la Asamblea Nacional francesa (Cámara Baja del Parlamento) que introduce una supervisión más estricta de las organizaciones financiadas con fondos extranjeros.

Además, la Ley es plenamente coherente con los principios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que reconocen que los Estados pueden imponer medidas legítimas de transparencia para salvaguardar los procesos democráticos.

Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia sobre la legislación análoga de Hungría, reconoció explícitamente el derecho del público a la información sobre las fuentes de financiación y los objetivos de las ONG. El objetivo principal de la Ley no se centra en las relaciones laborales.

Antes de la aprobación de la Ley se celebraron amplios debates públicos, debates entre las partes interesadas y debates parlamentarios, lo que garantizó que todas las partes interesadas tuvieran amplias oportunidades de expresar sus opiniones. El proceso legislativo se llevó a cabo en plena conformidad con los procedimientos constitucionales y parlamentarios de Georgia.

Para concluir, reiteramos que la sociedad georgiana tiene el mismo derecho fundamental a la información sobre los objetivos de la financiación extranjera que los ciudadanos de cualquier Estado democrático. Deseamos reafirmar el compromiso de Georgia con los principios de la OIT, incluido el derecho de los trabajadores y los empleadores a sindicarse y asociarse libremente, organizar su administración y entablar negociaciones colectivas.

Confiamos en que la Comisión preste la debida atención a los argumentos expuestos anteriormente, que hacen innecesario un nuevo examen individual del caso de Georgia en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al distinguido representante del Gobierno de Georgia, jefe interino del Departamento de Protección Social y Políticas Laborales de Georgia, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Georgia, agradezco esta oportunidad de abordar las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a la aplicación del Convenio en Georgia. El derecho a crear sindicatos y afiliarse a ellos está garantizado por la Constitución de Georgia para todos los ciudadanos del país.

En 2018, se otorgó a la Ley sobre los Sindicatos la condición de ley orgánica. Esta legislación sienta las bases jurídicas para la creación de sindicatos, sus derechos y las garantías relativas a sus actividades. Desde 2019, en consonancia con los compromisos asumidos bajo el Acuerdo de Asociación entre Georgia y la Unión Europea, se han introducido varias enmiendas a la Ley de Georgia sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación. Concretamente, el principio de la igualdad de trato se ha ampliado de manera tal que incluya la afiliación a organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores u otras asociaciones cuyos afiliados puedan pertenecer a grupos profesionales, así como las actividades de estas.

Posteriormente, en el marco de la reforma del Código del Trabajo de 2020, se incorporó el mismo principio al Código del Trabajo de Georgia. Además, como parte de esta reforma, se alcanzó un acuerdo para reducir la cantidad mínima de afiliados necesaria para crear un sindicato de 50 a 25. Georgia no enfrenta retos significativos para garantizar la protección de la libertad sindical como un derecho laboral fundamental. Esto se pone de manifiesto en la práctica judicial y en los datos de la propia Organización Internacional del Trabajo. Por ejemplo, según los datos más recientes de 2023, en el caso de Georgia, el indicador 8.8.2 de

los ODS que, como saben, mide el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales fundamentales, en particular de la libertad de asociación y la negociación colectiva, es bajo, de 0,1. A su vez, este indicador ha mostrado una tendencia a la baja desde 2015. Hemos realizado un examen exhaustivo de las inquietudes de la Comisión de Expertos relativas a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, adoptada por el Parlamento de Georgia el 28 de mayo de 2024, en especial con respecto a sus posibles repercusiones para las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Nos gustaría aclarar el alcance propuesto de la Ley y afirmar que es totalmente compatible con el Convenio, tanto en principio como en la práctica. También queremos subrayar nuestra esperanza de que la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, que lamentablemente se ha convertido en un tema político exagerado de forma artificial, no sea objeto de debates con sesgo político en foros que deberían permanecer libres de tal parcialidad. La Ley tiene como objetivo principal garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación que operan en Georgia, reciben financiación extranjera sustancial y participan en actividades de activismo político.

En Georgia, al igual que en todas las naciones democráticas, la financiación extranjera de los procesos políticos está prohibida. Esta Ley establece un mecanismo para identificar y dar a conocer las influencias políticas dentro del sector no gubernamental que puedan socavar la estabilidad política y económica del país. Al mismo tiempo, la Ley no contiene disposiciones que restrinjan la libertad sindical, ya que no limita las actividades de las organizaciones ni su capacidad para recibir financiación en ningún foro. La Ley no limita en modo alguno el derecho de ninguna organización, incluidas las organizaciones de trabajadores o de empleadores, a afiliarse a organismos internacionales o recibir apoyo financiero de ellos.

Por consiguiente, no puede impedir ni impedirá las actividades legítimas de los sindicatos y las asociaciones de empleadores. En virtud de la Ley, las obligaciones de registro e información se aplican exclusivamente a las personas jurídicas no comerciales que obtienen más del 20 por ciento de sus ingresos totales durante un año civil de fuentes extranjeras. Los requisitos de información financiera establecidos por la Ley son proporcionales y no discriminatorios.

Las entidades registradas solo están obligadas a presentar sus declaraciones financieras por vía electrónica una vez al año, lo que supone una carga burocrática mínima que no puede obstaculizar de manera razonable el funcionamiento de una organización.

En cuanto al proceso de seguimiento de la aplicación de la Ley, este sirve para garantizar la transparencia organizativa e incorpora únicamente los mecanismos necesarios para su aplicación efectiva. Las sanciones se aplican estrictamente en los casos en que una organización se niega deliberadamente a cumplir con la Ley y a informar de manera transparente sobre sus fuentes de financiación y sus usos previstos, una exigencia plenamente legítima que el Estado tiene derecho a imponer. Cabe destacar también que el enfoque de Georgia no es único, sino que refleja una preocupación internacional más amplia sobre la posibilidad de injerencia extranjera en los asuntos internos de los países. Asimismo, la Ley es plenamente coherente con los principios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que reconocen que los Estados pueden imponer medidas legítimas de transparencia para salvaguardar los procesos democráticos. El objetivo principal de la Ley no se centra en las relaciones laborales. Por último, deseamos reafirmar el compromiso de Georgia con los principios de la OIT, incluido el derecho de los trabajadores y los empleadores a sindicarse y asociarse libremente, organizar su administración y entablar negociaciones colectivas.

Estamos comprometidos a continuar colaborando con la OIT y nuestros interlocutores sociales, incluso a través del marco de la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales. Esto implica que estamos dispuestos a entablar un diálogo con nuestros interlocutores con respecto a las enmiendas legislativas adoptadas recientemente y sus posibles repercusiones. En su reunión más reciente, de marzo de 2025, la Comisión mencionada anteriormente desempeñó un rol fundamental a la hora de abordar un conflicto laboral en uno de los municipios de Georgia y todas las partes destacaron la importancia de celebrar reuniones trimestrales de esta Comisión. Nos comprometemos a promover la protección de los derechos de los trabajadores en Georgia, incluso mediante la consideración de las recomendaciones del Comité de Expertos. También acogeríamos con agrado asistencia técnica de la OIT que nos ayude a poner nuestra legislación de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno de Georgia por la información que ha proporcionado en forma oral y escrita y de la que hemos tomado nota. Los miembros empleadores subrayan la importancia de que los Estados cumplan con la aplicación de este Convenio fundamental que se ha ratificado. Georgia ratificó el Convenio en 1999. Desde 2005, la Comisión de Expertos ha formulado nueve observaciones, y este caso no se ha debatido previamente en la Comisión. El Gobierno ha proporcionado información por escrito, publicada el 19 de mayo de 2025. Con respecto a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, promulgada por el Parlamento el 28 de mayo de 2024, los miembros empleadores deseamos señalar tres cuestiones:

- En relación con el proceso: la Comisión de Expertos ha tomado nota de que la Ley se ha promulgado sin consultas previas con los interlocutores sociales. La Comisión ha hecho referencia al dictamen urgente de la Comisión de Venecia del Consejo de Europa, que expresó una profunda preocupación por el hecho de que esta Ley se haya adoptado de forma precipitada y sin un proceso de consulta significativo. Según la postura del Gobierno, el proceso legislativo se llevó a cabo de pleno cumplimiento con los procedimientos constitucionales y parlamentarios de Georgia. Los miembros empleadores desean consultar al Gobierno si el proyecto de ley estuvo precedido por una consulta libre y sin trabas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.
- En relación con el registro como organización que vela por los intereses de una potencia extranjera: con arreglo a los artículos 2, 1), a) y 4, 1), las personas jurídicas no comerciales que obtienen más del 20 por ciento de sus ingresos totales durante un año civil de fuentes extranjeras deben registrarse como «organizaciones que velan por los intereses de una potencia extranjera». Excepto por las personas jurídicas no comerciales que se encuentran excluidas de manera explícita, esta definición probablemente incluye a organizaciones de empleadores y de trabajadores afiliadas a organismos internacionales. De conformidad con el artículo 1, 2), la Ley no limitará las actividades de las entidades registradas como organizaciones que velan por los intereses de una potencia extranjera. En su contribución escrita, el Gobierno mencionó que la Ley no limita las operaciones de las organizaciones ni su capacidad para recibir financiación. Además, considera que la Ley no limita de ningún modo el derecho de cualquier organización, incluidas las organizaciones de trabajadores o de empleadores, a afiliarse a organismos internacionales o recibir apoyo económico de su parte. No obstante, nuestro grupo desea señalar que la Comisión de Venecia del Consejo de Europa ha considerado que, al referirse constantemente a una organización que «vela por los intereses de una potencia extranjera», la Ley podría tener el efecto de estigmatizar. Los miembros empleadores dudan de que el hecho de que un tercero proporcione un quinto del presupuesto anual justifique la referencia a «velar por los intereses de una potencia extranjera».

- En relación con las obligaciones adicionales: las organizaciones de trabajadores y de empleadores que abarca la Ley están sujetas a obligaciones adicionales. Estas incluyen la presentación de sus declaraciones financieras una vez al año y el envío inmediato de información solicitada durante investigaciones o controles. La Ley también estipula que todas las organizaciones están controladas. Los motivos para dar inicio a un control incluyen la decisión de una persona autorizada por el Ministerio de Justicia o una solicitud por escrito presentada ante el Ministerio de Justicia con información pertinente relativa a una organización específica que vele por los intereses de una potencia extranjera.

La Comisión de Expertos advirtió que el alcance de esta disposición es ilimitado y que no establece criterios precisos sobre las entidades o personas que pueden presentar declaraciones para activar el control, ni limita la discrecionalidad de los agentes del Gobierno.

Además, se prevén multas significativas en caso de incumplimiento de la Ley:

- por no registrarse o no presentar una declaración financiera;
- por no cumplimentar la declaración de registro o no subsanar una deficiencia;
- en caso de seguir incurriendo en dicho incumplimiento, y
- por no facilitar la información solicitada por la persona autorizada por el Ministerio.

El artículo 5 del Convenio establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho explícito de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. El artículo 3 del Convenio concede a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos. A su vez, estipula que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Los miembros empleadores consideran que la carga impuesta por la Ley, por ejemplo, las sanciones rigurosas y la amplia discrecionalidad del Gobierno, podría interferir en la autonomía de las organizaciones de trabajadores y de empleadores que se recoge en los artículos 3 y 5 del Convenio.

Asimismo, los miembros empleadores instan al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, analice una posible enmienda de la legislación, en especial con respecto a la cuestión de excluir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores del alcance de la legislación. Además, para concluir, recomendamos que el Gobierno proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que se insta a la Comisión a examinar la aplicación del Convenio por parte de Georgia. Los miembros trabajadores desean manifestar su gran preocupación por los acontecimientos recientes en el ámbito legislativo, que plantean amenazas significativas a las libertades fundamentales y los derechos de los trabajadores y sus organizaciones, así como al espacio democrático del país en términos más generales.

En su observación, la Comisión de Expertos expresó serias preocupaciones relativas a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, promulgada en mayo de 2024, la cual exige que toda organización no comercial que reciba más del 20 por ciento de sus fondos de fuentes extranjeras se registre como «organización que vela por los intereses de una potencia extranjera». La definición de «fuente extranjera» incluye sindicatos internacionales y otras asociaciones constituidas en virtud de una ley extranjera o internacional. Las organizaciones señaladas por «velar por los intereses de una potencia extranjera» tienen obligaciones estrictas, incluidas la presentación anual de declaraciones financieras y la divulgación inmediata de información ante una solicitud del Ministerio de Justicia. Todas las

organizaciones pueden ser objeto de controles, ya sea a discreción del Ministerio o por denuncias de terceros. El incumplimiento conlleva multas significativas que oscilan entre 5 000 y 25 000 laris georgianos (unos 9 200 dólares de los Estados Unidos).

En abril de 2025, el Parlamento sancionó una nueva Ley de Registro de Agentes Extranjeros que refuerza la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, de mayo de 2024. La Ley de Registro de Agentes Extranjeros apunta a cualquier persona (jurídica o física) que se considere «bajo el control de una potencia extranjera o actúe siguiendo sus instrucciones y vele por los intereses de esa potencia extranjera», pero su alcance es poco claro. El incumplimiento de la Ley de Registro de Agentes Extranjeros conlleva penas de prisión de hasta cinco años, una multa de hasta 10 000 laris georgianos (lo que equivale a 3 600 dólares de los Estados Unidos), o ambas sanciones.

Los miembros trabajadores se encuentran profundamente preocupados por el amplio alcance y las posibles consecuencias trascendentales de estas leyes, cuyo objetivo y aplicación continúan siendo imprecisos. Las definiciones amplias, los criterios imprecisos y las facultades de control extensas presentan graves amenazas a los derechos de los trabajadores y los sindicatos contemplados en el Convenio, en particular el derecho a sindicarse, a organizar su administración y sus actividades libremente y a afiliarse a organizaciones internacionales, de conformidad con los artículos 2, 3 y 5. También nos hacemos eco de las preocupaciones de la Comisión de Venecia del Consejo de Europa con respecto al lenguaje de la Ley, de posible efecto estigmatizante y que corre el riesgo de deslegitimar a las organizaciones que reciben fondos internacionales. Subrayamos que la Ley de Registro de Agentes Extranjeros tiene el mismo efecto disuasorio para los individuos.

En consonancia con la solicitud de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a enmendar la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, así como a hacerlo en consulta con los interlocutores sociales, a fin de excluir explícitamente a los sindicatos y las actividades sindicales de su ámbito de aplicación.

Pasando a las enmiendas de la Ley sobre el Servicio Público, adoptada en diciembre de 2024, los miembros trabajadores expresan su grave preocupación por el deterioro significativo de las condiciones de empleo de los funcionarios públicos, que tiene un efecto negativo en el goce de sus derechos y libertades bajo el Convenio. La Ley elimina la seguridad en el empleo mediante el reemplazo de contratos estables por contratos temporales anuales, que pueden dejarse sin efecto con un preaviso de solo un mes y una indemnización equivalente a un mes de salario. Además, ahora los funcionarios públicos están sujetos a evaluaciones de desempeño de sus supervisores directos, en las que una sola calificación insatisfactoria deriva en una reducción salarial del 20 por ciento y una segunda calificación de este tipo implica el despido.

Esta reforma genera una inseguridad laboral sin precedentes y socava la protección del empleo de los funcionarios públicos frente a despidos arbitrarios. Dichas condiciones minan gravemente el entorno necesario para que los funcionarios públicos ejerzan libremente sus derechos sindicales y plantean serias preocupaciones con respecto al Convenio y al Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), que Georgia ratificó en 2003.

Es de lamentar profundamente que ninguno de estos cambios legislativos haya estado precedido por consultas significativas con los interlocutores sociales. El diálogo social eficaz no solo es la piedra angular de la gobernanza democrática y las relaciones laborales sólidas, sino que también representa una obligación jurídica en virtud de las normas internacionales. La ausencia de dicho diálogo socava gravemente la legitimidad del proceso legislativo y sus

resultados. El Gobierno de Georgia tiene una clara responsabilidad de colaborar con las organizaciones que representan a los trabajadores a la hora de redactar y aplicar leyes que afecten sus derechos e intereses. Por lo tanto, instamos al Gobierno a revisar las enmiendas recientes a la Ley sobre el Servicio Público a través de un proceso de consulta genuino con las organizaciones que representan a los trabajadores. Esto es esencial para restablecer la protección laboral clave para los trabajadores, garantizar la seguridad del empleo en el sector público y velar por que los funcionarios públicos puedan ejercer sus derechos de sindicarse y entablar negociaciones colectivas.

Expresamos nuestra seria preocupación con respecto a las iniciativas legislativas que está promoviendo el Gobierno, incluida la adopción acelerada de enmiendas al Código de Infracciones Administrativas, al Código Penal y a la Ley de Reunión y Manifestación. Las medidas que apuntan a criminalizar las protestas pacíficas son particularmente alarmantes, como la imposición de multas cuantiosas en caso de barricadas y la introducción de la detención preventiva basada únicamente en sospechas.

En un contexto de manifestaciones públicas y tensiones sociales generalizadas, estas medidas restringen el espacio democrático de manera significativa y violan las libertades civiles fundamentales de los trabajadores.

Los miembros trabajadores instan al Gobierno de Georgia a derogar estas medidas legislativas punitivas de inmediato, a respetar plenamente el derecho de reunión pacífica y protesta, y a entablar un diálogo significativo con las organizaciones de los trabajadores para asegurarse de que se garanticen las libertades civiles individuales y los derechos democráticos, en consonancia con lo estipulado en el Convenio.

Miembro trabajadora, Georgia - Es un honor para mí tomar la palabra en representación de la Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC). Cabe señalar que, durante la fase de debate, la GTUC criticó el proyecto de Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, una iniciativa que socava la democracia, la nueva integración y la protección de los derechos humanos en el país, aunque finalmente se haya promulgado el año pasado sin consultas con los interlocutores sociales.

Además, la adopción de leyes incompatibles con las normas fundamentales del trabajo ha continuado, incluso en el ámbito del trabajo, como a través de la enmienda a la Ley sobre el Servicio Público. La GTUC considera que las enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público, introducidas a fines del año pasado, han empeorado considerablemente las garantías de protección para los funcionarios públicos y, por consiguiente, contradicen las normas internacionales del trabajo, el Acuerdo de Asociación con la Unión Europea, la Constitución de Georgia y las prácticas consolidadas del Tribunal Constitucional y los tribunales ordinarios de Georgia.

Durante el proceso de preparación del proyecto de ley, se pasó por alto la participación de la organización de trabajadores más representativa del país, la GTUC, lo que constituye una violación de las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo que exigen que los Estados Miembros se aseguren de celebrar consultas eficaces con los empleadores, las asociaciones y los sindicatos en lo tocante a asuntos laborales.

Pese a que en la fase inicial criticamos las enmiendas y solicitamos que quedaran sin efecto, el proyecto de ley sufrió un deterioro significativo durante las audiencias parlamentarias y, por lo tanto, terminamos en una situación peor que la que teníamos con el Código del Trabajo que se sancionó en 2006, el cual, según nuestros informes, había sido objeto de fuertes críticas de la Organización Internacional del Trabajo durante años.

Luchamos durante varios años para utilizar mecanismos internacionales y lograr que la Organización Internacional del Trabajo se implicara directamente para cambiar la legislación neoliberal y unilateral que se promulgó ignorando los derechos de los empleados por completo.

Creemos que las enmiendas respaldadas por el Parlamento han minado los progresos realizados hasta la fecha en la legislación que rige el servicio público.

Nos hemos remitido a la Organización Internacional del Trabajo en busca de una opinión experta sobre las enmiendas adoptadas, que ignoran completamente tanto las normas internacionales como nacionales, y también estamos preparando el caso para el Tribunal Constitucional.

Los jefes y subjefes de la unidad estructural principal de una institución pública ya no se consideran funcionarios públicos, sino personas empleadas bajo un contrato administrativo. La vigencia de los contratos de estos individuos no debe superar la del mandato del jefe o director de la institución pública en cuestión. La determinación de la autoridad del jefe de la institución determina la autoridad de estas personas. Los contratos de los jefes y subjefes de la unidad estructural principal pueden quedar sin efecto en cualquier momento con un mes de preaviso y solo un mes de indemnización.

La normativa indicada prácticamente deja en una posición vulnerable a los empleados de la administración pública que ocupan cargos muy importantes, lo cual también afecta a los funcionarios públicos.

Se evalúa a todos los funcionarios públicos una vez cada seis meses en lugar de una vez al año. En caso de que la calificación de un funcionario público no sea satisfactoria, se le retiene el 20 por ciento de su salario oficial hasta que se conozcan los resultados de su próxima evaluación, lo cual no existía anteriormente. Si la persona en cuestión obtiene una calificación insatisfactoria dos veces, pierde su puesto de trabajo. La autoridad máxima de la institución pública está autorizada a modificar la evaluación que prepare el supervisor directo de un funcionario público en el plazo de un mes contado desde la evaluación.

La regla de la movilidad ya no se aplica en casos de reorganización, si bien la movilidad es un instrumento importante para mantener los puestos de trabajo del sistema de la administración pública en general. El hecho de apelar las decisiones relativas a despidos no deja sin efecto las medidas adoptadas, y los fallos judiciales a favor de una persona que haya sido despedida por motivos de reorganización no conllevan la reincorporación de la persona despedida de manera ilegal. Incluso si gana el caso, al funcionario público despedido se le entregará una indemnización equivalente a tres meses de su salario oficial.

De conformidad con la normativa anterior, los funcionarios públicos que estén afiliados a sindicatos se encuentran especialmente en riesgo. En caso de despido por motivos de afiliación sindical en el contexto de una reorganización, o quizás sobre otra base jurídica, no podrán recuperar sus derechos. Esto tendrá repercusiones negativas considerables para los miembros de los sindicatos y hará que abandonen las organizaciones sindicales por temor, en particular teniendo en cuenta que en el sector mencionado no se ha firmado ni un solo convenio colectivo.

Exigimos que, mediante formas de diálogo social, los funcionarios públicos reciban garantías legislativas a fin de que su estabilidad laboral y sus derechos fundamentales no corran riesgos, incluidos la libertad sindical y el derecho a entablar negociaciones colectivas.

Como ya lo ha mencionado el representante gubernamental, a nivel nacional disponemos de un marco tripartito nacional, que es el marco en el cual deberíamos analizar y debatir todos los asuntos relativos al empleo. Ya contamos con un plan de trabajo, que se adoptó hace unos meses y ahora debe ponerse en marcha.

Consideramos que, en esta ocasión, tal como ha sucedido anteriormente en la historia de Georgia, las recomendaciones de la Comisión serán suficientes para garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores. En este caso, de los derechos de los funcionarios públicos de Georgia.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Macedonia del Norte, Montenegro, la Republica de Moldova y Ucrania**, países candidatos y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el ejercicio de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Abogamos por la ratificación universal y la aplicación eficaz de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en la elaboración y la promoción de las normas internacionales del trabajo y el control de su aplicación.

Georgia recibió una perspectiva europea el 23 de junio de 2022. En diciembre de 2023, el Consejo Europeo concedió a Georgia el estatuto de país candidato bajo el entendimiento de que siguiera los nueve pasos indicados en la recomendación de la Comisión del 8 de noviembre de 2023. Desde 2016 rige un Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Georgia, y hemos estado trabajando de consuno para profundizar la asociación política y la integración económica con la Unión Europea, incluso mediante el compromiso de respetar y aplicar las normas fundamentales del trabajo reconocidas a nivel internacional y consagradas en los convenios fundamentales de la OIT.

Expresamos nuestra grave preocupación con respecto a la observación más reciente de la Comisión de Expertos sobre la adopción de la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera en mayo de 2024. La Ley establece la obligación de que todas las personas jurídicas no comerciales que reciban más del 20 por ciento de sus ingresos de fuentes extranjeras, incluidos los sindicatos y las organizaciones de empleadores, se registren como «organizaciones que velan por los intereses de una potencia extranjera». Subrayamos que esta Ley se ha sancionado sin celebrar consultas adecuadas con los interlocutores sociales, lo que constituye una violación de los principios de diálogo social estipulados, y sin consultas previas sobre la legislación que afecta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Recordamos el dictamen urgente de la Comisión de Venecia del Consejo de Europa, que recomendó encarecidamente derogar la Ley y manifestó su profunda preocupación por el hecho de que la Ley se haya adoptado de forma precipitada y sin un proceso de consulta significativo. La Comisión también consideró que la Ley impone restricciones a los derechos de libertad de expresión, de libertad sindical y de privacidad, y que tiene repercusiones graves, ya que socava tanto la estabilidad económica como la credibilidad de las organizaciones a las que apunta, así como sus operaciones.

Coincidimos con la opinión de la Comisión de Expertos de que la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera limita el derecho de los sindicatos y las organizaciones de empleadores a organizar su administración y sus actividades, amparado por el artículo 3 del Convenio, al imponer obligaciones excesivas a aquellos que considera que «velan por los intereses de una potencia extranjera». Lo anterior incluye el registro obligatorio, controles

administrativos y financieros excesivos y fuertes sanciones económicas en caso de incumplimiento. También señalamos que la Ley plantea el riesgo de una intervención arbitraria en las actividades sindicales, ya que no aclara los límites del poder discrecional de las autoridades.

Recordamos la observación de la Comisión de Expertos de que esta Ley viola los principios relativos al derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, consagrado en el artículo 5 del Convenio. Coincidimos con la conclusión del Comité de Libertad Sindical de que la solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos fundamentales de cualquier movimiento sindical y se basa en el principio de que cualquier organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Aceptar ayuda económica de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores es un derecho legítimo que deriva de dicha afiliación.

En consonancia con la recomendación de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno de Georgia a tomar medidas inmediatas para poner su legislación de conformidad con el Convenio en consulta con los interlocutores sociales, así como a proporcionar información sobre los progresos y todas las medidas adoptadas a este respecto.

Hemos tomado nota de la contribución escrita del Gobierno sobre la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera. La legislación adoptada recientemente se condice con acciones agresivas adicionales de las autoridades de Georgia para suprimir la disidencia, limitar las libertades y reducir el espacio para los activistas, la sociedad civil y los medios independientes. Esto incluye la Ley de Registro de Agentes Extranjeros y enmiendas a la Ley de Subvenciones, que representan otro paso restrictivo desde la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, entre otras cuestiones, al introducir la responsabilidad penal. Estas leyes limitan las libertades fundamentales y los derechos humanos de manera indebida, al tiempo que erosionan la toma de decisiones democrática.

En sus conclusiones de junio, octubre y diciembre de 2024, el Consejo Europeo determinó que la forma de proceder de las autoridades pone en peligro el camino de Georgia hacia la Unión Europea. Destacamos que, en la actualidad, el proceso de adhesión de Georgia se encuentra paralizado *de facto* y continuará así mientras las autoridades no tomen medidas creíbles para revertir el retroceso democrático.

Reiteramos nuestro apoyo a las aspiraciones europeas del pueblo de Georgia. La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a brindar apoyo a Georgia a fin de que aborde las cuestiones planteadas y cumpla con sus obligaciones en virtud de los convenios que ha ratificado.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Pronuncio esta declaración en representación de los trabajadores del Reino Unido, Francia y Alemania. Tomando nota de que, en su observación de este año, la Comisión de Expertos recuerda «que la introducción de cualquier proyecto de ley que afecte a los derechos sindicales y a los intereses de los trabajadores y los empleadores debe ir precedida de consultas abiertas y sin trabas con sus organizaciones más representativas», destacamos el dictamen urgente de la Comisión de Venecia emitido el 3 de marzo de este año después de las enmiendas a la Ley que rige las manifestaciones y las posibles sanciones severas para quienes sean objeto de ellas.

Tomamos nota de que, como lo indica la Comisión de Venecia, el Gobierno de Georgia no ha mantenido ninguna conversación con los interlocutores sociales sobre las leyes que afectan sus derechos e intereses. Como bien saben los trabajadores del Reino Unido, las leyes sobre los derechos sindicales o los derechos esenciales para el goce adecuado de las libertades

sindicales que no incluyen un debate previo con los sindicatos suelen presentar graves problemas. Por lo tanto, no resulta sorprendente que la Comisión de Venecia haga referencia a que las modificaciones presentan «deficiencias fundamentales».

La protesta pacífica es una herramienta primordial de la que disponen los sindicatos para velar por los intereses de sus afiliados y, por lo tanto, se encuentra abarcada por el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se celebren consultas abiertas y sin trabas. Por supuesto, al igual que en el caso de ciertas leyes perjudiciales dirigidas a los trabajadores del Reino Unido entre los años 2016 y 2023, y las cuales nos complace que el Gobierno actual esté eliminando, todas esas deficiencias podrían no ser producto de la torpeza o la ignorancia. Los otros asuntos planteados en este caso nos brindan motivos para cuestionar la buena fe del Gobierno de Georgia. No obstante, sea cual fuere el motivo, las prohibiciones de gran alcance junto con las sanciones excesivamente severas para actividades perfectamente pacíficas generan una gran preocupación. Por ejemplo, la Ley prohíbe el uso de «pirotecnia», pero no define a qué se refiere con ello.

Las dos cláusulas que estipulan cómo deben vestirse los manifestantes pacíficos suscitan una mayor preocupación.

En primer lugar, la Ley prohíbe cubrirse el rostro, y cito, «con una máscara o cualquier otro instrumento». Aun admitiendo que no existen razones por las que los manifestantes pacíficos no puedan cubrirse el rostro, esta Ley, de manera accidental o deliberada, presenta imprecisiones perjudiciales.

La Comisión de Venecia señala que la prohibición es tan amplia que podría causar confusión tanto para los manifestantes como para los encargados del cumplimiento de la ley en cuanto a lo que está permitido y lo que está prohibido. ¿Incluye las mascarillas de uso médico que muchas personas vulnerables aún utilizan como precaución cuando están cerca de grandes muchedumbres? ¿En qué medida debe estar descubierto el rostro? ¿Se puede llevar una bufanda si hace frío? ¿Debería uno preocuparse por el vello facial? Una vez más, resulta difícil imaginar que una ley tan mal redactada hubiera sobrevivido a una consulta significativa con los sindicatos.

Además, la Ley prohíbe la vestimenta «similar a los uniformes de policía». Una vez más, no aclara qué tan similar puede ser dicha vestimenta. ¿Se refiere a artículos de alta visibilidad, o a sombreros o gorros como los de los uniformes, o simplemente al hecho de vestirse de azul oscuro y gris? ¿Y quién decide?

A la luz de las mayores sanciones por no cumplir con las órdenes de un agente de policía, aun en el contexto de una manifestación totalmente pacífica, resulta incluso más importante que ambas partes puedan juzgar los límites de lo que podría representar esa orden a nivel jurídico.

Por supuesto que nuestra preocupación no solo tiene que ver con el poder desproporcionado que se concede a la policía para que interprete estas leyes según crea conveniente, si bien tendrían un efecto paralizador en cuanto al ejercicio de la expresión política libre, sino que además, la Ley afecta de forma directa y negativa los intereses de los sindicatos sin que se hayan realizado esfuerzos por consultar a los interlocutores sociales más representativos, tal como lo solicita muy claramente la Comisión de Expertos en sus observaciones. El resultado es una ley apresurada y mal planteada que crea posibles trampas para manifestantes sumamente pacíficos y podría aprovecharse para eliminar la libertad de expresión en cuestiones que son fundamentales para defender los intereses de los afiliados sindicales.

Como lo indica la Comisión de Venecia, estas leyes «introducen numerosas restricciones a la libertad de reunión y otros derechos fundamentales, que parecen incompatibles con los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad».

Por consiguiente, instamos al Gobierno a que, con carácter urgente, se comprometa a emprender una revisión tanto de la Ley de Reunión y Manifestación como del Código de Infracciones Administrativas, y a que la lleve a cabo en plena consulta con los interlocutores sociales en aras de aclarar las disposiciones de la Ley y eliminar los obstáculos para la libertad de expresión mediante la protesta pacífica.

Miembro trabajador, Finlandia - Tomo la palabra en representación de los Sindicatos Nórdicos. Si bien puede parecer evidente, y quizás un día ya no sea necesario mencionarlo, el Convenio básicamente contiene los cimientos sobre los que se ha construido la OIT. Sin embargo, aún existe una necesidad acuciante de proteger estos principios fundamentales. Hoy nos hallamos ante el caso de Georgia, un caso que pone claramente de manifiesto los desafíos continuos relativos a la debida aplicación del Convenio.

Tal como lo han recalcado los órganos de control de la OIT en reiteradas ocasiones a lo largo de los decenios, el Convenio existe para velar por la autonomía y la independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en cuanto a su creación, su funcionamiento y su disolución, y fundamentalmente, en cuanto a su relación con las autoridades públicas.

Uno de los componentes más importantes de dicha protección es la obligación de garantizar que toda iniciativa legislativa que afecte los derechos de sindicarse, de entablar negociaciones colectivas y de influir en los términos y condiciones de trabajo esté precedida por una consulta plena y sin trabas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esta no es simplemente una buena práctica, sino una condición necesaria para que haya legitimidad y sostenibilidad.

No obstante, en el caso que tenemos ante nosotros, el Gobierno de Georgia ha promulgado leyes de forma precipitada y unilateral, sin un diálogo significativo o una consulta previa con los interlocutores sociales. Los hechos son sumamente preocupantes. Se ha adoptado legislación en un plazo extremadamente breve como parte de un proceso que carece de transparencia y participación inclusiva. Esta forma de proceder contradice claramente tanto la letra como el espíritu del Convenio. Socava la noción fundamental de que las leyes que afecten los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores deben elaborarse no solo para ellos, sino en colaboración con ellos.

De manera acertada, la Comisión de Expertos se ha hecho eco del dictamen urgente de la Comisión de Venecia del Consejo Europeo. El mero hecho de que el Gobierno haya procedido de este modo debería ser una gran señal de alarma para todos los miembros de esta Comisión.

La consulta tripartita no es una mera formalidad. Es la base del diálogo social genuino y la gobernanza democrática en el mundo del trabajo. Debe llevarse a cabo antes de presentar una ley, no después de haberse redactado a puertas cerradas. Debe ser un proceso abierto, oportuno e inclusivo e ir más allá del derecho laboral en términos técnicos para contemplar el ámbito de las políticas públicas más generales que repercuten en las vidas de los trabajadores, incluidas las cuestiones laborales, sociales y económicas.

La calidad de la consulta es de igual importancia. Debe ser eficaz, no simbólica. Los órganos de control de la OIT han subrayado constantemente que es menester que la consulta sea plena y sin trabas. Esto también significa que tiene que notificarse de manera oportuna. Significa que se debe acceder al proyecto de texto con amplia antelación a su adopción. Y,

sobre todo, significa que existe una voluntad genuina de escuchar, de colaborar y de tener en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales.

La consulta no es un fin en sí misma. Es un instrumento para promover la estabilidad, la confianza y el respeto mutuo en las relaciones laborales. Las relaciones laborales armoniosas no pueden decretarse desde arriba. Deben basarse en la participación, el diálogo y la confianza institucional entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores.

La libertad sindical, la esencia misma de esta Organización, no puede ejercerse en una atmósfera de represión. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben poder operar sin interferencias, hostigamiento, amenazas y esfuerzos por desprestigiar a sus dirigentes. La intimidación, ya sea manifiesta o sutil, menoscaba las actividades sindicales democráticas y es absolutamente incompatible con los requisitos del Convenio. Lamentablemente, esta incompatibilidad es lo que vemos en Georgia en la actualidad, donde se continúa socavando el diálogo social. Las enmiendas más recientes a la legislación laboral se aprobaron el pasado diciembre, nuevamente sin la debida participación de los interlocutores sociales.

No basta con anunciar el respeto por las obligaciones internacionales. Hay que llevar estas obligaciones a la práctica. La voluntad política, o la falta de ella, no exime a ningún Estado Miembro de sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado.

La situación en Georgia no se trata de una sola ley o un solo movimiento. Se trata de si los principios fundamentales de la libertad sindical y el tripartismo, los pilares de nuestro compromiso colectivo, se respetan o se erosionan. Los sindicatos no son agentes, y cito, «que velan por los intereses de una potencia extranjera». Son parte integral de la sociedad civil y el diálogo social genuino.

Instamos al Gobierno de Georgia a actuar en consonancia con las obligaciones que ha asumido libremente. Hacemos un llamamiento en pro del restablecimiento pleno de un diálogo significativo con los interlocutores sociales representativos en un clima de confianza y de conformidad con el Convenio.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - El Reino Unido está realizando un atento seguimiento de la situación en Georgia. Hemos señalado nuestra profunda preocupación con respecto a los actos antidemocráticos del Gobierno de Sueño Georgiano en reiteradas ocasiones. Esto incluye la introducción de legislación represiva tal como la Ley de Transparencia de la Influencia Extranjera (2024) y su sucesora, la Ley de Registro de Agentes Extranjeros (2025), así como de medidas recientes del Gobierno de Sueño Georgiano para limitar la libertad de expresión y la libertad sindical, incluso mediante el uso excesivo de la fuerza en respuesta a protestas legítimas. Hemos manifestado claramente en repetidas ocasiones que una sociedad civil pujante es clave para una Georgia democrática y próspera.

Secundamos las observaciones de la Comisión de Expertos de que la legislación reciente impone requisitos burocráticos excesivos, en contravención del derecho a sindicarse libremente y afiliarse a organizaciones internacionales, consagrado en el artículo 5 del Convenio. Además, compartimos la inquietud de la Comisión de Expertos de que la legislación se promulgó de forma precipitada y sin un proceso de consulta significativo con aquellos a quienes afecta, incluidas las organizaciones de trabajadores y de empleadores y varios otros grupos de la sociedad georgiana.

El Reino Unido insta al Gobierno de Sueño Georgiano a adoptar medidas rápidas para revertir su retroceso democrático y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de

todos los ciudadanos. Lo anterior debería incluir la derogación de leyes represivas como la Ley de Registro de Agentes Extranjeros y la rendición de cuentas por parte de quienes han cometido un uso excesivo de la fuerza frente a manifestantes, periodistas y políticos, para luego retomar la senda de la integración euroatlántica.

Miembro trabajadora, Polonia - Tomo la palabra en representación del Sindicato Autónomo Independiente «Solidarność» (NSZZ Solidarność). Tomamos nota de la adopción de la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera del 28 de mayo. La carga burocrática que impone a los sindicatos o a las organizaciones de empleadores que reciben asistencia económica del extranjero, incluso de un sindicato o una organización de empleadores internacional a la que se encuentren afiliados, así como las multas cuantiosas que se pueden imponer a las organizaciones, no son compatibles con el Convenio.

Hemos tomado nota de que la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera se ha sancionado sin celebrar consultas previas con los interlocutores sociales, de forma precipitada y sin un proceso de consulta significativo.

Hemos tomado nota de que la enmienda a la Ley sobre el Servicio Público se adoptó el 9 de diciembre de 2024, cuatro días después de que el Gobierno anunciara el proyecto de ley. Hemos tomado nota con preocupación de que la Ley sobre el Servicio Público se adoptó de forma precipitada, sin consultas previas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas.

Hemos tomado nota de que la enmienda genera graves riesgos para los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública, incluida la protección frente a despidos injustos y arbitrarios, y repercusiones negativas en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

La nueva Ley modifica el estatus de los jefes y subjefes de las unidades estructurales principales de las instituciones públicas, quienes pasan de ser funcionarios públicos a ser empleados bajo un contrato administrativo, en condiciones en las que pierden la seguridad en el empleo y se permiten los despidos injustificados y otras sanciones discrecionales. Compartimos la inquietud de que la Ley sobre el Servicio Público podría crear el riesgo de un efecto negativo en el ejercicio de los derechos sindicales. La inseguridad laboral hace que los trabajadores sean más vulnerables y susceptibles a la discriminación antisindical, así como a la intimidación y al hostigamiento. Tiene un efecto paralizador y limita la adopción y el ejercicio de los derechos relativos a la libertad sindical. Nos preocupa profundamente que el Gobierno de Georgia no entable negociaciones significativas sobre las nuevas enmiendas con los sindicatos.

Recordamos que la introducción de cualquier proyecto de ley que afecte los derechos y los intereses de los trabajadores y los empleadores debería estar precedida por consultas abiertas y sin trabas con las organizaciones más representativas. Observamos con preocupación la adopción precipitada de enmiendas al Código de Infracciones Administrativas, al Código Penal y a la Ley de Reunión y Manifestación, que generan grandes repercusiones para la sociedad georgiana. Recordamos que los Gobiernos deberían celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas antes de presentar proyectos de ley ante la Asamblea Legislativa.

Reiteramos la importancia que otorga el Comité de Libertad Sindical al hecho de celebrar consultas con suficiente antelación y, en particular, al hecho de asegurarse de que los proyectos de ley o de decreto se remitan a estas organizaciones con fines de consulta mucho

antes de su adopción por parte del Gobierno, como prerequisite para que el Parlamento los examine.

Alentamos al Gobierno de Georgia a tomar sin demora todas las medidas necesarias en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, incluida la derogación de las últimas enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público y la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, a fin de garantizar que las disposiciones anteriores no entorpezcan el ejercicio del mandato de los sindicatos y sus dirigentes de defender los intereses de sus miembros.

Animamos al Gobierno de Georgia a celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas con suficiente antelación antes de enviar a la Asamblea Legislativa proyectos que afecten los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - En relación con el caso que nos ocupa, deseamos expresar nuestra profunda preocupación respecto del accionar reciente del Gobierno y las autoridades policiales de Georgia, que interfieren en la estructura y el funcionamiento del Sindicato de Trabajadores de la Agricultura, el Comercio y la Industria de Georgia, también conocido en el país como LABOR. El sindicato LABOR se encuentra afiliado a la UITA desde hace más de una década. Es una de las organizaciones más activas de Georgia, y en los últimos años ha liderado o apoyado casi 20 campañas, que han dimanado en mejoras en las condiciones de trabajo y el nivel de remuneración en la industria alimentaria e industrias conexas. El sindicato también desempeña un papel visible en las manifestaciones populares pacíficas organizadas por el movimiento democrático en el país. El 24 de abril, funcionarios del servicio de investigación del Ministerio de Finanzas realizaron una inspección de la oficina del sindicato LABOR.

Se realizaron inspecciones adicionales en otros tres emplazamientos: la antigua oficina del sindicato, el apartamento donde reside el presidente del sindicato, Giorgi Diasamidze, y las instalaciones en las que se celebró el congreso reciente del sindicato. Según informes, estas inspecciones habrían sido autorizadas por un fallo del Tribunal de la ciudad de Tbilisi en relación con una investigación penal con arreglo a dos artículos del Código Penal de Georgia: uno que conlleva penas de multas o de hasta tres años de prisión, y otro que implica una posible condena a una pena de entre 7 y 11 años de prisión. Ni la moción del Fiscal ni el fallo judicial explican claramente los motivos de estas inspecciones. No queda claro qué elementos se buscaban en particular, por qué se escogieron estos emplazamientos ni en qué medida cumplieron estas inspecciones el umbral de sospecha razonable exigido por la ley. En este caso, los fundamentos jurídicos para limitar los derechos de propiedad y privacidad resultan altamente cuestionables. En las inspecciones se confiscaron documentos pertenecientes al sindicato y el procesador de la computadora, que contenía datos personales de los miembros del sindicato, información confidencial relativa a conflictos laborales colectivos y detalles sobre la cooperación con socios extranjeros. La confiscación de este material perjudica considerablemente las actividades del sindicato y tiene un efecto disuasorio tanto para los miembros actuales como para posibles miembros.

Además, estas investigaciones, caracterizadas por violaciones significativas del procedimiento, carecen de fundamentos jurídicos sólidos y representan una escalada de la presión ejercida anteriormente sobre el sindicato. Esto incluye campañas previas de desprestigio en los medios de comunicación, amenazas a individuos activistas y restricciones en materia de acceso al registro estatal de organizaciones. Dichos acontecimientos deben

observarse en un contexto más amplio de represión sistemática contra los actores independientes de la sociedad civil, incluidos los medios de comunicación y las organizaciones no gubernamentales. Los ataques a los sindicatos marcan una fase particularmente peligrosa que tiene por objetivo acabar con la libertad sindical y menoscabar la protección de los derechos de los trabajadores. Instamos al Gobierno de Georgia a devolver los artículos confiscados de inmediato; a detener inmediatamente el hostigamiento y la persecución al sindicato LABOR y sus dirigentes, sobre todo, al presidente del sindicato, Giorgi Diasamidze; a llevar a cabo una investigación eficaz, independiente e imparcial del carácter lícito de las inspecciones y las acciones conexas; a respetar tanto los compromisos constitucionales como internacionales de velar por la libertad sindical y el derecho a constituir sindicatos independientes sin intervención estatal, y a reforzar la supervisión jurídica de las investigaciones y garantizar que existan recursos efectivos en caso de abusos en dichas investigaciones.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - A la Internacional de Servicios Públicos le preocupa especialmente el proceso legislativo reciente, relacionado con el proyecto de enmiendas a la Ley de Georgia sobre el Servicio Público. En este sentido, debo necesariamente repetir algunas cuestiones que han ya sido mencionadas por otros oradores.

Primero sobre el proceso, este proyecto fue presentado en el Parlamento el 9 de diciembre del 2024, fue tramitado de forma muy acelerada, y tan solo cuatro días después, el 13 de diciembre, fue aprobado en tercera lectura. Luego, el 29 de diciembre, las enmiendas entraron en vigor. La Comisión de Expertos aún no ha emitido opinión sobre si estos cambios cumplen o no con las obligaciones de Georgia en virtud de los convenios de la OIT. Sin embargo, la organización sindical más representativa del país ha expresado serias preocupaciones desde el inicio. Advirtió, por ejemplo, que las enmiendas reducen las garantías para los funcionarios públicos, contradicen las normas internacionales del trabajo y también van en contra de la legislación nacional y de la jurisprudencia en los tribunales.

También lamentamos que esta organización sindical haya sido excluida del proceso. Queremos recordar que los órganos de supervisión de la OIT a menudo solicitan que dichos procesos se lleven a cabo en consulta con los interlocutores sociales.

También nos preocupa profundamente que, entre diciembre de 2024 y abril de 2025, alrededor de 700 funcionarios públicos fueron despedidos, supuestamente por realizar críticas al Gobierno.

Al mismo tiempo, coincidentemente, se hicieron ciertos cambios legislativos que debilitaron las protecciones laborales para los empleados públicos, en particular, en el Ministerio de Defensa y en el ayuntamiento de Tbilisi. Estos hechos *a priori* parecen enmarcarse en actos de represalias y podrían atentar contra la libertad de expresión.

En este contexto, queremos recordar que la libertad de expresión es un derecho fundamental y es esencial para que las personas y las organizaciones puedan defender sus derechos, incluidos los derechos laborales. En su 54.^a reunión, en 1970, la Conferencia adoptó una resolución que deja muy clara esta relación. La resolución da especial importancia, y cito: «a la libertad de opinión y de expresión y en particular de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y de recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras y por cualquier medio de expresión», y también da importancia al derecho de reunión.

Por estos motivos, solicitamos respetuosamente que el Gobierno tome en cuenta estas preocupaciones.

Observador, IndustriALL Global Union - Pronuncio esta declaración en representación de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI) e IndustriALL Global Union. Resulta motivo de profunda preocupación y críticas que, recientemente, el Gobierno haya socavado los derechos de reunión pacífica y libertad sindical al imponer limitaciones por medio de la adopción de la enmienda a la Ley de Reunión y Manifestación de febrero de 2025 sin consultar a los interlocutores sociales sobre la realización de manifestaciones y la imposición de multas económicas excesivas a trabajadores y dirigentes sindicales por infracciones menores.

Además, consideramos que la adopción de las enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público de diciembre de 2024 es inaceptable, ya que las enmiendas entraron en vigor sin haberse redactado en consulta con los interlocutores sociales. La sanción unilateral de leyes que puedan afectar a los sindicatos de forma directa o indirecta sin celebrar ningún tipo de consulta abre las puertas a mayores restricciones para los derechos de los trabajadores y sus organizaciones. Genera un ambiente en el que el Gobierno podría introducir medidas adicionales para limitar las actividades sindicales al restringir la libertad sindical o imponer cargas administrativas so pretexto de defender la transparencia o la seguridad nacional. Con respecto a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera, sancionada en mayo de 2024 sin consultas previas con los interlocutores sociales, instamos al Gobierno a aclarar su ámbito de aplicación y a confirmar por escrito que no abarca a los sindicatos.

La Comisión de Expertos ha reiterado continuamente que deben celebrarse consultas significativas antes de introducir cualquier ley que afecte los derechos e intereses de los trabajadores y los empleadores. Esta obligación no solo dimana de los principios de buena gobernanza, sino también del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), el cual Georgia ha ratificado. El hecho de no celebrar consultas representa una violación flagrante de estas obligaciones internacionales y plantea grandes preocupaciones sobre el futuro del diálogo social en el país. Pedimos al Gobierno que solicite asistencia técnica de la OIT, a fin de que esta ayude al Gobierno a poner en marcha un sistema de consulta tripartita robusto y a promulgar leyes que den pleno cumplimiento al Convenio.

Representante gubernamental - Como hemos mencionado, el objetivo principal de la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera consiste en garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación que operan en Georgia, ya que reciben fondos considerables del extranjero y participan en actividades políticas.

La Ley no limita de ningún modo el derecho de una organización, incluidas las organizaciones de trabajadores o de empleadores, a afiliarse a organizaciones internacionales o recibir ayuda económica de su parte. Toda insinuación de que la Ley impide el ejercicio de la libertad sindical consagrada en el Convenio deriva de una interpretación errónea de su objetivo. La única finalidad de la Ley es evitar la interferencia política encubierta y garantizar la transparencia. A su vez, cabe destacar que, incluso un año después de la adopción de la Ley, no se ha registrado ninguna instancia en la que una organización haya tenido problemas con sus actividades.

En relación con la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, esta Ley se basa en el modelo de la Ley de Registro de Agentes Extranjeros de los Estados Unidos, y se ha sancionado como medida educativa para que contribuya a erradicar las interferencias externas en el funcionamiento de las instituciones estatales.

También es importante poner de relieve que han pasado exactamente siete días desde la entrada en vigor de la Ley, por lo que es prematuro evaluar las posibles repercusiones para la

libertad sindical en las organizaciones de empleadores o de trabajadores. No obstante, a medida que la Ley se aplique en la práctica, se espera que demuestre que no perjudica las actividades de dichas organizaciones ni viola los principios de la libertad sindical. Por el contrario, su alcance, su única finalidad, consiste en reforzar la seguridad nacional y proteger la soberanía del país.

En lo tocante a las enmiendas recientes a la Ley sobre el Servicio Público, cabe mencionar que, bajo el Programa de Gobierno 2025-2028, se ha planificado una reforma integral del sector de la administración pública. En particular, se formulará una estrategia para el desarrollo del servicio público. La estrategia generará una visión unificada que se enfocará en crear un servicio público atractivo, mediante la introducción de normas de gestión modernas, el fortalecimiento del capital humano en la administración pública, la promoción del profesionalismo, el respaldo al funcionamiento eficiente de instituciones públicas robustas y responsables, y la definición de responsabilidades adecuadas a nivel político para garantizar que la reforma se aplique de manera coordinada.

La Ley reglamenta cuestiones relativas al nombramiento de los funcionarios públicos para cargos vacantes mediante procesos de selección competitivos, la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos por parte de sus supervisores directos, y procesos relacionados con la reorganización institucional. La Ley se promulgó después de celebrar consultas con las más altas autoridades de las instituciones públicas y también se tuvieron en cuenta varias recomendaciones de la Defensoría Pública.

Las enmiendas que introduce la Ley no limitan la libertad sindical de los empleados, ya que no implican modificaciones directas o indirectas del derecho de sindicación por motivos profesionales. Además, desde la promulgación de la Ley el 13 de diciembre de 2024, el Ministerio de Trabajo ha recibido diez notificaciones en las que se solicita nombrar a un mediador en conflictos laborales colectivos.

Se designó un mediador en los diez casos, y en siete de ellos, la mediación tuvo lugar en las instituciones estatales, específicamente en entidades de derecho público. En particular, una de estas instituciones presentó solicitudes de mediación de dos asociaciones de empleados distintas.

Estos conflictos son de distinta índole y conciernen no solo emanaciones, sino también varias condiciones de trabajo, incluida la conclusión de convenios colectivos. Esto demuestra que, en lugar de que se limite la libertad sindical, los empleados de las instituciones públicas se están organizando activamente, formando sindicatos independientes y trabajando para mejorar sus derechos laborales.

Para concluir, seguimos firmemente comprometidos a promover los derechos laborales en Georgia y garantizar la aplicación del Convenio. Estamos dispuestos a entablar un diálogo constructivo con nuestros interlocutores sociales sobre las enmiendas legislativas adoptadas recientemente, así como sobre sus posibles repercusiones.

Miembros trabajadores - Agradecemos a todos los oradores que han participado en este debate. Los miembros trabajadores reiteran su profunda preocupación respecto de los cambios legislativos en Georgia que amenazan los derechos fundamentales de los trabajadores y el espacio democrático en el país. Hacemos hincapié una vez más en las graves Repercusiones de la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros. Estas Leyes imponen requisitos de registro amplios, definiciones imprecisas y facultades para ejercer controles que resultan onerosos para las organizaciones que reciben fondos extranjeros, lo cual podría tener repercusiones negativas

para los sindicatos y las actividades sindicales. Apoyamos firmemente el llamamiento de la Comisión de Expertos en pro de que el Gobierno enmiende esta legislación y excluya explícitamente a los sindicatos y las actividades sindicales de su ámbito de aplicación, en aras de dar pleno cumplimiento al Convenio.

En relación con las enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público, tomamos nota con preocupación de la drástica erosión de la seguridad laboral para los funcionarios públicos que en la actualidad se encuentran sujetos a contratos anuales precarios y regímenes de evaluación punitivos que ponen en riesgo tanto sus medios de vida como su capacidad de sindicarse libremente. Dichas reformas regresivas son contrarias a las obligaciones de Georgia en virtud del Convenio y menoscaban las condiciones tan necesarias para el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical.

Reiteramos que las modificaciones legislativas se adoptaron sin ninguna consulta previa y sin la participación significativa de las organizaciones de trabajadores. Esta falta de diálogo social no solo erosiona los principios democráticos, sino que también viola las obligaciones de Georgia en virtud de las normas internacionales del trabajo. Es esencial que se celebren consultas significativas con los sindicatos de manera oportuna, a fin de garantizar que los derechos e intereses de los trabajadores se tengan debidamente en cuenta. Recordamos que Georgia dispone de un foro para dialogar con los interlocutores sociales, la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales. Instamos al Gobierno a colaborar estrechamente con esta entidad en relación con cualquier reforma legislativa que afecte los derechos de los trabajadores y sus organizaciones.

Además, manifestamos nuestra profunda preocupación con respecto a los cambios legislativos que limitan aún más las libertades democráticas, incluida la criminalización de las protestas pacíficas mediante multas excesivas y medidas de detención preventiva. Estas acciones restringen el espacio democrático y las libertades civiles que son fundamentales para que los trabajadores gocen de sus derechos y los ejerzan.

A la luz de estas inquietudes, el Grupo de los Trabajadores pide al Gobierno de Georgia que enmiende la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, con miras a garantizar que los sindicatos y las actividades sindicales queden excluidos de su ámbito de aplicación; que examine y revise, en consulta con las organizaciones que representan a los trabajadores, las enmiendas a la Ley sobre el Servicio Público para devolver la seguridad en el empleo y proteger los derechos sindicales en el sector público; que derogue todas las disposiciones que penalizan las reuniones y protestas pacíficas; y que, de manera oportuna, entable un diálogo y consultas significativas con los interlocutores sociales sobre todas las iniciativas legislativas pertinentes que generan repercusiones para ellos.

Instamos al Gobierno a reactivar y reforzar la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales, y a que se asegure de que esta funcione como un foro significativo y eficaz para el diálogo y las consultas. También hacemos un llamamiento en pro de que el Gobierno de Georgia acepte una misión de contactos directos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen a los varios oradores que han tomado la palabra, tanto por sus intervenciones como por la información que han proporcionado, de la cual hemos tomado plena nota. Reiteramos que el Convenio es un Convenio fundamental y que condenamos firmemente el incumplimiento en materia de aplicación de este Convenio.

A la luz del debate de hoy, los miembros empleadores desean recomendar lo siguiente. En primer lugar, pedimos al Gobierno que proporcione más información sobre el proceso legislativo relativo a la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la participación que han tenido las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el pasado, así como los planes futuros para incrementarla. En segundo lugar, el Gobierno debería considerar enmendar la Ley en consulta con los interlocutores sociales, especialmente respecto de la exclusión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores del ámbito de aplicación de la legislación. En tercer lugar, recomendamos que el Gobierno proporcione información sobre los progresos y todas las medidas adoptadas a este respecto.

Para concluir, contamos con la colaboración del Gobierno para entablar una cooperación significativa con los interlocutores sociales y aplicar estas recomendaciones.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión recordó que la introducción de todo proyecto de ley que afecte a los interlocutores sociales debería ir precedida de consultas, y que se debería garantizar el derecho a aceptar asistencia financiera de una organización internacional sobre la base del derecho a afiliarse a organizaciones internacionales establecido en el Convenio.

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

- **en consulta con los interlocutores sociales modificar la Ley de Transparencia en materia de Influencia Extranjera y la Ley de Registro de Agentes Extranjeros, así como la Ley sobre la Función Pública, en consonancia con el Convenio;**
- **entablar un diálogo y unas consultas significativas y oportunas con los interlocutores sociales sobre las iniciativas legislativas pertinentes que los afecten, y acerca del funcionamiento de la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales, en tanto que foro eficaz de consulta tripartita.**

La Comisión solicitó al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que presentara una memoria detallada a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - A continuación, ofrezco la palabra a la distinguida representante del Gobierno de Georgia.

Otra representante gubernamental - Deseo expresar mi agradecimiento y mi respeto hacia la Comisión por la oportunidad de debatir el caso de Georgia y por las recomendaciones proporcionadas. Tal como lo ha señalado anteriormente mi delegación, consideramos que la legislación adoptada recientemente en Georgia es compatible con el Convenio. Estas leyes se elaboraron en aras de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones no gubernamentales y de los medios de comunicación que operan en nuestro país, sin imponer restricciones a la libertad sindical, a ninguna organización. Cabe destacar que estas leyes no perjudican las operaciones de las organizaciones, su capacidad de recibir fondos, ni su afiliación a organizaciones internacionales.

En relación con la conclusión de la Comisión relativa a la Ley de Georgia sobre el Servicio Público, la referencia al Convenio no nos resulta del todo clara, ya que esta Ley no reglamenta

las actividades de las organizaciones de trabajadores o de empleadores. Por consiguiente, no puede limitar —y no limita— su afiliación a organizaciones internacionales ni su acceso a la financiación. La enmienda que se ha introducido en la Ley no restringe la libertad sindical de los trabajadores, dado que no implica modificaciones al derecho de sindicarse por motivos profesionales.

Estamos comprometidos a colaborar con la OIT de manera constructiva, enfocándonos específicamente en la aplicación del Convenio en lugar de en asuntos legislativos más amplios que no guardan relación con los intereses de los trabajadores y los empleadores. Una vez más, seguimos comprometidos a mantener un diálogo constructivo con nuestros interlocutores sociales dentro del marco tripartito de concertación social, a fin de abordar cualquier iniciativa legislativa que afecte a los interlocutores sociales.

Ghana (ratificación: 1986)

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

Desde que Ghana se convirtió en Miembro de la OIT en 1957, el Gobierno ha adoptado medidas para garantizar el respeto de los derechos de todos los trabajadores sin discriminación. El Gobierno siempre ha asumido sus obligaciones y ha adoptado medidas para dar seguimiento a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, con el objetivo de garantizar el cumplimiento y lograr el trabajo decente para todos. El Gobierno, junto con sus interlocutores sociales, ha tomado nota de las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos en relación con la aplicación de las siguientes disposiciones del Convenio:

- 1) Artículo 3, 2) y 3) del Convenio. Descanso postnatal obligatorio. El Gobierno ha tomado nota de que el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo de 2003 (Ley núm. 651) no prevé expresamente una licencia obligatoria de al menos seis semanas después del parto, como exige el artículo 3, 2) y 3) del Convenio. El Gobierno desea señalar a la Comisión de Expertos que aprovechará la oportunidad que le brinda la revisión legislativa en materia laboral que se está llevando a cabo, junto con los interlocutores tripartitos, para dar debido cumplimiento al artículo 3, 2) y 3). El Gobierno desea asegurar a la Comisión de Expertos su compromiso de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo previstos en el Convenio.
- 2) Artículo 3, 4). Prolongación del descanso de maternidad en caso de parto tardío. El Gobierno ha tomado nota además del comentario de la Comisión de Expertos respecto a que el artículo 57 de la Ley núm. 651 no incluye claramente el parto tardío y que cualquier caso de parto tardío debería estar cubierto por la licencia de maternidad prevista en la Ley. El Gobierno desea asegurar a la Comisión de Expertos que colaborará con los mandantes tripartitos para examinar las enmiendas al artículo 57 de la Ley núm. 651 en el marco de la revisión en curso de la legislación laboral, con el fin de incluir los partos tardíos y cuestiones conexas. El Gobierno también solicitará la asistencia técnica de la OIT para ayudar a subsanar las lagunas de la actual Ley sobre el Trabajo.
- 3) Artículo 4, 4) y 8). Prestaciones en dinero. El Gobierno ha tomado nota de las preocupaciones planteadas con respecto a las prestaciones monetarias en el marco del régimen social de maternidad previsto en el Convenio. El Gobierno solicita asistencia técnica para comprender la dinámica de las prestaciones monetarias en el contexto del Convenio.

- 4) Artículo 6. Prohibición de comunicar el despido durante el periodo de protección, o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante el mencionado periodo. El Gobierno continúa asegurando a la Comisión de Expertos que está haciendo todo lo posible para que la Ley sobre el Trabajo se ajuste al Convenio y aprovechará la oportunidad para enmendar dicha ley a fin de que refleje la prohibición de notificar el despido durante el periodo de protección o de notificarlo en un momento en que el plazo de preaviso expire durante dicho periodo. El Gobierno solicita asistencia técnica a este respecto.
- 5) «La Comisión [de Expertos] alienta por consiguiente al Gobierno a que contemple la posibilidad de ratificar el Convenio [sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)] como instrumento más actualizado en esta área temática». El Gobierno desea reiterar su compromiso con la protección de los derechos de la mujer y considera importante la ratificación del Convenio núm. 183. Además, el Gobierno desea expresar su gratitud por la oportunidad que se le brinda de responder a las preocupaciones de la Comisión de Expertos y solicitar asistencia técnica para facilitar y mejorar los procesos en curso con el fin de armonizar la legislación laboral del país con los requisitos de los convenios de la OIT.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al honorable representante del Gobierno de Ghana, Jefe de la Oficina de Trabajo del Departamento de Trabajo.

Representante gubernamental - El Gobierno de Ghana, desde que se convirtió en Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, en 1957, ha tomado medidas para ratificar los convenios de la OIT con el fin de garantizar que los derechos de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo se respeten sin discriminación alguna y no renunciará a su responsabilidad de cumplir con sus obligaciones para con la OIT y sus interlocutores tripartitos. El Gobierno siempre ha adoptado medidas para abordar los comentarios y observaciones formulados por la Comisión de Expertos con el fin de garantizar el cumplimiento y lograr el trabajo decente para todos. El Gobierno ha tomado conocimiento de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con la aplicación de las disposiciones del Convenio.

En relación con la licencia de maternidad obligatoria, el Gobierno ha tomado nota de que en el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo, de 2003 (Ley núm. 651), no se prevé expresamente una licencia de maternidad que se tome obligatoriamente después del parto de al menos seis semanas, como exige el artículo 3, 2) y 3), del Convenio. El Gobierno tendrá la oportunidad, en el marco de la revisión en curso de la Ley sobre el Trabajo, de dar el efecto requerido al artículo 3, 2) y 3), en consulta con los interlocutores tripartitos. Por consiguiente, el Gobierno solicita la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Sobre la cuestión de la prolongación de la licencia de maternidad en caso de parto tardío, el Gobierno ha tomado nota además de los comentarios de la Comisión de Expertos según los cuales en el artículo 57 de la Ley núm. 651 no se prevé la prolongación de la licencia en caso de parto tardío, y adoptará las medidas necesarias para que esta se contemple en la ley. Actualmente, las trabajadoras tienen derecho a una licencia de maternidad de al menos 12 semanas, que se amplía en dos semanas adicionales en caso de parto complicado o múltiple. Si una enfermedad, certificada por un médico, se debe al parto o al nacimiento de un hijo, la trabajadora tiene derecho a la licencia que le haya prescrito el médico. Asimismo, en la Ley se prevé que las madres lactantes puedan amamantar a sus hijos. Las trabajadoras que están disfrutando de su licencia de maternidad tienen derecho a su remuneración íntegra y a otras prestaciones sin riesgo de perder su puesto de trabajo durante dicha licencia. Se está

revisando la legislación laboral y los interlocutores tripartitos han estudiado la posibilidad de conceder una licencia de maternidad de un mínimo de 14 semanas, además de las licencias complementarias indicadas anteriormente. El Gobierno desea asegurar a la Comisión su compromiso con el bienestar de las trabajadoras y va a colaborar aún más con los mandantes tripartitos para considerar las recomendaciones de la Comisión de Expertos en relación con los partos tardíos y las cuestiones conexas. Con este fin, el Gobierno quiere solicitar asistencia técnica para abordar las deficiencias detectadas.

En lo que respecta a las prestaciones en dinero, el Gobierno ha tomado nota de las preocupaciones planteadas en relación con las prestaciones pecuniarias en el marco del régimen de seguro social de maternidad que se concederán con cargo a fondos públicos, tal y como se recoge en el artículo 4, 4) y 8) del Convenio. En este caso concreto, el Gobierno solicita asistencia técnica para que se le explique la dinámica de las prestaciones pecuniarias en el contexto de este Convenio y cómo se consideraría este régimen en el contexto de nuestro país, dado también que nuestro régimen nacional de seguro de salud y las protecciones de las licencias retribuidas cubren a las trabajadoras durante su licencia de maternidad.

En lo que respecta a la prohibición de comunicar el despido durante el periodo de protección, o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante dicho periodo, el Gobierno sigue asegurando a la Comisión su compromiso con la dignidad y el respeto de las trabajadoras de Ghana, por lo que aprovechará la oportunidad, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para reflejar la prohibición de comunicar el despido durante el periodo de protección o de manera que el aviso expire durante dicho periodo. El Gobierno solicita de nuevo asistencia técnica a este respecto.

Al tiempo que confirma la intención del Gobierno de incorporar las observaciones de la Comisión en lo que respecta al Convenio a través de consultas tripartitas, el Gobierno desea reiterar su compromiso con la protección de los derechos de las trabajadoras y considera importante la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que constituye el Convenio más actualizado en la materia, para incorporar las disposiciones necesarias.

Además, el Gobierno quiere expresar su agradecimiento a esta Comisión por la oportunidad de responder a las preocupaciones suscitadas por la Comisión de Expertos y solicitar asistencia técnica para facilitar y acelerar los procesos en curso en Ghana con objeto de incorporar las disposiciones pertinentes en el proyecto de ley antes de que se convierta en ley. El Gobierno asegura a la Comisión su continua lealtad a los derechos de los trabajadores y de los empleadores y colaborará con ellos para respetar sin restricciones los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Miembros empleadores - Ghana ratificó el Convenio en el año 1986, y desde entonces la Comisión de Expertos ha emitido nueve observaciones sobre el caso, siendo la más reciente la de 2024. Esta es la primera vez que esta Comisión discute la aplicación del Convenio por parte de Ghana. La Comisión de Expertos ha observado lagunas persistentes en el cumplimiento del Convenio desde sus primeras observaciones en 1999.

Antes de comenzar con el análisis del caso, los miembros empleadores desean agradecer al Gobierno de Ghana por haber presentado información relevante ante la Comisión de Aplicación de Normas. Encontramos esta información muy prometedora, al igual que el compromiso expresado por su representante con respecto al cumplimiento de las obligaciones que surgen del Convenio.

En primer lugar, con respecto al artículo 3, 2) y 3) del Convenio, sobre la licencia de maternidad obligatoria, la Comisión de Expertos ha observado con preocupación que, si bien la Ley sobre el Trabajo, de 2003, establece un mínimo de 12 semanas de libertad de licencia por maternidad, no establece expresamente un periodo obligatorio de licencia de al menos seis semanas después del parto, como lo exige el Convenio. La Comisión de Expertos ha solicitado reiteradamente que se modifique el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo para incluir expresamente esta disposición. Los miembros empleadores acogemos con satisfacción que el Gobierno haya tomado nota de esta preocupación, y que se haya comprometido a abordar este punto durante la revisión de la legislación laboral en consulta con los interlocutores sociales, y tomamos nota de que se ha solicitado asistencia técnica con este fin.

En segundo lugar, sobre las disposiciones del artículo 3, 4), sobre la extensión de la licencia de maternidad en caso de parto tardío, la Comisión de Expertos destaca que, aunque estas disposiciones parecen aplicarse en la práctica, es necesario introducir una disposición específica en la legislación para una extensión automática de la licencia prenatal, cuando el parto ocurre después de la fecha prevista, sin que esto reduzca el periodo obligatorio de licencia posterior al parto. Los miembros empleadores destacamos el hecho de que el Gobierno haya reconocido esta deficiencia, y asegurado que tomará las medidas necesarias para incluirla en la Ley, solicitando igualmente asistencia técnica en esta área.

En tercer lugar, con respecto a las prestaciones en dinero, nos hacemos eco de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos. A pesar de llevar décadas discutiendo este asunto, Ghana aún no ha realizado la transición de un sistema de responsabilidad individual del empleador a un régimen de seguro social de maternidad obligatorio o fondos públicos para las prestaciones en efectivo, tal como exige el Convenio. Los miembros empleadores somos de la opinión de que esta laguna normativa de larga data requiere atención urgente. En relación a ello, vemos con optimismo que el Gobierno esté considerando algunas alternativas con los interlocutores sociales, y que haya solicitado asistencia técnica para comprender la dinámica y cómo implementar este esquema en el contexto del país. Sin embargo, no podemos sino destacar el plazo de casi 40 años transcurrido entre la ratificación del Convenio y la presente discusión.

La protección de la maternidad a través de un sistema de seguro social o fondos públicos es una política clave para promover la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorar la vida de las trabajadoras, garantizar la salud y la nutrición de las mujeres y los niños y contribuir a la igualdad de género.

Los miembros empleadores también reconocemos en la protección de la maternidad un instrumento político para abordar el desafío demográfico de una sociedad que envejece, reduciendo la mortalidad infantil y frenando el descenso de la población en edad laboral, así como el aumento de la tasa de dependencia.

Reiteramos nuestra solicitud al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos en la implementación de las enmiendas legislativas necesarias, asegure la transición a un sistema de seguro social para las prestaciones en efectivo y continúe con las consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores del país, para diseñar políticas efectivas y eficientes que tengan en cuenta las características particulares del país y su entramado económico y social.

Por otro lado, en referencia al artículo 6, sobre la prohibición de comunicar el despido durante el periodo de protección, o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante el mencionado periodo, la Comisión de Expertos ha tomado nota de que se estaban considerando enmiendas a los artículos 57, 8), y 63, 2), e) de la Ley sobre el Trabajo, de 2003.

Los miembros empleadores lamentamos que la última memoria del Gobierno no incluya información relativa al progreso de estas enmiendas. Nos hacemos eco de las expresiones de la Comisión de Expertos y esperamos que, una vez adoptadas, las enmiendas garanticen que las trabajadoras no sean despedidas, ni reciban preaviso de despido durante el periodo protegido.

Alentamos al Gobierno a continuar solicitando asistencia técnica y a trabajar en conjunto con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores del país, para diseñar un esquema normativo que garantice el cumplimiento de estas obligaciones.

Nos parece relevante destacar cierta complejidad que surge del estatus del Convenio. Este Convenio es un documento considerado como un instrumento superado y el Consejo de Administración de la OIT, en su 349.^a reunión, de noviembre de 2023, por recomendación del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, confirmó su clasificación como instrumento superado y decidió la inclusión preliminar de un punto para su posible abrogación en el orden del día de la 121.^a reunión de la Conferencia, en el 2033. Es decir, dentro de ocho años.

Es importante tener presente que, hasta su efectiva abrogación, el Convenio se encuentra plenamente vigente y los Estados ratificantes tienen la obligación de honrar las obligaciones allí asumidas.

En este contexto, los miembros empleadores destacamos la posición del Gobierno de Ghana, que ha expresado su interés por ratificar el más reciente, el Convenio núm. 183, que es el instrumento más actualizado en esta área. Observamos, a su vez, que el Gobierno de Ghana ha expresado su interés por incorporar las disposiciones normativas necesarias para acercarse al texto del nuevo Convenio. Sin embargo, llamamos la atención por las persistentes brechas de cumplimiento, y animamos al Gobierno para que redoble sus esfuerzos para alcanzar cuanto antes el cumplimiento de las disposiciones del Convenio ya ratificado. No parece redundante recordar que la expresión de interés en ratificar un convenio más actualizado no mejora en forma automática la situación con respecto a las actuales brechas de cumplimiento. Los miembros empleadores recordamos nuestra opinión con respecto a que, antes de la ratificación de un instrumento, los países deben hacer un análisis en consulta con los actores sociales para identificar las políticas que deberían impulsar, con miras al cumplimiento efectivo de un convenio en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las características de su entramado legal, institucional y productivo.

Confiamos en que el firme compromiso expresado con respecto a este caso, y en particular con respecto a las consultas que se están desarrollando con los actores sociales, se traduzca lo antes posible en medidas efectivas que aseguren el cumplimiento de las disposiciones aquí discutidas. Observamos que Ghana ha solicitado repetidamente asistencia técnica de la OIT en relación con los problemas de cumplimiento planteados en virtud del Convenio, pero sin embargo, no contamos con información relevante sobre asistencia técnica específica por parte de la Oficina a este país. Alentamos al Gobierno a seguir buscando la asistencia de la OIT, y a trabajar en estrecha cooperación con los interlocutores sociales para desarrollar e implementar las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva de la maternidad.

Miembros trabajadores - Se está debatiendo el caso de Ghana en el marco de un Convenio que, aunque técnicamente está superado, sigue proporcionando protección a los trabajadores y, por esa razón, celebramos tener la oportunidad de examinar la aplicación de este Convenio por Ghana en la legislación y en la práctica. Ghana ratificó este Convenio en 1986. Este caso no se ha debatido anteriormente en esta Comisión, pero la Comisión de

Expertos ha formulado varias observaciones, la última en 2024. Permítanme abordar las cuestiones una tras otra.

La Comisión ha pedido a Ghana que modifique el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo, de 2003, para garantizar que se concedan al menos seis semanas de licencia obligatoria después del parto, como exige expresamente el Convenio. Todos estaremos de acuerdo en que esta disposición es esencial para proteger la salud materna y garantizar el tiempo necesario para la recuperación y el cuidado del bebé. La licencia voluntaria por sí sola no puede garantizar esta protección, en particular para las mujeres con empleos vulnerables o sometidas a presiones para reincorporarse pronto al trabajo. Acogemos con satisfacción el compromiso del Gobierno de abordar esta observación de la Comisión de Expertos como parte de las reformas en curso de la legislación laboral. Le instamos a solicitar la asistencia de la OIT a este respecto.

En segundo lugar, la Comisión de Expertos ha observado que, si bien la legislación de Ghana prevé la prolongación de la licencia de maternidad en caso de enfermedad, carece de una disposición específica para las prolongaciones cuando el parto se produce más tarde de lo previsto. Evidentemente, la ausencia de esta disposición significa que algunas mujeres pueden perder parte de su licencia postnatal debido al retraso del parto. El Convenio deja claro que este tiempo no debe deducirse del periodo posterior al parto. Así que, una vez más, tomamos nota del compromiso del Gobierno de abordar las observaciones de la Comisión de Expertos sobre este asunto.

En tercer lugar, otra de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos es la cuestión de las prestaciones de maternidad en dinero. El Convenio establece que dichas prestaciones deben financiarse a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos. Instamos al Gobierno de Ghana a que solicite la asistencia técnica de la OIT para, en primer lugar, comprender y percibir mejor la naturaleza de sus obligaciones con respecto a esta disposición, y que adopte medidas para llevarlas a cabo con el apoyo y la orientación de la OIT.

Por último, la Comisión de Expertos ha lamentado la falta de información reciente por parte del Gobierno sobre las enmiendas pendientes a los artículos 57, 8), y 63, 2), e) de la Ley sobre el Trabajo. Estas enmiendas son cruciales para garantizar que ninguna mujer pueda ser despedida durante la licencia de maternidad o de forma que el periodo de preaviso se solape con ese periodo de protección. La falta de seguridad jurídica sobre este aspecto sigue dejando a las mujeres en una situación de vulnerabilidad, especialmente en los lugares de trabajo donde no hay sindicatos ni negociación colectiva. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que se ocupe de estas cuestiones de inmediato y que garantice que la protección se establezca expresamente como parte de las reformas en curso de la legislación laboral.

Miembro empleador, Ghana - La delegación de los empleadores apoya plenamente la declaración emitida por el Gobierno. Es el resultado de amplias consultas entre los interlocutores sociales a raíz de las preocupaciones suscitadas por la Comisión de Expertos en relación con el cumplimiento de algunas de las disposiciones clave del Convenio. Se está revisando la Ley sobre el Trabajo actualmente, como ha indicado el Gobierno, y los cambios se verán reflejados en la nueva legislación. En estos momentos, los interlocutores sociales están celebrando consultas sobre la manera de garantizar el pleno cumplimiento de los compromisos de Ghana con respecto a los instrumentos internacionales del trabajo, incluidos este Convenio y el Convenio núm. 183, que podría ratificar. Como ha indicado el Gobierno acertadamente es un momento oportuno para que solicitemos asistencia técnica a la OIT con el fin de asegurarnos de que Ghana cumpla plenamente el Convenio.

Miembro trabajador, Ghana - Acogemos con agrado las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en Ghana. Reconocemos el importante papel de la Comisión de Expertos a la hora de poner de manifiesto las deficiencias en materia de aplicación. Esto proporciona una orientación importante para la correcta aplicación de la legislación laboral, en consonancia con los convenios ratificados, y también sirve como una importante contribución a nuestro desarrollo socioeconómico.

Del mismo modo, felicitamos al Gobierno de Ghana por haber presentado recientemente su memoria a la Comisión de Expertos y deseamos subrayar que esta presentación fue el resultado de un proceso tripartito. Los interlocutores sociales participaron activamente en las discusiones demostrando un espíritu de buena fe, respeto mutuo e igualdad a lo largo del proceso de diálogo.

Permítanme hablar del entorno político más amplio en relación con la aplicación del Convenio. Ghana está llevando a cabo actualmente una revisión de la legislación laboral, proceso que se ha hecho cada vez más urgente. Las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos son oportunas y refuerzan la necesidad de acelerar este proceso legislativo y de garantizar que la ley revisada se ajuste a nuestros compromisos en materia de normas internacionales del trabajo.

Hemos insistido en nuestro país en que esta revisión no debe ser un mero ejercicio jurídico. Debe ser un proceso participativo e inclusivo en el que intervengan los mandantes tripartitos y que, en última instancia, debe desembocar en un marco jurídico que refleje la evolución de las necesidades de los trabajadores ghaneses, especialmente de las mujeres y los jóvenes. Por lo tanto, instamos a la OIT a que apoye este proceso de reforma nacional proporcionando asistencia técnica, en particular apoyo a las plataformas de diálogo tripartito, herramientas para el análisis de las deficiencias y toda consideración específica para la redacción de las leyes laborales. El respaldo de la OIT es fundamental si queremos garantizar que nuestra legislación laboral revisada cumpla tanto la letra como el espíritu de nuestros compromisos relativos a las normas internacionales del trabajo, en especial la aplicación del Convenio núm. 183, en cuanto Convenio sobre la protección de la maternidad más actualizado, a medida que nos alejamos del Convenio núm. 103.

Permítanme abordar ahora las preocupaciones de fondo suscitadas por la Comisión de Expertos y de las que se han hecho eco los trabajadores de Ghana. Ghana concede actualmente 12 semanas de licencia de maternidad que pueden disfrutarse antes o después del parto. Aunque la flexibilidad es importante, a menudo se traduce en la práctica en un tiempo de recuperación inadecuado para las madres tras el parto. Algunas mujeres pueden elegir o ser alentadas a utilizar la mayor parte de su licencia antes del parto, lo que les deja un tiempo insuficiente para descansar y crear vínculos con su bebé después del parto. Además, si bien las mujeres pueden prolongar su licencia de maternidad previa presentación de un certificado médico, en la Ley no se prevé especialmente la prolongación automática de la licencia de maternidad en caso de parto tardío, situación que no es poco frecuente y que deja a las trabajadoras afectadas en la incertidumbre sobre sus derechos. Recomendamos encarecidamente que, en consonancia con las normas actuales, la ley revisada establezca un mínimo de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto. Esto no solo salvaguardará la salud materna, sino que también eliminará la ambigüedad jurídica y mejorará la aplicación de la ley.

La cuestión de las prestaciones pecuniarias durante la licencia de maternidad también es fundamental. En la actualidad, Ghana cuenta con dos regímenes principales. La atención de la salud está cubierta por el régimen de seguro nacional y el pago del salario durante las licencias,

incluida la de maternidad, corre a cargo del empleador. Si bien estos mecanismos son importantes y deben continuar, la revisión de la legislación puede permitir explorar opciones adicionales de protección de los ingresos, especialmente para las madres que quieran solicitar una licencia más prolongada, así como para las trabajadoras vulnerables, como las que trabajan en la economía informal o en empleos precarios, que pueden no percibir ingresos durante la licencia de maternidad o verse disuadidas de tomar la licencia completa que necesitan.

En cuanto a la protección frente al despido, en la actual Ley sobre el Trabajo se establece con acierto que no se despedirá a una mujer por estar disfrutando de una licencia de maternidad. Sin embargo, en cuanto trabajadores, nos preocupa su aplicación en la práctica. Es posible que no se estén denunciando todos los casos de despido o discriminación por motivo de embarazo, bien porque las mujeres temen represalias, bien porque sea difícil acceder al sistema para presentar quejas o este sea poco eficaz. Algunas infracciones escapan a las inspecciones del trabajo y no se documentan. Por lo tanto, proponemos que se refuercen las protecciones jurídicas de dos maneras: en primer lugar, mediante un lenguaje jurídico más claro y contundente, que defina las prácticas discriminatorias y establezca sanciones y, en segundo lugar, estableciendo mecanismos de aplicación eficaces, entre ellos inspecciones del trabajo de mejor calidad, mecanismos de resolución de reclamaciones y herramientas de recopilación de datos que permitan detectar las infracciones con mayor precisión. Cuando existe negociación colectiva, se salvaguardan las protecciones. Así pues, será conveniente fomentar y promover el pleno desarrollo y el ejercicio del derecho de sindicación y de negociación colectiva voluntaria. Además, pedimos campañas de formación y sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadores para reforzar sus obligaciones y promover una cultura de respeto a los derechos de maternidad, por un lado, y de asistencia y asunción de dichas obligaciones, por otro.

Como trabajadores, apoyamos firmemente la ratificación del Convenio núm. 183. Nos anima el hecho de que, en nuestras discusiones en nuestro país, el Gobierno muestre la intención de someter a consideración la ratificación del Convenio núm. 183. El Convenio núm. 183 refleja las realidades modernas del trabajo y la maternidad. Ofrece una protección más amplia y completa de la maternidad que el Convenio núm. 103, ya que abarca una licencia más prolongada, una mejor protección de la salud, la seguridad en el empleo y la protección frente a la discriminación. Con objeto de apoyar el proceso de ratificación, solicitamos la asistencia técnica de la OIT para realizar una evaluación previa a la ratificación, que comprenda un análisis de las lagunas jurídicas y planes de armonización, la capacitación de los interlocutores sociales y el apoyo a las consultas tripartitas, la sensibilización de la opinión pública y la planificación de la aplicación. Independientemente de nuestras capacidades como país, instaremos firmemente a nuestro Gobierno a que ratifique los convenios más actualizados, los cuales reflejarán las aspiraciones del país para sus trabajadores y, en la mayoría de los casos, ofrecerán un margen de flexibilidad para su realización progresiva. A este respecto, también estamos seguros de que obtendremos la asistencia técnica de la OIT tras la ratificación para garantizar la aplicación correcta del Convenio ratificado.

La protección de la maternidad no es solo una cuestión de derechos individuales. Se trata de justicia social, igualdad de género y desarrollo socioeconómico nacional. Si las mujeres están protegidas durante el embarazo y el parto, se fortalece a las familias, se favorece el desarrollo infantil y se mejora la participación de la fuerza de trabajo. La protección de la maternidad es una inversión en las generaciones futuras y en economías y sociedades resilientes. Creemos que ninguna mujer debería tener que elegir entre la maternidad y el empleo, y ninguna sociedad debería aceptar que el nacimiento de un hijo conlleve para una

mujer la pérdida de su empleo o la pobreza. Afirmamos nuestro compromiso con los trabajadores para colaborar con el Gobierno y los empleadores con vistas a promover la protección de la maternidad en Ghana. Al proteger a las mujeres embarazadas en el trabajo, protegemos el futuro de nuestra sociedad.

Miembro gubernamental, Noruega - La protección de la maternidad no es solo una obligación legal. Es una cuestión fundamental de dignidad, salud e igualdad. Cuando a las mujeres se les niega el tiempo adecuado para recuperarse del parto o se enfrentan a la incertidumbre sobre sus ingresos y su trabajo durante ese periodo crítico, las consecuencias se extienden más allá del individuo, ya que repercuten en los niños, las familias y la sociedad en general. Observamos con preocupación que en la legislación actual de Ghana aún no se garantiza un periodo de licencia obligatoria tras el parto de seis semanas, ni se prevé claramente una prolongación de la licencia en caso de parto tardío. No se trata de tecnicismos menores. Son salvaguardias esenciales para el bienestar de las madres y los recién nacidos. Toda mujer debe tener derecho a descansar, recuperarse y crear vínculos con su hijo sin temor a perder su medio de subsistencia.

Noruega lleva mucho tiempo dando prioridad a políticas sólidas relativas a las licencias de maternidad y parental, no solo porque son justas, sino porque funcionan. Apoyan la salud pública, promueven la igualdad de género y contribuyen a que la fuerza de trabajo sea más inclusiva y productiva. En esencia, la protección de la maternidad consiste en valorar los cuidados, respaldar a las familias y garantizar que ninguna mujer tenga que elegir entre su trabajo y su salud. Son valores que todos compartimos y que ocupan un lugar central en el mandato de la OIT.

Tomamos nota de la indicación de Ghana según la cual está estudiando medidas para abordar las preocupaciones planteadas, y en particular posibles enmiendas a la Ley sobre el Trabajo. Aunque se trata de una señal positiva, el marco jurídico actual aún no refleja plenamente las disposiciones del Convenio. Alentamos a Ghana a proseguir sus esfuerzos para armonizar su legislación con el Convenio y a considerar las ventajas de la transición al Convenio núm. 183, más actualizado.

Miembro trabajador, Eswatini - Los trabajadores de la República de Botswana secundan esta declaración. En sus observaciones de 2024, la Comisión de Expertos, entre otras peticiones, solicitó al Gobierno de la República de Ghana que modificara el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo, concretamente para:

- 1) establecer expresamente un periodo de descanso de maternidad obligatorio posterior al parto de al menos seis semanas y
- 2) establecer una prolongación del descanso prenatal cuando el parto tenga lugar después de la fecha prevista, sin que esto entrañe la reducción correspondiente del periodo obligatorio de descanso de maternidad posterior al parto.

La Comisión de Expertos expresó la firme esperanza de que las modificaciones garanticen que no se despidan a las trabajadoras o que estas no reciban un aviso de despido por ningún motivo durante el periodo de protección, o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante el periodo de protección. Las modificaciones que se solicitan están en consonancia con el artículo 3, 2), 3) y 4) del Convenio.

El Tribunal Superior de Ghana ha liderado el reconocimiento de la protección de los derechos de las trabajadoras garantizados por el Convenio. En el caso *Comisión de Derechos Humanos y Justicia Administrativa v. Servicio Nacional de Extinción de Incendios de Ghana y el Fiscal General*, el Tribunal falló a favor de dos trabajadoras cuyos servicios se dieron por terminados

por estar embarazadas. El Tribunal, en sus conclusiones, se remitió a principios muy importantes, que están en armonía con el contexto del Convenio y que los interlocutores sociales deben tener en cuenta en el marco de la necesaria reforma legislativa. Tomamos nota con interés de la voluntad del Gobierno de Ghana y sus interlocutores sociales de adoptar medidas para cumplir el Convenio. Creemos que las estructuras de diálogo social de Ghana están capacitadas para realizar las modificaciones necesarias sin demora. Además, instamos al Gobierno de Ghana a que ratifique el Convenio núm. 183, que es el instrumento más reciente.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. En la Ley sobre el Trabajo se prevén 12 semanas de licencia de maternidad, pero no establece expresamente la licencia obligatoria posterior al parto de seis semanas ni la prolongación de la licencia en caso de parto tardío. Por el momento, corresponde a los empleadores pagar las prestaciones por maternidad. Esto puede perjudicar a las trabajadoras, ya que algunos empleadores las consideran un costo.

Nos gustaría aprovechar la oportunidad para presentar nuestro enfoque como ejemplo sobre el tema. Todos y cada uno de los países nórdicos ofrecen leyes y prestaciones para garantizar que los padres y las madres puedan conciliar eficazmente la vida laboral y familiar. Todos los países nórdicos pagan indemnizaciones por pérdida de ingresos durante las últimas semanas, anteriores al parto, y al menos los primeros meses posteriores. La cuantía depende de los ingresos previos y de la duración de la licencia. Los trabajadores tienen derecho a indemnizaciones más elevadas en virtud de convenios colectivos, en algunos casos la indemnización completa. La legislación no solo cumple el Convenio, sino que ofrece mayor protección.

En Noruega, los progenitores tienen derecho a un total de 12 meses de licencia parental. La licencia incluye un periodo obligatorio para la madre en torno al parto y una cuota específica para cada progenitor, lo que anima a ambos a tomarse tiempo libre. La licencia parental se financia a través del sistema nacional de seguro social. Las madres tienen derecho a 18 semanas de licencia, de las cuales deben tomarse un mínimo de tres semanas antes del parto y seis semanas después del nacimiento. Tras el periodo reservado a cada progenitor, el resto de la licencia puede repartirse entre los progenitores como deseen. En Noruega, las prestaciones parentales se calculan en función de los ingresos del progenitor hasta un determinado límite. Los progenitores pueden elegir entre 49 semanas de licencia con sueldo completo o 61 semanas con un sueldo del 80 por ciento. Existe una prestación mínima para los progenitores con ingresos bajos o nulos.

Los sindicatos de los países nórdicos animan encarecidamente al Gobierno de Ghana a modificar la legislación laboral para que el periodo de licencia obligatoria de maternidad después del parto sea de al menos seis semanas. Además, instamos al Gobierno a que colabore con sus interlocutores sociales para que se garanticen prestaciones pecuniarias por maternidad sin perjudicar a las beneficiarias y de conformidad con el contexto nacional y las orientaciones de la OIT.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Observamos que hay varios incumplimientos claros del Convenio por parte de Ghana que no serían necesariamente incumplimientos del Convenio núm. 183, dependiendo del contexto. Sin embargo, es importante que, hasta el momento en que un Gobierno traslade sus compromisos a un convenio más actualizado o hasta que se acuerde por consenso tripartito que el antiguo Convenio está obsoleto, sigamos exigiendo responsabilidades.

Hay otros 40 Estados Miembros de la OIT que siguen obligados por el Convenio a pesar de la existencia del Convenio núm. 183, más actualizado. Esperamos que este caso ponga de manifiesto la necesidad de acogerse a la versión actualizada lo antes posible. Para reflexionar sobre nuestra propia situación a efectos de comparación con el reto al que se enfrenta Ghana, el Reino Unido no ha ratificado ni el Convenio núm. 103 ni el núm. 183, aunque estamos debatiendo esa posibilidad con nuestro nuevo Gobierno.

Los sindicatos británicos también están dialogando actualmente con nuestro Gobierno sobre la mejora de nuestras prestaciones actuales en materia de maternidad, en el marco de una importante consulta que esperamos tenga resultados positivos para los padres y madres trabajadores. Nuestra propia experiencia ha sido larga y ha dado lugar a una compleja cobertura a distintos niveles de la prestación por maternidad que sigue dejando atrás a algunas trabajadoras. Por lo tanto, siguiendo el consejo de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno de Ghana a celebrar consultas significativas con los interlocutores sociales y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar un buen resultado para todos.

Este año se cumple el 50 aniversario de la Ley de Protección del Empleo, en la que se estableció por primera vez en el Reino Unido la prestación por maternidad y la protección del empleo para las mujeres embarazadas. La legislación se presentó durante el periodo del contrato social entre el Gobierno y los sindicatos de los años setenta. La introducción de la Ley también coincidió con una importante reestructuración de las cotizaciones al seguro social, ya que por primera vez los seguros nacionales estaban relacionados con el salario, y eran considerablemente más elevadas para poder hacer frente al gasto adicional necesario.

En lo referente a la petición de la Comisión de Expertos de que la prestación por maternidad se pague con cargo a un fondo de seguro social o a fondos públicos, la prestación reglamentaria por maternidad en el Reino Unido se financia actualmente con las cotizaciones al seguro social tanto de los empleadores como de los trabajadores, que suelen ser del 8 por ciento en el caso de los trabajadores y del 15 por ciento en el de los empleadores. A efectos comparativos con otros sistemas de seguro social, cabe señalar que la mayoría de los empleadores del Reino Unido también tienen que contribuir con un mínimo del 3 por ciento al plan de pensiones no estatal de un trabajador tipo, lo que hace que el costo efectivo en concepto de seguro social para los empleadores del Reino Unido se sitúe en torno al 18 por ciento del salario medio.

En el Reino Unido, los empleadores siempre han tenido la responsabilidad de abonar la prestación reglamentaria por maternidad a través de sus sistemas de nóminas, ya que se considera importante, con razón, mantener el vínculo entre la madre y el lugar de trabajo. Los empleadores pueden detraer del Estado el equivalente al 90 por ciento del salario de la madre durante las seis primeras semanas de licencia de maternidad. A partir de ese momento, la prestación se reduce a 187 libras esterlinas semanales, o al 90 por ciento del salario, si este es inferior a 187 libras esterlinas, hasta el final de las 39 semanas.

Dos tercios de los empleadores del Reino Unido utilizan la prestación reglamentaria como subsidio en lugar del pago completo, y ofrecen voluntariamente algún tipo de prestación de maternidad reforzada, por encima de los diversos mínimos legales. Por lo tanto, la mayoría de las prestaciones pecuniarias por maternidad en el Reino Unido se realizan mediante alguna combinación de seguro social y cotización directa del empleador, al menos durante las primeras semanas. En resumen, pasar a un nuevo sistema de seguro social obligatorio contributivo a partir de la prestación por maternidad suele costar a los trabajadores lo mismo que si se efectuaran pagos directos, pero elimina lo que podría ser un incentivo para que los empleadores discriminaran a las mujeres más jóvenes en el momento de la contratación. Dado

que la evolución del examen de la aplicación por parte de la Comisión de Expertos del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), parece sugerir un historial positivo de consulta tripartita, es de esperar que el Gobierno logre colaborar con los interlocutores sociales para encontrar el camino adecuado para su país, del mismo modo que el contrato social funcionó para el Reino Unido hace 50 años.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) -

La ICM expresa su profunda preocupación por el hecho de que el Gobierno de Ghana siga sin reformar su sistema de licencia de maternidad de conformidad con las disposiciones del Convenio. La licencia de maternidad es una piedra angular del trabajo decente y la igualdad de género, y su relevancia es aún mayor en el sector de la construcción, una industria caracterizada por el trabajo físico, las largas jornadas laborales y la exposición a entornos peligrosos. Para las mujeres que trabajan en este sector, el acceso a una licencia de maternidad adecuada y plenamente protegida no es una mera cuestión de salud y seguridad. Es fundamentalmente una cuestión de derechos humanos, dignidad y justicia laboral, que incide en la salud y la seguridad económica de las madres y sus hijos, permitiendo a las mujeres equilibrar sus funciones reproductivas y productivas. En ausencia de estas protecciones, las mujeres se ven obligadas a tomar decisiones imposibles y a elegir entre la supervivencia económica y su bienestar, a menudo poniendo en peligro su salud y la del feto.

El trabajo en la construcción implica con frecuencia la manipulación manual de materiales pesados, la exposición al ruido, el polvo, los productos químicos y unas condiciones meteorológicas extremas, que representan un riesgo elevado durante el embarazo. En un entorno de tan alto riesgo, la falta de salvaguardias específicas de salud en el trabajo para las trabajadoras embarazadas subraya la necesidad crucial de una licencia de maternidad accesible y totalmente remunerada. Restringir o denegar esta licencia no solo aumenta la probabilidad de complicaciones graves de salud y accidentes del trabajo, sino que también contribuye a que las mujeres dejen el sector antes y a menudo para siempre, lo cual refuerza aún más las disparidades de género en una industria en la que ya de por sí predominan los hombres. Garantizar la protección de la maternidad es fundamental para promover la participación sostenida de las mujeres en la fuerza de trabajo. Según informes recientes, las mujeres constituyen solo el 3 por ciento de la fuerza de trabajo en el sector de la construcción de Ghana. En una industria en la que la representación femenina sigue siendo desproporcionadamente baja, la provisión de una licencia de maternidad completa junto con la garantía de una seguridad laboral antes, durante y después del embarazo es esencial para atraer, retener y hacer progresar a las mujeres en la construcción. Reforzar la protección de la maternidad no solo favorece la inclusión de género, sino que también aborda uno de los retos más acuciantes del sector: la persistente escasez de fuerza de trabajo cualificada.

La ICM hace hincapié en que la protección de la maternidad no es un privilegio, sino un derecho consagrado en las normas internacionales del trabajo. En este sentido, la ICM apoya firmemente la ratificación del Convenio núm. 183, como instrumento más actualizado en esta área. En consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, la ICM solicita que el Gobierno de Ghana tome todas las medidas necesarias para ratificar el Convenio núm. 183, fortaleciendo así la protección jurídica de las mujeres trabajadoras y ajustando la legislación nacional a las normas internacionales contemporáneas.

Representante gubernamental - El Gobierno de Ghana agradece la oportunidad de aclarar su posición sobre las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con algunas disposiciones del Convenio núm. 103. Expresamos nuestra gratitud a todos los delegados por la calidad y la riqueza de la información expuesta sobre este asunto. El Gobierno desea asegurar a esta Comisión su compromiso inquebrantable con la defensa de los derechos

de los trabajadores, especialmente de las mujeres trabajadoras, en la legislación y en la práctica. Desde un espíritu de tripartismo, el Gobierno implicará a los interlocutores tripartitos a nivel nacional para que consideren las recomendaciones de la Comisión de Expertos, teniendo en cuenta las aportaciones de los diversos delegados mientras se estudia la ratificación del Convenio núm. 183. En conclusión, me gustaría volver a hacer hincapié en la solicitud del Gobierno de asistencia técnica por parte de la OIT para incorporar efectivamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos en la legislación con objeto de que todas las partes las lleven a la práctica.

Miembros trabajadores - Queremos animar al Gobierno de Ghana a solicitar formalmente la asistencia técnica de la OIT. Este apoyo será fundamental para revisar la Ley sobre el Trabajo en línea con el Convenio y, lo que es más importante, para ratificar el Convenio más actualizado sobre protección de la maternidad, que es el Convenio núm. 183.

En concreto, instamos al Gobierno de Ghana a que:

- 1) enmiende el artículo 57 de la Ley sobre el Trabajo de modo que se establezca expresamente una licencia de maternidad obligatoria posterior al parto de seis semanas;
- 2) prevea expresamente una prolongación automática de la licencia en caso de parto tardío;
- 3) pase del régimen actual de responsabilidad del empleador a un régimen reglamentario de seguro social para financiar las prestaciones pecuniarias de maternidad, de conformidad con el artículo 4 del Convenio;
- 4) modifique la legislación para garantizar la protección frente al despido durante la licencia de maternidad y durante el periodo de protección;
- 5) solicite la asistencia técnica de la OIT para apoyar la reforma legislativa, el análisis de la financiación y el desarrollo de capacidades, y
- 6) inicie consultas nacionales sobre la ratificación del Convenio núm. 183 con el apoyo de la OIT.

Estas medidas no solo harán que Ghana cumpla plenamente el Convenio, sino que también demostrarán su liderazgo en la promoción de los derechos de las mujeres trabajadoras y el fomento de la protección social. Esperamos que se produzcan avances significativos en el próximo ciclo de presentación de memorias.

Miembros empleadores - En nuestras observaciones finales sobre este caso, deseamos agradecer una vez más al Gobierno de Ghana por la información adicional suministrada ante la Comisión, y como se ha dicho antes, encontramos que esta información es prometedora y acogemos con satisfacción el firme compromiso expresado por el Gobierno de cumplir con sus obligaciones. También agradecemos a todos los delegados por su participación y aportes.

Considerando la complejidad de la situación y las persistentes lagunas en el cumplimiento del Convenio, reiteramos nuestra preocupación por este caso. Insistimos en recordar que, aunque el Convenio está considerado un instrumento superado y su abrogación está programada para el 2033, permanece vigente hasta entonces, y los Estados ratificantes deben honrar sus obligaciones. Por este motivo, creemos que este caso ilustra el hecho de que una fecha de abrogación tan lejana no resulta conveniente para el sistema de supervisión de normas. Una fecha más próxima nos daría más certeza sobre el caso, y funcionaría como un claro incentivo para la ratificación de los convenios más actualizados por los países que aún no lo han hecho.

Los miembros empleadores hacemos un llamado al Gobierno de Ghana para:

- 1) intensificar sus esfuerzos con el objetivo de asegurar que la Ley sobre el Trabajo, de 2003, sea enmendada para establecer expresamente un periodo obligatorio de licencia de maternidad de al menos seis semanas después del parto como exige el artículo 3, 2) y 3) del Convenio,
- 2) introducir una disposición específica en la legislación para una extensión automática de la licencia prenatal cuando el parto ocurra después de la fecha prevista sin reducir el periodo obligatorio de licencia posterior al parto, según el artículo 3, 4);
- 3) realizar la transición a un régimen de seguro social de maternidad obligatorio o fondos públicos, para las prestaciones en efectivo, abandonando el sistema de responsabilidad individual del empleador tal como exige el artículo 4, 4) y 8) del Convenio;
- 4) garantizar que las trabajadoras no sean despedidas, ni reciban preaviso de despido durante el periodo protegido o en un momento tal que el preaviso expire durante dicho periodo, modificando los artículos 57, 8), y 63, 2), e) de la Ley sobre el Trabajo, de 2003, de acuerdo con el artículo 6 del Convenio, y
- 5) continuar desarrollando las consultas tripartitas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores del país, para diseñar e implementar las políticas necesarias para cumplir con las disposiciones del Convenio, teniendo en cuenta las particulares circunstancias del país y proporcionar información sobre las medidas adoptadas y la experiencia de su implementación en el país.

Tomamos nota de la solicitud reiterada del Gobierno de Ghana de asistencia técnica de la OIT en relación con los problemas de cumplimiento planteados en virtud del Convenio, y alentamos al Gobierno a seguir buscando la asistencia de la OIT, y a trabajar en estrecha cooperación con los interlocutores sociales para avanzar en la adopción de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del Convenio.

Acogemos con satisfacción que el Gobierno de Ghana esté considerando la ratificación del Convenio núm. 183, el instrumento más actualizado en esta área técnica, y que considere importante incorporar las disposiciones necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones que surgen tanto del Convenio núm. 103 como del Convenio núm. 183.

Los miembros empleadores recordamos nuestra opinión con respecto a que, antes de la ratificación de un instrumento, es deseable que los países lleven adelante un análisis en consulta con los actores sociales, para identificar las modificaciones que deberían impulsar con miras al cumplimiento efectivo de un convenio en la legislación y la práctica, teniendo en cuenta las características de su entramado legal institucional y productivo.

Confiamos en que el firme compromiso expresado con respecto a este caso y en particular con respecto a las consultas que se están desarrollando con los actores sociales, se traduzca, lo antes posible, en medidas efectivas que aseguren el cumplimiento de las previsiones aquí discutidas sobre la protección de la maternidad.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión acogió con satisfacción los esfuerzos del Gobierno por cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio, al tiempo que señaló las deficiencias persistentes en la aplicación del Convenio.

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

- iniciar medidas legislativas, en particular para modificar o revisar la Ley del Trabajo y la Ley del Empleo, en lo que respecta a: i) la licencia de maternidad obligatoria; ii) la prórroga automática de la licencia en el periodo prenatal; iii) un régimen obligatorio de seguridad social, y iv) la prohibición del despido durante el periodo de protección, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar la conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio;
- elaborar las políticas necesarias para cumplir con lo dispuesto en el Convenio;
- garantizar la transición a un régimen de seguro social de maternidad o a la financiación pública de prestaciones monetarias, de conformidad con el Convenio.

Tomando nota de la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno, la Comisión invitó a este último a dar seguimiento a dicha solicitud con la Oficina a fin de abordar estas recomendaciones.

La Comisión solicitó al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, proporcionara información detallada y completa en su próxima memoria a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas anteriormente.

Presidente - Cedo ahora la palabra al honorable representante del Gobierno de Ghana.

Representante gubernamental - El Gobierno ha tomado nota de las conclusiones adoptadas por esta Comisión. El Gobierno trabajará en concertación con sus interlocutores sociales para dar efecto a las recomendaciones gracias a la asistencia técnica de la OIT. El Gobierno desea asegurar a la Comisión su compromiso inquebrantable con los derechos de las mujeres trabajadoras. Trabajaremos sin descanso con nuestros interlocutores sociales para garantizar que las recomendaciones se lleven a la práctica.

Guinea-Bissau (ratificación: 1977)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)

Discusión por la Comisión

Presidente - Por lo tanto, tengo el honor de dar la palabra a la honorable representante gubernamental de Guinea-Bissau, la Directora General del Trabajo.

Interpretación del portugués: **Representante gubernamental** - El Gobierno de Guinea-Bissau ha pedido al Director General de la OIT a través de la oficina en Dakar que nos proporcione asistencia técnica, incluido un estudio de viabilidad para apoyar a nuestros mandantes en el proceso de fijación y ajuste de nuestro salario mínimo nacional. Esto se

solicitó para que pudiéramos tener una visión más clara de la situación del mercado de trabajo en Guinea-Bissau, y para que pudiéramos estudiar diversas posibilidades para fijar un nuevo salario mínimo. Queríamos disponer de más estadísticas sobre el mercado de trabajo en nuestro país, de manera que pudiéramos proceder entonces a la fijación de un nuevo salario mínimo.

Para fijar un nuevo salario mínimo es preciso tener en cuenta el contexto nacional. Ya saben cuál es nuestra situación empresarial y económica. Desgraciadamente nos enfrentamos a dificultades en todos los sectores, porque nuestro país en general es frágil. El principal empleador es el Estado y el salario mínimo en el sector público a día de hoy son 50 000 francos guineanos, pero consideramos que lo que necesitamos es un nuevo concepto para la fijación del salario mínimo con estadísticas más actualizadas en las que apoyarnos. Tenemos un consejo permanente sobre cuestiones sociales en Guinea-Bissau, cuya responsabilidad es abordar el salario mínimo en el sector público, y hemos contado con la asistencia técnica de la OIT al fijar nuestro salario mínimo en el sector privado.

Como ya he señalado, la mayoría de los trabajadores en Guinea-Bissau están ocupados en el sector público. En el sector privado las circunstancias son algo diferentes, y también en lo que respecta al salario mínimo. Además, están la economía informal y la agricultura, que lamentablemente no están contempladas en este momento por el establecimiento de normas sobre el salario mínimo.

Hemos mantenido discusiones con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en nuestro país, pero, desafortunadamente, ha sido difícil alcanzar un compromiso que tenga en cuenta la necesidad de contar con empresas sostenibles y prósperas en el sector privado, que ya es muy frágil, en interés de los trabajadores y sus familias.

Estamos tratando de mejorar el salario mínimo en el sector privado, pero, en términos generales, este es más bajo que el garantizado en el sector público. El estudio que utilizamos para actualizar el salario mínimo se transmitió a nuestros interlocutores sociales, y se hizo una presentación sobre cuál sería exactamente la propuesta para una cifra más viable para el sector privado. Queremos que el salario mínimo se establezca al mismo nivel en ambos sectores, y confiamos en que la cifra sea de 50 000 francos guineanos. Sin embargo, para que esto suceda, debemos contar con la aprobación de nuestros mandantes tripartitos.

Comprendemos que la cifra de 50 000 francos guineanos también tendrá que revisarse para el sector público. No podemos dejarla como está eternamente. Cuando introduzcamos el cambio para el sector público, también lo haremos para el sector privado, a fin de que no haya discrepancia entre ambos sectores.

Se ha realizado un estudio sobre el aumento del salario mínimo en el sector privado. Ahora estamos colaborando con órganos pertinentes en Guinea-Bissau a fin de establecer una estructura salarial para ambos sectores, público y privado, para que no haya estas diferencias. Confiamos en que podremos hacer esto para finales de 2026, a más tardar. El problema que se nos plantea es que disponemos de pocos fondos en nuestro presupuesto nacional para ello. Hemos tomado la decisión de hacerlo, pero no estamos seguros de que podamos hacerlo cuando queramos.

Por supuesto, sabemos que tenemos la responsabilidad de garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, porque apoyamos la política de la OIT. Esto significa que debemos regirnos por los convenios que hemos ratificado, lo cual también se aplica al Convenio en el que estamos centrándonos.

El problema es que nuestras circunstancias no siempre nos permiten hacerlo y en el momento en que queremos hacerlo. Hemos observado que algunas empresas pagan un salario superior al mínimo, pero en otras el salario es inferior a este. Con frecuencia, esto sucede en el sector informal, y estamos tratando de solucionar la situación en ese sector y alentando a las empresas ocupadas en él a hacer la transición a la economía formal, porque de este modo sus trabajadores tendrían muchas más garantías de recibir el salario mínimo que las que tienen ahora en el sector informal. También gozarían de más derechos en el trabajo.

Si queremos reducir la pobreza y mejorar las condiciones sociales y económicas en Guinea-Bissau, entonces tenemos que hacer algo realmente en lo que respecta al salario mínimo, porque no iremos muy lejos de otro modo. En este momento, el nivel de pobreza extrema en el país es muy alto, y estoy seguro de que ustedes lo saben. Si logramos aumentar el número de empresas en el sector formal, y reducir el tamaño del sector informal, aumentaremos los ingresos tributarios y brindaremos mejores condiciones de trabajo, pero, por ahora, la situación es muy frágil.

Queremos conseguirlo, inclusive con la cuestión de la fijación del salario mínimo, pero, en nuestras circunstancias, es sumamente difícil.

Tal vez logremos que haya más empresas en el sector formal si les podemos ofrecer un incentivo para hacer la transición desde el sector informal, pero esto también es difícil.

En lo que respecta a este Convenio y a su aplicación por nuestro país, la OIT nos ha alentado a promover y aumentar el diálogo social. Creemos firmemente en él. Somos grandes defensores del mismo. Por supuesto, nuestros mandantes tripartitos son nuestros asociados al tratar de promover y potenciar el desarrollo en Guinea-Bissau. No podemos lograr un crecimiento y un desarrollo sostenibles a menos que contemos con la participación y el apoyo de nuestros interlocutores tripartitos. Somos plenamente conscientes de ello. Así, estamos haciendo todo lo posible por lograr que los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones, y la sociedad civil, participen en los esfuerzos encaminados a mejorar la situación.

Nuestro Consejo Nacional Tripartito de Conciliación Social, que se encarga de estas cuestiones, se ha reunido tres veces este año. Allí, todas las personas tienen derecho a contribuir. En Guinea-Bissau existe la libertad sindical, lo que significa que también pueden participar los representantes de los trabajadores.

Tuvimos algunas dificultades en lo que respecta al buen funcionamiento de la Cámara de Comercio, nuestra asociación empresarial. En este momento, pretendemos ajustar el salario mínimo para el sector privado, a fin de ponerlo en consonancia con el del sector público de aquí a finales de 2026, y a continuación examinaremos la posibilidad de aumentarlo nuevamente.

Agradeceríamos mucho recibir más asistencia técnica de la OIT de cara a la formalización de la economía informal, porque siempre ha sido un gran asociado a la hora de crear y fomentar el trabajo decente en nuestro país y, en lo que respecta a recortar el tamaño del sector informal, estamos tratando de hacer algo al respecto, pero sin apoyo técnico y financiero esto es sumamente difícil, debido al enorme tamaño de nuestra economía informal. En lo que respecta a la seguridad social, solo el 2 por ciento, repito, el 2 por ciento de nuestros trabajadores están cubiertos realmente por ella. Así de frágil y difícil es la situación actual. Aprovecho esta oportunidad de tomar la palabra en esta reunión para instar a la OIT a que proporcione a nuestro Gobierno el apoyo que tan desesperadamente necesita.

He señalado que en mi país hay libertad sindical, y esto es cierto. La legislación contempla la protección de los derechos de los trabajadores en Guinea-Bissau. No existen restricciones legales a la libertad sindical, pero los sindicatos deben organizarse, deben lograr que se afilien los trabajadores y deben recibir apoyo también. Para poder desarrollar y fortalecer nuevamente las organizaciones de trabajadores y el movimiento sindical, los sindicatos necesitarán asistencia, y pido a los representantes del Grupo de los Trabajadores que les brinden apoyo. Algunas veces pueden existir divergencias en las organizaciones sindicales y entre las mismas, y estas pueden complicar el diálogo tripartito y los esfuerzos que nosotros, como mandantes en Guinea-Bissau, y la OIT, realizamos para cumplir nuestras obligaciones y desarrollar nuestro país.

Tenemos un programa que está llevándose a cabo actualmente en Guinea-Bissau para ayudarnos a reducir la escala del trabajo infantil, que es una verdadera lacra en nuestro país, con el objetivo de erradicarlo.

Como conclusión, queremos solucionar la situación con respecto a la fijación del salario mínimo en nuestro país, y confiamos en realizar progresos el año próximo, con el respaldo de la OIT.

Miembros empleadores - Hemos tomado nota con interés de la información que ha proporcionado el Gobierno de Guinea-Bissau. Este caso fue examinado anteriormente en la Comisión, en 2023, y se formularon múltiples observaciones en relación él entre 2019 y 2024. Está relacionado con la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica en Guinea-Bissau. Se trata de un Convenio técnico adoptado en 1928. Sigue siendo el más ratificado de la OIT, con 105 ratificaciones, lo que demuestra el amplio consenso de sus mandantes y, a nuestro juicio, refleja la flexibilidad con la que pueden cumplirse sus mandatos. Guinea-Bissau ha ratificado 34 convenios, incluidos ocho de los diez convenios fundamentales de la OIT. Aunque Guinea-Bissau ratificó el Convenio en 1977, no ha ratificado el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), cuya aplicación es mucho más amplia. En particular, el Convenio núm. 26 fue concebido para su aplicación a los trabajadores de ciertos sectores, donde no se han tomado medidas para la regulación efectiva del salario a través de un convenio colectivo o de otro modo, y donde los salarios son excepcionalmente bajos. En cambio, el Convenio núm. 131 cubre a todos los trabajadores asalariados y exige que se consideren ciertos factores socioeconómicos, como las necesidades de los trabajadores y sus familias, el salario general, el costo de la vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales.

En su lugar, el Convenio núm. 26 exige a los países ratificantes que creen o mantengan mecanismos que permitan fijar un salario mínimo para los trabajadores de esos sectores discretos que están cubiertos en el artículo 1 del Convenio. De conformidad con el artículo 2 del Convenio, los Estados ratificantes quedarán en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. El Convenio también prevé ciertos requisitos de consulta.

De conformidad con el artículo 3, 2), 1), antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan. En virtud del artículo 3, 2), 2), los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación del salario mínimo. De conformidad con el artículo 3, 2), 3), las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados.

Estamos aquí porque Guinea-Bissau no ha establecido mecanismos para la fijación del salario mínimo para su sector privado. El Grupo de los Empleadores toma nota de que la Comisión de Expertos ha observado una vez más que Guinea-Bissau no ha proporcionado información sobre el funcionamiento del mecanismo para la fijación del salario mínimo.

También tomamos nota de que el Gobierno no presentó en 2024 su memoria debida, y lamentamos que, según los informes, no se han celebrados suficientes consultas y, lo más problemático, que la misión de la OIT prevista para abril de 2024 se pospuso cuando el Gobierno se negó a incluir la participación de la organización de trabajadores más representativa de Guinea-Bissau. Tomamos nota además de los informes de violencia y amenazas contra los trabajadores proporcionados por los sindicatos.

El cumplimiento por el Gobierno del artículo 3 del Convenio se ha estancado hace tiempo. Tomamos nota de que, hace 14 años, estaba finalizándose un estudio relativo a la elaboración de normas sobre el salario mínimo nacional. Ese estudio, según hemos entendido, no se finalizó. Tomamos nota además de que fuentes públicas indican que Guinea-Bissau ha fijado un salario mínimo para los trabajadores del sector público, pero la última vez que se fijó un salario mínimo para los trabajadores del sector privado fue hace más de 30 años.

Se ha solicitado asistencia técnica —inclusive hoy— y esta se ha proporcionado, con la salvedad del ejemplo destacado que acabo de mencionar, inclusive en forma de un taller tripartito de una semana en noviembre de 2022 y después, nuevamente, en 2023.

Aunque comprendemos que formular y aplicar una política puede llevar tiempo y requerir otros recursos, y que las realidades políticas y de otro tipo pueden complicar y retrasar este proceso ya difícil, instamos al Gobierno a finalizar con celeridad esta importante labor en consulta con los interlocutores sociales, sin violencia ni amenazas, de una manera que beneficie a un Estado soberano responsable de la vida laboral de su población.

Es hora de finalizar esta labor. En virtud de su Código del Trabajo relativamente nuevo, tal como se prevé en los artículos 153 y 154, el salario mínimo se pagará a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, sin distinción por motivo de sexo u otro motivo, sobre la base de la cuantía anual fijada por el Gobierno tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales.

Esperamos con interés conocer las opiniones de otros grupos sobre este caso.

Miembros trabajadores - Esta es la segunda vez que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por el Gobierno de Guinea-Bissau. Este caso ya fue debatido en esta Comisión en 2023. Lamentablemente, nos vemos obligados a abordar este caso nuevamente debido a la falta de avances.

Los hechos son muy claros. El Convenio es un convenio técnico sobre el mecanismo de fijación del salario mínimo. Fue ratificado por Guinea-Bissau en 1977. En 1998 se adoptó un decreto que fijaba el salario mínimo. Desde esa fecha, hace ya 37 años, los salarios mínimos se han estancado sin adaptaciones significativas, salvo un pequeño ajuste para el sector público en 2018, que sigue siendo claramente insuficiente en comparación con los precios reales.

La Comisión de Expertos ha planteado varias preocupaciones desde 2019 sobre el retraso en el reajuste del salario mínimo en el sector privado y la falta de funcionamiento adecuado del mecanismo de fijación del salario mínimo por parte del Gobierno, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

Nuestra discusión en 2023 llevó a conclusiones claras que exigían una revisión del salario mínimo para los sectores público y privado sin demora, de conformidad con el Convenio, el establecimiento del mecanismo de fijación del salario mínimo en consulta con los interlocutores sociales para fijar y actualizar el salario mínimo de forma regular, y el fortalecimiento del diálogo social, incluido el mecanismo de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica. Además, esta Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara a la Comisión de Expertos una copia de la versión promulgada y publicada del nuevo Código del Trabajo. Para ello, solicitamos al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT en estrecha cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores libremente establecidas e independientes. No se ha dado curso a ninguna de estas solicitudes.

En el Informe de la Comisión de Expertos, para la Conferencia de 2024, se puede leer que el Gobierno indicó que el Ministerio está trabajando con los interlocutores sociales y está en proceso de contratar a un consultor para realizar un estudio preliminar y determinar los criterios del salario mínimo, de conformidad con el artículo 154 del Código del Trabajo. Entendemos que el Gobierno ha solicitado asistencia técnica, pero se ha negado a incluir al sindicato más representativo, la Unión Nacional de Trabajadores de Guinea-Bissau - Central Sindical (UNTG-CS), en las consultas previstas, así como a su secretario general el Sr. Júlio Mendonça, lo cual constituye una violación de la libertad sindical y del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Sin embargo, no se ha proporcionado tampoco más información desde entonces y, según las observaciones de los miembros sindicales, no se ha logrado ningún avance adicional. Por lo tanto, el mecanismo de fijación del salario mínimo aún no está en funcionamiento y los salarios siguen disminuyendo.

Expresamos nuestra profunda preocupación por el incumplimiento del Gobierno con los requisitos del Convenio y por no establecer un mecanismo eficaz para la fijación del salario mínimo, así como por la falta de voluntad política para garantizar salarios dignos para los trabajadores y trabajadoras. La situación se vuelve cada vez más insostenible para los trabajadores debido a la inflación y al aumento del costo de vida, lo que los sume en la pobreza.

Además, el diálogo social sigue siendo difícil. Nos preocupan profundamente la continua hostilidad y los ataques del Gobierno contra la organización sindical independiente del país. El sindicato representativo UNTG-CS sigue siendo objeto de sospechas y hostilidad abierta por parte del Gobierno.

Recordamos que, el 4 de mayo de 2023, las oficinas de la UNTG-CS fueron atacadas y tomadas por la fuerza por individuos que estaban bajo el control y la dirección del Gobierno con el objetivo de reemplazar a la dirección sindical democráticamente elegida por una dirección afín al Gobierno. En términos más generales, nos preocupa la situación actual de la democracia, ya que el Parlamento está suspendido desde diciembre de 2023.

Por último, el Gobierno ha descuidado por completo proporcionar cualquiera de las informaciones solicitadas sobre este tema. Esta falta de informes es preocupante. Observamos que, actualmente, hay 20 comentarios pendientes de la Comisión de Expertos sobre diversos convenios, incluidos 11 del año pasado a los que el Gobierno no ha respondido. Parece que el Gobierno está, por tanto, descuidando completamente sus obligaciones de presentación de memorias.

Los trabajadores y las trabajadoras de Guinea-Bissau se enfrentan a salarios persistentemente bajos debido al incumplimiento por el Gobierno de las obligaciones del

Convenio para establecer un mecanismo de fijación de salario mínimo. Además, el diálogo social sigue siendo difícil con la presión ejercida sobre la UNTG-CS y sus dirigentes legítimos. Instamos al Gobierno de Guinea-Bissau a tomar sin demora las medidas necesarias para reajustar el salario mínimo para los sectores público y privado, en consulta tripartita.

Instamos al Gobierno a reconocer plenamente a la UNTG-CS y a sus dirigentes como el sindicato más representativo y a cesar todas las acciones hostiles hacia ellos para que puedan operar de manera segura e independiente como lo exigen las normas de la OIT.

Por lo tanto, nos unimos a la Comisión de Expertos en su llamamiento a instar al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión sin demora y a proporcionar información detallada sobre las medidas adoptadas al respecto.

Interpretación del portugués: **Miembro trabajador, Guinea-Bissau** - Intervengo en nombre de dos organizaciones sindicales: la UNTG-CS y la Confederación General de Sindicatos Independientes de Guinea-Bissau (CGSI-GB). Soy miembro del comité central, que forma parte del congreso. Participamos en el quinto congreso ordinario de la UNTG-CS, celebrado del 28 al 29 de abril de 2023, y adoptamos por votación las decisiones tomadas en el congreso. Tras asumir nuestro papel, hemos decidido centrarnos en dos cosas: en primer lugar, la fijación del salario mínimo y, en segundo lugar, el aumento salarial para los funcionarios públicos, dado que la situación de los funcionarios es particularmente drástica en lo que respecta a los salarios.

En 2023, nos reunimos en dos ocasiones en el Consejo Nacional Tripartito de Consultación Nacional para analizar el tema que nos ocupa. Y completamos el trabajo en 2023 mediante estas dos reuniones que he mencionado. También se celebró una reunión en 2024 entre el sindicato y el Gobierno. Cuando digo sindicato, me refiero a las dos organizaciones sindicales que represento, la UNTG-CS y la CGSI-GB.

En nuestra última reunión del Consejo con estos representantes, intentamos pedir al Gobierno que tuviera en cuenta las políticas de los interlocutores sociales, así como las políticas del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial. Los dos sindicatos representados intentaron alcanzar un consenso con el Banco Mundial y el FMI para plantear que, a más tardar en 2026, el Gobierno debería aumentar el salario de los funcionarios y que, antes de esa fecha, debería fijarse el salario mínimo. Se ha dicho que hubo cierta hostilidad hacia la UNTG-CS, pero no es cierto. No hay hostilidad en el seno de la UNTG-CS. Estamos dirigidos por sindicalistas. En el quinto congreso de la UNTG-CS se eligió de manera pública al nuevo secretario general. Tras estas elecciones, el nuevo secretario general ha tomado posesión de su cargo.

Se ha dicho que falta diálogo entre los interlocutores sociales. Eso tampoco es cierto, al menos por lo que hemos observado. De hecho, a la hora de fijar el salario mínimo, por un lado, y de aumentar los salarios del sector público, por otro, siempre nos hemos centrado en el diálogo tripartito entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Siempre nos hemos centrado en este espacio de concertación, en este diálogo, que brilló por su ausencia durante los cuatro años anteriores. Antes, entre 2017 y 2022, este espacio de diálogo no funcionaba. Después, en 2023, cuando la nueva dirección asumió sus funciones, este espacio de diálogo se reanudó y se reactivó. Es importante, no solo para resolver conflictos, sino sobre todo para llegar a consensos, lograr la paz social y beneficiar realmente a los trabajadores.

El espacio de consulta y diálogo social sigue funcionando, y hemos forjado un diálogo entre el Gobierno y las centrales sindicales. Gracias a este diálogo estamos empezando a obtener resultados. Hemos podido alcanzar un consenso entre el Gobierno y las centrales

sindicales para que, a más tardar en 2026, se incremente el salario de los funcionarios y se fije el salario mínimo.

También conseguimos que se creara una comisión para fijar el salario mínimo, dado que el coste de la vida aumenta cada día y los sueldos de los funcionarios son muy bajos. Por ello es esencial que el Gobierno cumpla sus promesas y fije el salario mínimo a escala nacional.

Asimismo, cabe señalar que existen disparidades dentro de la administración pública. Por un lado, existe un salario que se ha definido de manera algo más oficial y, por otro, existe un salario algo más informal. Por tanto, nos parece esencial que el Gobierno asuma sus responsabilidades en la fijación del salario mínimo para armonizar los salarios de los funcionarios del sector público y los salarios ofrecidos en el sector privado.

Otro elemento esencial que nos preocupa, y al que ya nos hemos referido, es que estamos refiriéndonos a los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado, pero no debemos olvidar que, en nuestro país, hay muchos trabajadores migrantes, por lo que queremos pedir al Gobierno que defina una política al respecto, junto con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, entre otros.

También nos parece importante homogeneizar la información de que disponemos sobre los sindicatos, los empleadores —me refiero a la Cámara de Comercio— y el Gobierno, porque todas y todos trabajamos en pos del consenso y de la paz social. Si no hay paz social, y más a la vista de la coyuntura actual, es muy posible que los intereses de los trabajadores queden al margen. Sin paz social, estamos abocados a tener problemas de empleo. Si no hay producción, el rendimiento no estará a la altura de las expectativas de trabajadores y empleadores. Nuestra filosofía es, pues, hacer realidad la paz social, fijarnos como objetivo un diálogo social responsable, y establecer salarios mínimos para los trabajadores de los sectores público y privado.

Además, la CGSI-GB recibe un trato desigual. Por tanto, pedimos que esta confederación reciba el mismo trato.

Otro punto importante que nos gustaría señalar es que un representante de la OIT en Dakar (Senegal), se inmiscuye e interfiere en nuestro trabajo, por lo que nos gustaría pedir a la OIT que solicite a su representante en Dakar (Senegal), que no interfiera en la labor de los sindicatos. Tenemos nuestras propias normas, y no queremos que el representante interfiera en nuestros asuntos internos.

También es cierto que los dirigentes sindicales no disponen de los recursos necesarios, por lo que es preciso dotarles de las herramientas que les permitan desarrollar sus capacidades y responder a las exigencias del mercado de trabajo.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Estamos plenamente de acuerdo con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, que no podemos atenuar, sobre el Gobierno de este país hermano. Al contrario, deploramos con vehemencia su comportamiento, que se resume como sigue.

La Comisión de Expertos tomó nota de la discusión mantenida en esta Comisión, en junio de 2023, sobre la aplicación del Convenio. Habida cuenta de la violación manifiesta de este Convenio, no solo se ha violado el artículo 1 de dicho Convenio, sino que el país hermano, Guinea-Bissau, que ratificó dicho Convenio, debería cumplir el compromiso contraído y establecer métodos para la fijación de salarios mínimos para los trabajadores allí donde no exista un régimen eficaz a tal efecto, y donde los salarios sean excepcionalmente bajos. Sin embargo, este no ha sido el caso. Además, en este país existe una situación de inflación y de

aumento del costo de la vida que hace la vida socioeconómica insostenible para los trabajadores.

Adicionalmente, el artículo 3 del Convenio prevé que el Miembro que ratifique el Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. Por ello, incumbe al Gobierno, antes de aplicar estos métodos, consultar a los representantes de los empleadores y los trabajadores, así como a los representantes de las organizaciones respectivas. En segundo lugar, los empleadores y los trabajadores interesados deben participar en la aplicación de estos métodos para la fijación de salarios mínimos. En tercer lugar, los salarios mínimos que se fijen serán obligatorios para los empleadores y los trabajadores interesados. Sin embargo, es evidente que en este país hermano no ha sucedido nada de esto. En lo que respecta a las obligaciones convencionales mencionadas anteriormente que el Gobierno de Guinea-Bissau debería cumplir, este último las ignora.

Así, el diálogo sobre este tema es inexistente. Además, el Gobierno hace uso de la violencia y de amenazas hacia los trabajadores.

En relación con esto, podemos compartir la experiencia de la República Democrática del Congo, que, en virtud de su Ley núm. 16/010, de 15 de julio de 2016, sobre el Código del Trabajo, en apoyo de sus artículos 87, 94, 96 y 97 reforzados por los decretos del 5 de febrero de 2009 que determinan las modalidades de funcionamiento de la comisión tripartita encargada del seguimiento de la aplicación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) modificado actualmente, ha previsto los métodos para la fijación de los salarios mínimos y las modalidades para su aplicación en este marco estrictamente tripartito, pero también ha fijado un nuevo SMIG en virtud del decreto de 30 de mayo de 2025, respetando el método para la fijación de salarios mínimos establecido en nuestros textos jurídicos. Así, se puede afirmar que en la República Democrática del Congo el diálogo social es una realidad.

Como conclusión, exhortamos a Guinea-Bissau, país hermano, a:

- solicitar el acompañamiento de la OIT para fortalecer las capacidades de los mandantes tripartitos, fundamentalmente en materia de diálogo social. Además, en tiempos recientes, el Director General de nuestra Organización, en una reunión del Grupo de los Empleadores, ha participado en esto y ha concedido una gran importancia a este tema;
- definir los métodos para la fijación de salarios mínimos, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, y
- revisar el salario mínimo tanto para el sector público como para el sector privado.

Interpretación del portugués: Miembro trabajador, Portugal - Intervengo en nombre de la Confederación Sindical de Países de Lengua Portuguesa. Empezamos señalando que este es un tema que estamos debatiendo nuevamente y que, una vez más, los representantes legítimos de la UNTG-CS no han sido acreditados por el Gobierno como representantes en esta Conferencia. Además, el Gobierno sigue sin tomar medidas para fijar un salario mínimo que también se aplique al sector privado. La última vez que se debatió este tema, además de la fijación de salarios mínimos en consulta con los interlocutores sociales, se pidió al Gobierno de Guinea-Bissau que reforzase el diálogo social.

En relación con el aumento del salario mínimo, el aumento del costo de vida, la inflación y el aumento de los precios de los productos esenciales, hoy resulta más urgente que nunca que se fije un salario mínimo. Por eso, es incomprensible que, desde el año 1988, es decir, hace 37 años, el salario mínimo no se haya actualizado para el sector privado, y que en el sector público el aumento sea insuficiente. Guinea-Bissau ha ratificado este Convenio, pero lo

incumple reiteradamente. La garantía de un salario mínimo que permita a los trabajadores de Guinea-Bissau satisfacer sus necesidades básicas es algo esencial.

Como reconoce el acervo de esta Organización, a saber, la Declaración de Filadelfia, el salario mínimo es lo que garantiza la participación de todos en el progreso del país. Por este motivo, es un elemento esencial para una distribución justa de la riqueza y para erradicar la pobreza.

Según informes recientes recibidos en materia de salarios, Guinea-Bissau es un país de renta baja. Por ejemplo, entre el 2010 y el 2019, el salario mínimo en Guinea-Bissau disminuyó un 1,6 por ciento, mientras que la productividad aumentó, dejando claro que la riqueza que producen los trabajadores está siendo confiscada y no va destinada a la mayoría de la población.

En cuanto al fortalecimiento del diálogo social, es imposible que aumente si no se tienen en cuenta las reivindicaciones de la UNTG-CS, la central sindical respecto de la que ya hemos denunciado que ha sido atacada y que no se la ha incluido ni reconocido en esta Conferencia.

Como dijimos en la última ocasión que estuvimos en esta Comisión cuando se trató este tema, esta organización, la UNTG-CS, fue invadida y, ocupada, se persiguió a muchos de sus miembros y se les impide actuar.

En los últimos años, hemos visto que hay una persecución contra esta central sindical. Por eso, los trabajadores de Guinea-Bissau están luchando para que sus niveles de vida y sus salarios sean mejores, mientras que el Gobierno, por su parte, lo que hace es entorpecer el funcionamiento sindical. Necesitamos pedir que se defina libremente su funcionamiento, que se cuente con suficiente libertad de acción y que se defiendan sus intereses.

Además de la necesidad de que se presenten memorias e información sobre las políticas formuladas, nos parece urgente que el Gobierno de Guinea-Bissau fije un salario mínimo para todos los sectores, incluido el sector privado, garantice un verdadero aumento del salario mínimo que garantice la mejora de las condiciones de vida, y respete también la dirección legítimamente electa de la UNTG-CS, de la que el Sr. Júlio Mendonça es secretario general, respetando así las normas de esta Organización y el derecho que tienen las organizaciones a establecer ellas mismas sus órganos.

Miembro trabajador, Botswana - Quisiera expresar mi profunda preocupación por el hecho de que Guinea-Bissau no haya presentado su memoria a la Comisión de Expertos. Esto socava la labor del sistema de control.

El artículo 2 del Convenio prevé que haya diálogo social y/o consultas significativas con los interlocutores sociales antes de aplicarse los métodos para la fijación de salarios mínimos. El artículo 3 prevé que deberá haber igualdad en los métodos, en la medida que determine la legislación nacional y, por último, que los salarios mínimos establecidos se deberán comunicar a las partes y ser vinculantes. Para este Convenio, es fundamental que haya reparación cuando ha habido infracciones en virtud del artículo 4. Todos estos artículos demuestran claramente la importancia de contar con métodos para la fijación de salarios mínimos en un país. Al ratificar este Convenio en 1977, el Gobierno de Guinea-Bissau se comprometió a garantizar que todos los trabajadores disfruten de los derechos consagrados en el Convenio. Lamentablemente, esto no ha sido el caso hasta ahora.

Queremos señalar y destacar que la aplicación efectiva de los convenios en los países solo puede tener lugar cuando existen estructuras u órganos legislativos adecuados. Y en una sociedad democrática, el Parlamento es la máxima entidad de estas estructuras. En una

democracia representativa, el Parlamento tiene esta responsabilidad de legislar en interés de los ciudadanos, incluidos los trabajadores.

Lamentamos tomar nota de la suspensión del Parlamento en Guinea-Bissau, en mayo de 2022, que se prolongó más aún, en diciembre de 2023, hasta la fecha. La ausencia de un Parlamento complica los procesos de legislación en el país y/o hace que sean inexistentes. Si esto no se rectifica, los trabajadores de Guinea-Bissau seguirán sufriendo las consecuencias de no contar con métodos para la fijación de salarios mínimos, ya que no hay un Poder Legislativo en el este momento. El Comité de Libertad Sindical ha señalado que un sistema de democracia es fundamental para el libre ejercicio de los derechos sindicales. Esta Comisión debe hacer un llamado para que se retorne a la democracia en Guinea-Bissau, con miras a facilitar el establecimiento de un mecanismo para la fijación del salario mínimo.

La Comisión de Expertos ha señalado los efectos devastadores de la ausencia de este mecanismo, como ha observado la Confederación Sindical Internacional (CSI) en su informe, y no es necesario volverlos a poner de relieve.

El Informe de la Comisión hace referencia asimismo a las amenazas y al recurso a la violencia contra los trabajadores por parte del Gobierno, y también al aumento de los precios y del costo de la vida. Esto dista mucho de ser una democracia o una sociedad democrática. Estos problemas también se ven exacerbados por la actitud del Gobierno hacia el diálogo social y las consultas tripartitas, tal como ha observado nuevamente la CSI. El Gobierno continúa injiriendo en los asuntos de la federación más representativa de los trabajadores, la UNTG-CS, al negarse a conocer su liderazgo a pesar de una orden judicial que falló a su favor.

Por consiguiente, instamos y alentamos al Gobierno de Guinea-Bissau a rectificar estas situaciones y a garantizar el retorno del Parlamento, y a permitirle cumplir su pleno mandato legislativo. A nuestro juicio esto dará un impulso para que se elabore legislación, no solo para el mecanismo de fijación del salario mínimo, sino cualquier otra legislación que pueda redundar en beneficio de los trabajadores del país.

Miembro gubernamental, Eswatini - En junio de 2023, la Comisión instó al Gobierno de Guinea-Bissau, entre otras cosas, a que «revisara sin demora el salario mínimo para los sectores público y privado, en consulta con los interlocutores sociales, de conformidad con el Convenio». La Comisión instó asimismo al Gobierno a que «refuerce el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica». La Comisión pidió firmemente que el Gobierno consultara y cooperara con las organizaciones establecidas e independientes de trabajadores y de empleadores, a fin de garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

No puede haber una verdadera consulta tripartita nacional en un entorno que es represivo y opresivo contra los sindicatos independientes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus propios representantes es una condición indispensable para que puedan actuar con plena libertad y promover efectivamente los intereses de sus afiliados. Para que este derecho se reconozca plenamente, es esencia que las autoridades públicas se abstengan de cualquier intervención que pudiera entorpecer el ejercicio de este derecho, ya sea al determinar las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o llevando a cabo las elecciones de dirigentes sindicales.

Los informes sobre la injerencia del Gobierno en la sucesión de los dirigentes sindicales de la UNTG-CS dan a entender que este pretende que se elija a un dirigente sindical afín al Gobierno. Presidente, los dirigentes legítimos de la UNTG-CS fueron eliminados y las fuerzas

de seguridad les prohibieron acceder a las oficinas. Estas están siendo ilegalmente ocupadas por seguidores del Gobierno. El Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para restituir a los dirigentes legítimos las oficinas de la UNTG-CS y que proporcionara información sobre el seguimiento dado a las medidas legales adoptadas por ello. El Gobierno permanece desafiante.

La fijación del salario mínimo, en consulta con los sindicatos independientes libremente establecidos, seguía estancada.

A fin de abordar estas violaciones, pedimos al Gobierno de Guinea-Bissau que:

- 1) Proteja la autonomía de los sindicatos: Denunciar e investigar públicamente la injerencia por el Gobierno en las actividades sindicales, tales como la incautación de las oficinas de la UNTG-CS en 2023, y ejecutar las decisiones judiciales que apoyan a los dirigentes sindicales legítimos.
- 2) Entablar un diálogo: Establecer mecanismos funcionales de negociación colectiva, como la revitalización del Consejo Nacional Tripartito de Consultación Social, a fin de abordar los conflictos sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Interpretación del portugués: Miembro trabajador, España - Voy a hablar en nombre de la Confederación Intersindical Gallega, que forma parte de la comunidad sindical de países de lengua portuguesa, para pedir respeto por los derechos laborales de los trabajadores de Guinea-Bissau, y por los sindicalistas como el Sr. Mendonça.

Hace solo dos años el Gobierno de Guinea-Bissau fue objeto de discusión en esta misma Comisión por el incumplimiento del Convenio, ratificado en 1977 por Guinea-Bissau. Sin embargo, pasado este tiempo, no ha tomado en consideración las conclusiones y peticiones de dicha Comisión, tanto en lo que respecta a la revisión del salario mínimo nacional, que sigue sin actualizarse desde 1988, como en lo referente a la consulta con los interlocutores sociales y al cese de las medidas represivas tomadas contra quienes, ante esta injusta situación, ejercen el legítimo derecho de protesta.

Estamos hablando de salarios que no han sido actualizados en los últimos 37 años, ni más ni menos, en un contexto de aumento del costo de vida y de la inflación, agravado por los cambios que supuso para la economía del país la adopción del franco guineano como moneda oficial, un sistema monetario orientado a controlar las colonias africanas, que se acentúa aún más con la evolución de la situación mundial a partir de la década de los setenta, con el fomento del endeudamiento de los países africanos y después de la imposición de los planes de ajuste estructural del Fondo Monetario Internacional.

Resulta de suma importancia reajustar periódicamente los salarios mínimos para garantizar a los trabajadores y las trabajadoras un nivel de vida decente. A raíz de este incumplimiento, los datos de Guinea-Bissau son realmente preocupantes: el 69 por ciento de la población vive por debajo del umbral de pobreza; solo el 0,9 por ciento recibe al menos una prestación de protección social en forma de asistencia o seguro social; las cifras relativas a la escolarización y alfabetización siguen siendo precarias, y el salario mínimo figura entre los más bajos del mundo, junto con otros países africanos. Esta situación se da en un contexto continental en que, lejos de haber puesto en marcha un justo proceso de reparación para África, las políticas neocoloniales se reactivan y siguen expropiando los recursos africanos, explotando de la mano de obra barata y atentando continuamente contra la soberanía de sus pueblos, sin importar la violación de sus derechos, como se refleja en el reciente informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas realizado entre el 28 de abril y el 9 de mayo de 2025.

Guinea-Bissau, que fue el Reino de Gabú, según las organizaciones internacionales es uno de los países más pobres del mundo. Desde su independencia liderada por Amílcar Cabral, viene siendo víctima de una gran inestabilidad política y económica, plagada de conflictos y golpes de Estado, que han lastrado su desarrollo y su consolidación democrática.

A la luz de los recientes acontecimientos, no parece haber ningún cambio positivo en manos de las autoridades del país por el momento. La amplia formación de la que hace gala el actual Presidente en varios países, incluyendo España, puede haber sido eficaz en materia militar, pero no lo es en términos de valores democráticos y derechos humanos, como muestra su decisión de cerrar el Parlamento, que es la legítima representación del pueblo, en diciembre de 2023, o la ausencia de un programa de Gobierno o de un presupuesto general del Estado, además de todas las medidas represivas que ha aplicado recientemente, con amenazas, cargas violentas contra manifestantes, detenciones arbitrarias y torturas.

Por eso, solicitamos que esta Comisión tome las medidas adecuadas para poner fin al reiterado incumplimiento por el Gobierno de Guinea-Bissau, y que le exija la adopción de medidas para determinar los métodos de fijación de los salarios mínimos y su aplicación, con la debida consulta con las organizaciones sociales. También solicitamos que cesen las medidas represivas con respecto a los convenios de la OIT y a la propia legislación de Guinea-Bissau, como prevé la Ley de Libertad Sindical, la Ley del Derecho a la Huelga y las leyes que hacen referencia al derecho de reunión y manifestación.

Miembro trabajador, Nigeria - Soy el secretario general del Congreso Sindical de Nigeria, y hablo en nombre de los trabajadores de África Occidental en el marco de la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA). Valoramos el Informe de la Comisión de Expertos sobre este Convenio. Queremos señalar que Guinea-Bissau no es el único país que se encuentra en esta situación de no contar con un mecanismo de fijación de salarios nacionales. Por consiguiente, consideramos que la discusión de este Convenio brinda una oportunidad para que Guinea-Bissau realice progresos y para que otras economías, como Miembros de esta Organización fundamental, aprendan de él y también de otros países africanos, como Nigeria, mi país.

Reconocemos y valoramos la importancia de un salario mínimo como salvaguardia contra la pobreza salarial. No cabe duda de que los trabajadores en Guinea-Bissau necesitan la protección de un salario mínimo como garantía contra la exacerbación del aumento de la pobreza, ocasionado por una alta tasa de desempleo y subempleo, y por la creciente inflación, situación en la que la ausencia de un mecanismo de fijación de salarios mínimos ha conducido a que los trabajadores tengan grandes probabilidades de caer en la pobreza y en la desesperanza.

Guinea-Bissau, con un PIB per cápita de 494 dólares de los Estados Unidos y un sector informal que representa más del 70 por ciento de la actividad económica, se enfrenta a cambios estructurales. Estos se ven exacerbados por la inestabilidad política, el poco respeto al Estado de derecho y la ausencia de mecanismos legales de fijación de salarios, en particular para los trabajadores del sector privado.

En este contexto, la atenuación de la pobreza resulta difícil. Los salarios son la primera línea de la protección social, y más aún en sociedades como la de Guinea-Bissau, donde un único ingreso a menudo permite mantener a seis personas a cargo en promedio. La experiencia de Nigeria es instructiva, aunque la inflación ha erosionado el valor real de nuestro salario mínimo.

Sin embargo, la existencia de un mecanismo nacional de fijación de salarios mínimos permite respuestas institucionales a la presión ejercida sobre el mercado de trabajo.

En Nigeria, los sindicatos han logrado negociar una reducción del periodo de revisión del salario mínimo obligatorio de cinco años a tres años, lo cual ha ayudado a mitigar el impacto inflacionista en los ingresos de los trabajadores.

Instamos al Gobierno de Guinea-Bissau a ir más allá de la excusa recurrente de esperar informes de consultoría, y a tomar en su lugar medidas decisivas para adoptar y adaptar enfoques probados que ya estén a su alcance.

De manera análoga, la ausencia del derecho de sindicación y de negociación colectiva y de un diálogo social estructurado en Guinea-Bissau sigue erosionando el espacio y la atmósfera para fijar un salario nacional mínimo decente y justo.

Un buen régimen salarial es un incentivo para lograr armonía en el trabajo y para aumentar la moral y la productividad de los trabajadores.

Además, garantizará los salarios y estimulará el consumo, y alentará a los inversores a centrarse en la producción, lo que conducirá a la contratación de más trabajadores en el proceso de producción.

Los beneficios socioeconómicos directos e indirectos de un salario mínimo nacional no deberían reducirse a un análisis limitado y mediocre del incremento de los costos de producción, sino que, por el contrario, debería considerarse como un mecanismo que impulsa la producción. Por consiguiente, alentamos a Guinea-Bissau a elaborar un plan de acción práctico en un plazo previsto con miras al establecimiento de un mecanismo nacional de fijación del salario mínimo. Considerando que los salarios se revisaron por última vez hace 37 años, el hecho de que el Gobierno esté cuestionando las conclusiones de la Comisión es inaceptable.

Como consecuencia del ataque perpetrado contra los dirigentes sindicales, el mecanismo de fijación de salarios se ha desmoronado en Guinea-Bissau. Esta situación es inaceptable para todos los trabajadores y es preciso abordarla con carácter urgente.

Por último, insto a esta honorable Comisión a incluir al Gobierno de Guinea-Bissau en un párrafo especial.

Interpretación del portugués: **Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - En 2023, la Comisión examinó por primera vez el incumplimiento por parte del Gobierno de Guinea-Bissau del Convenio, ratificado en 1977, dado que la última revisión del salario mínimo se produjo en 1988, mediante el Decreto núm. 17, de 4 de abril.

Sin embargo, el país ha adoptado un nuevo Código del Trabajo mediante la Ley núm. 7/2022, de 18 de julio, cuyo artículo 154 obliga al Ejecutivo a fijar el salario a escala nacional en estrecha colaboración con los interlocutores sociales.

Este imperativo jurídico no se ha acatado, a pesar de que los trabajadores del sector privado y los funcionarios jubilados perciben un salario que nunca supera los 30 euros al mes, menos de lo que cuestan 50 kilos de arroz, el alimento básico de la población.

El Código del Trabajo prevé que debe establecerse una colaboración efectiva con los interlocutores sociales, lo que no ha sido el caso, a pesar de que el salario del sector privado rara vez supera los 30 euros al mes y no permite comprar 50 kilos de arroz, el alimento básico de la población. Han pasado 37 años desde la última vez que se definió un salario mínimo, y

las recomendaciones de la Comisión de 2023 no se han aplicado. El Gobierno ha recibido asistencia técnica, pero no se ha tenido en cuenta.

En octubre de 2024, el Comité de Libertad Sindical, en el marco del caso núm. 3448, siguió refiriéndose efectivamente a esta falta de mecanismo para los trabajadores, que socava el diálogo social abierto. Ante esta violación de los derechos de los sindicatos como representantes de la clase trabajadora, solo nos queda mantener la presión, ya que, como legítimos representantes de los trabajadores, no podemos renunciar a nuestras reivindicaciones. Es preciso conceder prioridad al diálogo con los interlocutores sociales, y no debe existir ninguna amenaza de persecución contra los dirigentes sindicales, en violación de la Ley núm. 8/91, de 3 de octubre, y del Convenio núm. 87, ratificado en 2023. Como prueba de que esto ocurre: el Gobierno, a través del Ministerio del Interior, irrumpió en la sede de nuestra central sindical, sin respetar las oficinas de los sindicatos, y en particular la del secretario general, y cambió las cerraduras para impedirnos el acceso a nuestras oficinas. Además, nos sustituyó por personas que no forman parte de nuestra dirección ni de la central sindical. Incluso después de una sentencia judicial firme, que nos legitima y reconoce como representantes de la UNTG-CS y de la clase obrera guineana, hasta la fecha, el Ejecutivo no se ha dignado a devolvernos nuestra sede. Así pues, para silenciarnos, el Gobierno ha violado los principios enunciados en la Ley núm. 9/91, de 3 de octubre, bloqueando el pago de meses enteros de salario a los trabajadores. También se violó la Ley núm. 3/92 para impedirnos participar en manifestaciones pacíficas.

El Gobierno impide las manifestaciones recurriendo a detenciones arbitrarias y torturando a manifestantes, dirigentes sindicales y miembros de la sociedad civil, como ocurrió recientemente, el 25 de mayo de este año. El Parlamento no funciona desde hace dos años y no existen instrumentos jurídicos adoptados por el Gobierno para proteger a la clase trabajadora. Así, estamos sufriendo ante un nivel de vida extremadamente alto, y los políticos ignoran todo este sufrimiento.

A pesar de todos nuestros esfuerzos, todos los años presentamos quejas a la Comisión de Verificación de Poderes en relación con nuestra exclusión de la delegación de la Conferencia y estas nunca han surtido efecto. Pero reafirmamos nuestra determinación de continuar la lucha y seguimos contando con su apoyo.

No se ha tenido en cuenta ninguna de las recomendaciones emitidas. Por ello, pedimos que se dedique un apartado especial a Guinea-Bissau en relación con todas estas formas de opresión.

Interpretación del portugués: Representante gubernamental - Es la segunda vez que el Gobierno de Guinea-Bissau está en esta sesión plenaria para hablar del Convenio. En relación con la discusión del Convenio en esta Comisión, en junio de 2023, el Gobierno de Guinea-Bissau no se quedó de brazos cruzados. Recibió recomendaciones y avanzó hacia el cumplimiento y hacia la aplicación de las recomendaciones. En julio de 2023, el Gobierno de Guinea-Bissau dirigió a la OIT una solicitud formal de asistencia técnica, siguiendo la indicación de un consultor, para proceder a un estudio, con vistas a actualizar el salario mínimo en el sector privado.

Si bien Guinea-Bissau no dispone, por el momento, de un órgano legislativo en funciones, que es la Asamblea Popular Nacional, está interesada en alinearse con las orientaciones de la OIT, hasta el punto de haber trabajado conjuntamente con el consultor, con las organizaciones representativas de los trabajadores y con la organización representativa de los empleadores.

Tomamos nota de las observaciones que escuchamos, y queremos destacar lo siguiente.

El Gobierno de Guinea-Bissau no injiere en los asuntos sindicales y constató que existe una cuestión interna de liderazgo en el seno de la UNTG-CS, que fue superada y que nos fue comunicada por la secretaría general de la UNTG-CS. Son nuestros interlocutores, hasta el punto de que nos reunimos con los representantes y los miembros de la UNTG-CS. Quizás el Sr. Júlio Mendonça, como ya se ha dicho, no ha participado en las reuniones, pero sus compañeros, sus colegas del sindicato, han tomado parte en varias reuniones con el Gobierno, en las que también ha participado el frente social, que es una nueva estructura que aglutina a los sindicatos de los sectores de la educación y de la salud.

En cuanto a la violación del derecho de huelga y de libertad sindical, Guinea-Bissau ratificó el Convenio núm. 87. Esto demuestra que tiene interés en garantizar a los trabajadores el derecho de huelga y el derecho de libertad sindical.

El Código del Trabajo también protege la libertad sindical.

Se alcanzaron numerosos convenios colectivos en diversos sectores de la economía. Desde 2023, año en que se discutió el caso de Guinea-Bissau, el Gobierno ha venido reforzando el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica.

Son dos los grandes sindicatos de Guinea-Bissau a los que cabe hacer referencia: la UNTG-CS, que es la más antigua, la primera que se creó, y la CGSI-GB, que muchas veces ha sufrido un cierto trato discriminatorio en algunas actividades que se realizan, en las que no se la tuvo en cuenta. El Gobierno invita, tanto a la UNTG-CS como a la CGSI-GB, a estar representadas en todas sus actividades.

La Comisión de Expertos también solicitó una copia del Código del Trabajo, que se envió rápidamente, en junio de 2023, junto con la solicitud del Gobierno de asistencia para la difusión del Código. Esto viene a demostrar que el país está comprometido, pero los cambios, las políticas y su aplicación no se hacen de la noche a la mañana. Es un proceso.

Hace dos años, Guinea-Bissau estuvo aquí para discutir este caso. De hecho, hay que lamentar que hayamos tardado casi 40 años en debatir la actualización del salario mínimo, que se fijó en 1988. Como ya he dicho, estamos comprometidos y trabajando en ello.

Establecimos el diálogo social como pilar de nuestro Gobierno y alcanzamos varios acuerdos que impiden las huelgas, principalmente en los ámbitos de la salud y de la educación. Estamos comprometidos con las condiciones laborales de los trabajadores y con su seguridad.

El sistema de salario mínimo en Guinea-Bissau, como mencionaron varios oradores, se remonta a 1988. Desde entonces, no se ha actualizado y estamos trabajando en ello. El informe realizado por el especialista ya ha sido retomado por el Gobierno y presentado a los interlocutores sociales. Hubo consultas con los interlocutores sociales, que participaron en este trabajo.

En marzo de 2021, mediante el Decreto núm. 01/2001, el Gobierno de Guinea-Bissau creó el Consejo Nacional Tripartito de Consultación Social. Es decir, institucionalizó el diálogo social y la concertación permanente entre el Gobierno y las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores del país, mencionando siempre a la UNTG-CS y a la CGSI-GB. El Consejo tiene, entre sus competencias, la consulta en materia de políticas laborales, incluida la resolución de conflictos, para permitir los cambios estructurales indispensables de cara a la modernización de nuestra economía, que podrán así llevarse a cabo de forma concertada, con el fin de contribuir a la definición y aplicación de las políticas socioeconómicas del país.

El objetivo de este Consejo Nacional Tripartito de Consultación Social es promover y asegurar que la voz de las partes interesadas, es decir, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sea escuchada por el Gobierno antes de la adopción de decisiones.

Se recomienda que la fijación del nuevo salario mínimo, luego del estudio que realizamos, abarque, por un lado, las necesidades de los trabajadores y sus familias y, por otro, la sostenibilidad del sector privado.

Si el salario mínimo puede contribuir a la protección de los trabajadores más vulnerables y a la lucha contra la pobreza, sería contraproducente establecer un nivel mínimo que fuese más allá de la capacidad de pago de los sectores público y privado, como se subraya en la Declaración de Filadelfia de 1944.

El Gobierno de Guinea-Bissau no tiene ningún problema con la UNTG-CS. De hecho, en mi primera intervención, solicité el apoyo de la UNTG-CS para que nos ayudara a superar este problema que afecta al país. Son nuestros interlocutores, nuestros asociados para el desarrollo, y unos asociados con los que queremos trabajar.

Se ha dicho que en Guinea-Bissau los trabajadores son perseguidos. Esto no se corresponde con la verdad. Los trabajadores de Guinea-Bissau pensaban que podían hacer huelga y seguir cobrando su salario íntegro.

Gozan del derecho de huelga, pero el empleador también tiene derecho a descontar el pago por el día de huelga. El sindicato tiene que disponer de un mecanismo para poder compensar el día de huelga.

La realidad es que los sindicatos hacían huelga y consideraban que tenían derecho a cobrar el salario íntegro, pero ello no era posible. Lo veían como una forma de represión por parte del Gobierno, lo que no es cierto, ya que se trata de la ley.

La ausencia se considera justificada, pero el Gobierno no puede financiarla. En estos momentos, en Guinea-Bissau hay una huelga en los sectores de la educación y la salud. Estamos negociando, e incluso hubo una intervención del propio Presidente de la República para intentar que haya un poco de paz social, porque solo con paz social podemos crear condiciones para el desarrollo, para que los trabajadores trabajen, para que haya estabilidad, para que podamos avanzar. Pedimos a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores que se entable un diálogo abierto con el Gobierno y con los empleadores, de modo que se pueda ver cuál es nuestra realidad y cómo, dentro de esa realidad, se pueden tender puentes para hacer posible la construcción y la reconstrucción del país, que está sufriendo y que, desde su independencia, ha pasado por ciclos constantes de inestabilidad.

De hecho, Guinea-Bissau está interesada en avanzar; tenemos el estudio aprobado, y queremos hacer una actualización simultánea de los salarios mínimos de los sectores público y privado, porque el valor del salario mínimo es extremadamente bajo. Ahora bien, tenemos que reconocer asimismo que en Guinea-Bissau el sector empresarial es prácticamente inexistente.

Así que tenemos que crear las condiciones necesarias para un mayor desarrollo del país, a efectos de poder contar con unos salarios que se sitúen en el mismo nivel que en otras partes del mundo. El Gobierno reitera su compromiso y creo firmemente que no volveremos a tener a Guinea-Bissau como caso de discusión en esta Comisión sobre el Convenio, porque somos conscientes de lo imperiosa que es esta necesidad.

Estamos actuando con la expectativa de celebrar elecciones a finales de año y de tener el cuerpo legislativo en pleno funcionamiento para poder avanzar.

Miembros trabajadores - Reiteramos nuestra preocupación por el persistente incumplimiento del Gobierno con los requisitos del Convenio, al no establecer un mecanismo eficaz para la fijación del salario mínimo ni reajustar los niveles salariales mínimos para garantizar un salario digno a su población. La acción concreta del Gobierno ya se ha demorado demasiado. El Gobierno de Guinea-Bissau debe demostrar su compromiso con los principios y procesos establecidos en el Convenio. Es evidente que no se ha logrado ningún progreso desde 2023.

El Gobierno debe establecer y mantener con urgencia un mecanismo adecuado para fijar, revisar periódicamente y reajustar los salarios mínimos.

De conformidad con el artículo 3 del Convenio, los representantes de los trabajadores y de los empleadores deben ser consultados antes de aplicar el mecanismo y deben participar en su funcionamiento, y debe garantizarse una representación legítima y libremente elegida de los trabajadores y las trabajadoras en este proceso.

Lamentamos señalar que los intereses de la clase trabajadora, de los trabajadores y las trabajadoras, no están siendo representados legítimamente en Guinea-Bissau ni en esta Conferencia. Observamos que el representante de los trabajadores que ha intervenido por Guinea-Bissau no es el verdadero representante de los trabajadores de este país. Lamentamos además sus ataques contra el papel de la OIT, que lleva a cabo su misión conforme a las normas establecidas por este organismo.

Informamos a esta Comisión que, una vez más, el Grupo de los Trabajadores ha presentado una reclamación ante el Comité de Credenciales contra el Gobierno de Guinea-Bissau por injerencia en la designación de los delegados legítimos de los trabajadores a la Conferencia.

Aquí nos referimos, además, al 408.º informe del Comité de Libertad Sindical, de octubre de 2024, y lo cito textualmente: «el Comité espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que los dirigentes elegidos durante el Congreso de la UNTG-CS de 2022 puedan ejercer plenamente sus funciones sin ninguna interferencia por parte de las autoridades».

Instamos así al Gobierno a cesar de inmediato sus ataques contra la UNTG-CS y a garantizar que esta y sus dirigentes legítimos puedan participar plena e independientemente en el diálogo social y sean incluidos en las consultas para el funcionamiento del mecanismo de fijación del salario mínimo.

La situación es grave y es urgente.

Reiteramos la solicitud del Comité de Libertad Sindical al Gobierno de Guinea-Bissau de que adopte de inmediato todas las medidas necesarias para dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión sin demora.

Esto significa, en primer lugar, revisar el salario mínimo tanto para el sector público como para el privado sin demora, de conformidad con el Convenio.

En segundo lugar, establecer el mecanismo de fijación del salario mínimo en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de fijar y actualizar el salario mínimo de manera regular.

Y tercero y último, fortalecer el diálogo social, incluido el mecanismo de consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica.

Se solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas al respecto, incluidas las consultas tripartitas que se hayan llevado a cabo sobre el salario mínimo.

Habida cuenta del incumplimiento del Gobierno para abordar los comentarios de la Comisión de Expertos y cumplir con las solicitudes derivadas de las conclusiones elaboradas por dicha Comisión en 2023, así como de la preocupante situación del diálogo social y la independencia de los sindicatos, instamos encarecidamente al Gobierno a aceptar una misión tripartita de alto nivel y a informar a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión.

Asimismo, instamos al Gobierno de Guinea-Bissau a responder plenamente a las diversas solicitudes adicionales realizadas por la Comisión de Expertos que aún no han sido atendidas.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quisieran dar gracias a todos los oradores que han tomado la palabra. También expresamos nuestro agradecimiento al Gobierno de Guinea-Bissau por la información que ha proporcionado.

Los miembros empleadores desean instar una vez más a Guinea-Bissau a finalizar —de conformidad con el artículo 3 del Convenio— los métodos para la fijación de salarios mínimos para su sector privado. Hemos escuchado la petición del Gobierno aquí de que más empresas participen en su economía formal.

Los miembros empleadores acogen con agrado esa amable invitación y toman nota de que una manera efectiva de convencer a las empresas de que participen en la economía formal es elaborar y poner en práctica regímenes jurídicos claros y predecibles, incluidos los que dimanen del Convenio.

Tras examinar atentamente los comentarios formulados hoy y los que se realizaron previamente como parte de estas actas, pedimos respetuosamente que el Gobierno de Guinea-Bissau:

- Adopte las medidas necesarias para complementar los métodos para la fijación de salarios mínimos, en consonancia con los artículos 2 y 3 del Convenio.
- Comunique, en consonancia con el artículo 5 del Convenio, los oficios o las partes de los oficios en los que se ha aplicado el mecanismo de fijación de salarios mínimos, indicado los métodos, así como los resultados de su aplicación, y el número aproximado de trabajadores cubiertos.
- Entable un diálogo efectivo y constructivo y coopere con los interlocutores sociales en lo que respecta a estas cuestiones, ahora y permanentemente en el futuro.

Confiamos en que el Gobierno aplique dichas recomendaciones de una manera oportuna, a fin de lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión deploró el hecho de que dos años después de que se plantearan las preocupaciones relativas a los ataques violentos y los actos de intimidación contra los sindicatos independientes, no se haya hecho nada para abordar dichas preocupaciones,

señalando que dichos ataques socavan la obligación y el significado de las consultas en virtud del Convenio.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pidió al Gobierno que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y con plazos definidos para:

- garantizar, sin más demora, la independencia de los sindicatos para que puedan representar real y eficazmente a sus miembros;
- revisar, sin más demora, el salario mínimo tanto para el sector público como para el privado, de conformidad con el Convenio;
- definir los métodos para fijar los salarios mínimos con miras a fijar y actualizar periódicamente el salario mínimo;
- reforzar el diálogo social, incluidos los métodos de consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica;
- proporcionar información estadística detallada y de cualquier otro tipo sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas las consultas tripartitas que se hayan celebrado sobre el salario mínimo.

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas de conformidad con el Convenio antes del 1 de septiembre de 2025.

Honduras (ratificación: 1956)

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al distinguido representante gubernamental de Honduras, Secretario de Trabajo y Seguridad Social.

Representante gubernamental - El Gobierno del socialismo democrático, que preside la primera mujer Presidenta, la Sra. Iris Xiomara Castro Sarmiento, patenta su compromiso inquebrantable con la protección, promoción y garantía de los derechos del trabajador y de la trabajadora, en particular el derecho a la libre sindicalización y la lucha frontal contra la violencia antisindical.

Antecede a este periodo de resurgimiento democrático la época del régimen de narcodictadura, originado en el golpe de Estado del 28 de junio de 2009 contra el expresidente Sr. José Manuel Zelaya, y caracterizado por una brutal represión, persecución, y asesinatos de dirigentes políticos, sociales, ambientales, y sindicales, blindados por una impunidad que fue entronizada en la institucionalidad del Estado. En este contexto, llegó al país la misión de contactos directos de la OIT, que fue decisiva para la suscripción del acuerdo tripartito de 2019, en la cual las partes se comprometieron a la toma de medidas gubernamentales en conjunto dirigidas a enfrentar la violencia antisindical.

Hoy, como Estado, responsablemente comparecemos a señalar los avances significativos en la ejecución de las recomendaciones de la Comisión de Expertos, y las decisiones de voluntad propia inspiradas en revertir las secuelas represivas del régimen anterior. Enlistamos las siguientes medidas conforme a las recomendaciones de la Comisión de Expertos:

- 1) Funcionamiento de la Comisión Contra la Violencia Antisindical (COMCOVIA): la Secretaría de Trabajo convocó formalmente a todas las instituciones clave del Estado, incluyendo el Poder Judicial y el Ministerio Público, las tres centrales obreras (la Central General de Trabajadores (CGT), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y la Central de Trabajadores de Honduras (CTH)), la Red Contra la Violencia Antisindical y representantes de la OIT, para activar y repotenciar esta Comisión. Se aprobó de forma tripartita en el seno de la Comisión, por primera vez, el reglamento operativo, mediante el cual se definen atribuciones, objetivos, integración de los sectores, la forma de toma de decisiones, y todos los aspectos regulatorios que garanticen la actividad de la nueva institucionalidad protectora del derecho a la libre sindicación.
- 2) Aprobación del plan de trabajo de 2025 de la COMCOVIA: logramos por primera vez la aprobación unánime en los grupos de trabajo del plan y el cronograma de actividades de la COMCOVIA, articulado en cuatro ejes estratégicos: fortalecimiento institucional, mecanismos de protección, impulso a investigaciones y promoción de derechos sindicales.
- 3) Convenio de cooperación con el Ministerio Público para la priorización de la investigación y persecución de los delitos que impliquen violencia antisindical: en el régimen de narcodictadura la situación de violencia antisindical aterrorizó y despojó la vida de aquellos obreros sindicalistas que lucharon por reivindicar sus derechos laborales pero que también lucharon por el retorno a la democracia, y en especial en el escenario contra el fraude electoral de 2017. Ante tal situación, hemos decidido avanzar en la firma del Convenio, por esa razón, el 9 de mayo, acompañados de la presencia de un representante de la OIT y organismos de protección de los derechos humanos, firmamos un convenio interinstitucional con el órgano constitucional de la persecución penal. En contraste con autoridades anteriores, este nuevo Ministerio Público, representado por su máxima autoridad, el Fiscal General, y por el titular de la Secretaría de Trabajo, en este caso, su servidor, suscribimos un convenio con el objetivo de fortalecer la persecución penal de los delitos contra sindicalistas. Esto incluye un mecanismo de acción rápida en la atención, investigación y persecución de delitos y la creación de un protocolo especial de investigación de la violencia antisindical, actualmente en fase de diseño por equipos técnicos designados por ambas instituciones e integrados por los equipos de trabajo de la Comisión.
- 4) Creación de una Oficina de Atención Especializada a Sindicatos: en seguimiento a fortalecer el sistema de protección antisindical se creó esta unidad, adscrita a la Dirección General de Inspección del Trabajo, que atenderá denuncias por acoso, discriminación y obstrucción a la negociación colectiva. Iniciamos operaciones en zonas clave como Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choloma, mejorando de esta forma el acceso a la justicia laboral.
- 5) Protección de sindicalistas como defensores de derechos humanos: en el marco de los puntos arriba mencionados y bajo la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, tres sindicalistas ya reciben medidas de protección del mecanismo de protección de defensores de derechos humanos. Este avance abre la institucionalidad

a sindicalistas que requieran medidas de protección por encontrarse en situación de riesgo en razón de su actividad sindical.

- 6) Transparencia y cooperación judicial: trabajamos de forma coordinada junto al Poder Judicial para combatir la violencia antisindical y estamos próximos a firmar un convenio con la finalidad de un trato especializado y priorizando los casos judiciales que involucren violencia antisindical, y nos referimos a los casos en curso y a los casos que vendrán.
- 7) Diálogo social continuo y apoyo tripartito: a través del Consejo Económico y Social (CES), y con la aprobación del reglamento de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la OIT (MEPCOIT), hemos afianzado la voluntad de los actores sociales para trabajar juntos por un entorno sindical libre de violencia.

Estos avances son tangibles y son el resultado de una voluntad política clara al más alto nivel y de una convicción profunda de que el respeto a los derechos laborales y a la sindicación constituye el pilar de toda democracia. Sin embargo, no pretendemos declarar estos avances como punto de llegada sino de partida. Reconocemos que persisten desafíos, pero también afirmamos que el Estado hondureño está comprometido con una agenda activa, coordinada y transparente, para erradicar la violencia de trabajadores organizados y de quienes se quieran organizar y a la vez combatir la impunidad.

Agradecemos la asistencia técnica de la OIT, el acompañamiento de esta Comisión, y reiteramos nuestro deseo de seguir trabajando con ustedes para consolidar una cultura de libertad sindical plena, sin violencia en el centro de trabajo y sin impunidad en los crímenes que perjudiquen y que limiten el derecho a la libre sindicación.

Miembros trabajadores - El caso de Honduras exige toda la atención de esta Comisión. Las observaciones reiteradas de la Comisión de Expertos muestran con claridad que persisten desafíos estructurales que impiden el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical tal como lo garantiza el Convenio. Al mismo tiempo, el Informe también da cuenta de los avances registrados en los últimos años que permiten identificar un cambio de orientación en las políticas laborales del país, con señales positivas en materia de fortalecimiento institucional, diálogo social y cooperación tripartita.

El Convenio, que es un pilar fundamental del sistema normativo de la OIT, garantiza a los trabajadores el derecho a constituir libremente organizaciones sin autorización previa, a organizar su funcionamiento sin injerencias externas y a desarrollar su acción sindical sin miedo ni represalias. Este derecho, junto con los principios de libertad de asociación y diálogo social, constituyen elementos esenciales para la democracia, la justicia social y la paz duradera en nuestras sociedades.

Insistimos en que el análisis de la situación de Honduras es de gran relevancia para esta Comisión, tanto por los compromisos pendientes como por algunas de las señales de transformación que se registran en los últimos años. El análisis presentado por la Comisión de Expertos muestra un panorama mixto. Si bien se constatan avances significativos en términos de fortalecimiento institucional y apertura al diálogo social, todavía subsisten aspectos que deben ser abordados para lograr una plena adecuación del marco normativo y de la práctica nacional al Convenio.

Se expresa, en el Informe, que persisten obstáculos legales que limitan el ejercicio efectivo de la libertad sindical, barreras para el otorgamiento y el reconocimiento legal de organizaciones y un entorno todavía condicionado por factores de presión e inseguridad para quienes intentan desarrollar la actividad sindical.

No obstante, el Informe reconoce progresos en materia de registro sindical, negociación colectiva y coordinación interinstitucional frente a la violencia antisindical, lo que permitiría entender que el país avanza por un camino de reconstrucción democrática en el plano laboral, aun cuando este proceso requiere todo un proceso de consolidación.

Los miembros trabajadores, por la información propia de los compañeros trabajadores de Honduras, toman nota de que el país comienza a atravesar una etapa distinta. A partir del cambio de Administración, se ha manifestado desde el Gobierno una voluntad política de avanzar en esa reconstrucción institucional y en la generación de condiciones más favorables para el ejercicio de los derechos laborales. Esta voluntad se tradujo en acciones concretas, que han sido mencionadas en los informes como también en la información que hemos recibido del propio movimiento sindical. Entre estas acciones destacamos la reactivación de los mecanismos tripartitos por la COMCOVIA; la implementación de nuevos procedimientos administrativos más accesibles para el reconocimiento legal de nuevas organizaciones; la apertura de oficinas regionales del Ministerio del Trabajo en zonas donde históricamente no había presencia institucional, y la adopción de medidas iniciales para coordinar esfuerzos interinstitucionales destinados a abordar la violencia y garantizar la seguridad de las personas que integran, en nuestro caso, los sindicatos.

Estas señales, justamente, son señales que nos mostrarían un rumbo diferente. Es evidente que el proceso de reconstrucción requiere tiempo, recursos y cooperación técnica; pero también requiere sostener la determinación política para consolidar lo avanzado y para afrontar las resistencias que puedan surgir tanto en el plano institucional como en el legislativo.

En este marco nos referimos también a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de revisar el marco normativo nacional, particularmente, en lo que respecta a la legislación sindical.

Los miembros trabajadores entienden que Honduras debe avanzar hacia una reforma que garantice la plena adecuación del derecho interno a las disposiciones del Convenio.

También sabemos, por la propia información, que existen dificultades políticas y problemas dentro del país, pero consideramos esencial que el Gobierno sostenga el compromiso de avanzar en este proceso mediante el diálogo social tripartito genuino, que contemple especialmente, en nuestro caso, la consulta efectiva con los trabajadores y sus organizaciones representativas, y también con nuestros pares, los empleadores. No se trata de reformas impuestas ni de procesos formales, se trata de reconstruir el consenso social político sobre el respeto a la libertad sindical.

La historia reciente del país, como bien hemos escuchado del propio señor Secretario, no puede dejar de mencionarse. Durante años, las condiciones para la organización sindical se vieron gravemente afectadas por factores de violencia, impunidad y debilidad institucional. Las consecuencias de esta etapa persisten y explican muchas de las dificultades actuales; pero es precisamente por esa razón por la que el Grupo de los Trabajadores quiere reconocer que sí hubo avances, pero que también hay cuestiones pendientes, y acabamos de escuchar que los avances no son un punto de llegada, sino un punto de partida.

Por eso creemos que hay que reforzar el compromiso con un seguimiento riguroso y una cooperación activa para el cumplimiento efectivo del Convenio.

Esta Comisión sabe que el cumplimiento de las normas internacionales no depende solo de normas nacionales adecuadas, sino de la verdadera aplicación, de la aplicación concreta, del fortalecimiento de las instituciones laborales, y de las garantías efectivas y las condiciones

de seguridad, autonomía y no discriminación, en estos casos, para quienes ejercen funciones sindicales.

Por ello, creemos que el Gobierno de Honduras debe consolidar los pasos dados, ampliar la cooperación técnica con la Oficina, trabajar con los interlocutores sociales en el diseño de una hoja de ruta con plazos, metas, evaluaciones periódicas, que tenga como base las recomendaciones efectuadas por la Comisión de Expertos. Esta hoja de ruta debe reflejar el compromiso con la justicia social, con la consolidación del diálogo social tripartito y con la plena vigencia de los derechos colectivos en el país.

Miembros empleadores - Queremos agradecerle al Secretario de Trabajo de Honduras su presencia ante la Comisión y la información proporcionada. Antes que nada, me quiero referir brevemente a los antecedentes de este caso. Esta Comisión ha examinado el Convenio en varias oportunidades, las últimas en el año 1991-1992, 2018 y 2019, y desde el 2000 venimos asistiendo a una serie de observaciones por parte de la Comisión de Expertos. En todas estas observaciones destacamos, entre otros aspectos, la preocupación de dicha Comisión ante la denuncia de actos de violencia antisindical, incluidas agresiones físicas y asesinatos, así como la falta de sanciones a los responsables.

En el 2019 se realizó una misión de contactos directos al país. La misión tuvo como objetivo constatar *in situ* la situación de la libertad sindical en Honduras. Presidida por el profesor Rolando Murgas, se reunió con autoridades representativas de los empleadores, incluido el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), y organizaciones sindicales, y los hallazgos fueron varios: casos documentados de violencia antisindical, restricciones legales a la formación de sindicatos, así como interferencias de las autoridades en los procedimientos sindicales y en los procesos de creación. Entre sus recomendaciones, estuvieron la de crear una comisión tripartita contra la violencia antisindical, la reforma de las leyes laborales restrictivas, y algo que con posterioridad volveremos a destacar que es fortalecer el diálogo social.

Aunque inicialmente se lograron avances, como la conformación de la MEPCOIT, estos no han tenido un seguimiento sostenido. El relanzamiento de esta Mesa —en mayo del 2025— aún no ha producido resultados tangibles por parte del Ministerio Público ni del Poder Judicial.

En su momento, también se creó la COMCOVIA, con posterioridad. La oficina de esta Comisión se instaló el 19 de septiembre. Desde el 2020 al 2024, la Comisión de Expertos ha reiterado sus observaciones anuales en cuanto a la aplicación del Convenio y la necesidad de avanzar en algunos puntos: reactivar con funcionamiento continuo, que hasta hoy no lo tiene, la MEPCOIT, y la atención inmediata y sostenida ante la persistencia de la violencia antisindical, incluyendo los casos más graves de asesinatos que aún carecen de investigación y de información definitiva acerca de los culpables y los motivos de los mismos.

Activación efectiva de la COMCOVIA, asegurando también el compromiso de todas las autoridades competentes, la elaboración de un protocolo de investigación especializado que permita al Ministerio Público abordar los móviles antisindicales con mayor eficacia. Priorización de estos casos en los tribunales penales, comunicación oportuna y detallada sobre los avances en las investigaciones y procesos judiciales, y las necesarias reformas al Código del Trabajo.

Se trata de un Convenio fundamental. Es uno de los diez convenios fundamentales. Esto de por sí solo está indicando la gravedad que pueden tener a su respecto los incumplimientos de cualquiera de los Gobiernos que lo haya ratificado. Adoptado en el año 1948, fue ratificado

por Honduras el 27 de junio 1956, por lo cual hace surgir para el Gobierno de Honduras todas las obligaciones dimanantes del mismo.

Este instrumento reconoce la libertad sindical como un pilar esencial del sistema democrático y del modelo de relaciones laborales basados en el diálogo social. Los derechos a organizarse libremente, a negociar colectivamente, y a participar en definitiva en la formulación de las políticas laborales, son fundamentales para la estabilidad del empleo, el crecimiento económico y fundamentalmente para la paz social. Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir sin autorización previa organizaciones de su elección y afiliarse a ellas. Este derecho se garantiza sin distinción alguna, tanto a trabajadores como a empleadores, y se prohíbe la injerencia de las autoridades públicas a su respecto.

Esto permite constituir organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores libres e independientes, que resultan vitales para representar adecuada y legítimamente los intereses de los actores sociales en instancia de diálogo social.

Los interlocutores sindicales legítimos y responsables promueven las relaciones laborales armónicas y los mecanismos efectivos para resolver las disputas colectivas. El contenido de este Convenio integra el concepto más amplio de libertad sindical, y yo quiero referirme al párrafo 1 del compendio de decisiones del Comité de Libertad Sindical, que entre otras cosas, grafica la función de la OIT en esta materia, y reza: «en materia de libertad sindical y de protección de la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social».

He aquí los valores comprometidos. Al cumplir con su responsabilidad al respecto, la Organización no debe vacilar en discutir a nivel internacional casos cuya índole sea tal que afecten sustancialmente al logro de los fines y objetivos de la OIT, según se expone en la Constitución de la Organización, en la Declaración de Filadelfia y en los diferentes convenios relativos a la libertad sindical.

La observación de la Comisión de Expertos adoptada en 2024 y publicada en 2025 toma nota de los comentarios realizados por el COHEP y por la Confederación Sindical Internacional (CSI) respecto de las memorias referidas al Convenio, y es en su mérito por lo que la Comisión de Expertos realiza las observaciones en el presente año, y es en mérito a estas observaciones por lo que nuestra Comisión puede elegir, como lo ha hecho, el caso de Honduras para tratarlo en esta reunión.

Se entiende que hay varios aspectos involucrados, muchos de ellos ya referidos, como los que afectan a los derechos sindicales y las libertades públicas, y como los que afectan fundamentalmente a la vida de las personas en los ya referidos casos de asesinatos.

Los miembros empleadores quieren dejar claro, una vez más, que deploran la existencia de los homicidios de dirigentes sindicales y que tienen una profunda preocupación dado que muchos de ellos aún están sin resolver, luego de largo tiempo, y esto hace que este caso se torne en un caso grave y urgente. Los empleadores nos manifestamos desde siempre contrarios a la violencia antisindical, tanto contra los dirigentes sindicales trabajadores, como contra los empleadores.

En lo relativo a la constitución y autonomía de las actividades de las organizaciones sindicales, también la Comisión de Expertos realiza comentarios para ponerlos de acuerdo con el Convenio. Insta a modificar una cantidad de disposiciones del Código del Trabajo, como la que refiere a las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a

más de diez trabajadores; la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa; el requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato; el de tener la nacionalidad hondureña para integrar la junta directiva; la prohibición de que las federaciones y confederaciones realicen huelga; el requisito de la mayoría de dos tercios de los votos de la totalidad de miembros de la organización sindical para declarar la huelga, y la facultad del ministro competente de poner fin al litigio de los servicios en la industria del petróleo. En fin, toda una cantidad de disposiciones de ese Código.

El sector empresarial entiende que es necesario proceder a la reforma de estos artículos, entiende que es necesario la propuesta formal por parte del Gobierno, considera valioso retomar los consensos de años atrás respecto de estos aspectos, e insiste en que toda reforma debe realizarse en un marco tripartito con asistencia técnica de la OIT.

Honduras ha sido objeto de seguimiento continuo por parte de los órganos de control en los últimos años debido al incumplimiento del Convenio. Este caso debe ser considerado de urgencia y de gravedad porque se han producido asesinatos de dirigentes sindicales y, en muchos de ellos, las investigaciones no han concluido y no se han informado debidamente ni a la Comisión de Expertos, y lo que es peor, ni a los actores sociales del propio país involucrado. Las diferencias estructurales también existen en la aplicación del Convenio y nos referiremos en nuestras conclusiones a las medidas que vamos a sugerirle al Gobierno para poder superar esta situación y adecuar su legislación y su práctica al Convenio.

Miembro trabajador, Honduras - Queremos afirmar con convicción que Honduras avanza con pasos firmes hacia la reconstrucción de su institucionalidad, después de más de una década de retrocesos marcados por la violencia, la impunidad y la precarización.

El golpe de Estado de 2009, impulsado por los grupos económicos y políticos más conservadores de Honduras, crearon un ambiente de impunidad e indefensión, en el que los defensores de derechos humanos, sin que los sindicalistas hayamos sido una excepción, sufrieron múltiples y graves violaciones a sus derechos, situación de la cual la comunidad internacional fue testigo. Esta situación impactó gravemente sobre el libre ejercicio del derecho a la libertad de organización y de protesta, trayendo consigo múltiples formas de violencia antisindical; desde casos de criminalización y detenciones ilegales, hasta secuestros y asesinatos de nuestros compañeros. Claro está que este contexto detuvo por muchos años los avances que, en materia laboral y de diálogo social, habíamos alcanzado.

Tras 12 años de continuidad de las políticas golpistas y la instalación de un narcoestado, asumió Xiomara Castro, como la primera mujer Presidenta de Honduras. Durante su gestión, se comenzaron a revertir diferentes normas y prácticas precarizadoras del empleo, se rescató el diálogo social y el tripartismo, que había sido casi eliminado. Es así como el sindicalismo avanza poco a poco en su crecimiento y fortalecimiento, bajo condiciones democráticas y de respeto a la institucionalidad.

Reconocemos la voluntad política que existe precisamente de fortalecer la institucionalidad en materia laboral, como la instalación de nuevas oficinas regionales del trabajo en municipios que históricamente fueron olvidados, aumentando no solo cuantitativamente su equipo, sino también cualitativamente, al fortalecer sus capacidades técnicas, y mediando por una oportuna suscripción de negociaciones colectivas, sin las dilataciones a las que nos tenían acostumbrados en tiempos pasados.

Expresamos nuestra satisfacción por la reactivación de la COMCOVIA, un espacio tripartito en el que participamos representantes de las tres centrales de trabajadores. Por primera vez en la historia de Honduras, y bajo el liderazgo de la Secretaría de Trabajo y

Seguridad Social, nos hemos juntado organizaciones e instituciones públicas con el fin único de contrarrestar la impunidad que existe en la mayor parte de casos de violencia suscitados en tiempos de la dictadura, y proteger el trabajo de los sindicalistas y activistas laborales, que, por su trabajo en defensa de los derechos del pueblo trabajador, sufren persecución por parte de los grupos que ostentan el poder económico del país.

Por primera vez, autoridades de derechos humanos, Ministerio Público (Fiscalía de la República), Corte Suprema de Justicia y Policía Nacional (Secretaría de Seguridad) trabajan junto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el movimiento sindical y empleadores organizados, para hacerle frente a la violencia que enfrentamos como trabajadores sindicalizados. Estos esfuerzos impulsaron la firma de un convenio interinstitucional entre la Secretaría de Trabajo y el Ministerio Público, que busca fortalecer la persecución penal de los delitos contra sindicalistas. Se ha comenzado con el diseño de un protocolo especial de investigación de crímenes contra sindicalistas, una demanda que por años los sindicatos hemos exigido y que esperamos contribuya a reducir la impunidad y a la identificación no solo de los autores materiales de estos crímenes, sino también de los autores intelectuales de los mismos.

Por otro lado, en cuanto a las observaciones emitidas, referentes a reformas al Código del Trabajo, insistimos en que actualmente, en el Congreso Nacional no existen condiciones para someter a discusión reformas al Código del Trabajo, ya que, desde nuestra experiencia, esto conllevaría una reducción de los derechos laborales, y serviría incluso para frenar los avances que como sindicatos hemos alcanzado. La misión de contactos directos de la OIT, enviada a petición del movimiento sindical hondureño en 2019 y posteriormente en el 2022, reconoció la validez de nuestras preocupaciones, las cuales fueron evaluadas, y ante las cuales, como movimiento sindical, hemos definido una postura unificada e inamovible.

Reiteramos con respeto, pero también con firmeza, que cualquier reforma al Código del Trabajo deberá ser consensuada con los trabajadores, ya que consideramos que hay propuestas de modificación que afectarían los derechos de los trabajadores, rompiendo con el espíritu de la progresividad en materia de derechos humanos, y abriendo las puertas a posibles conflictos en materia de organización sindical, que debilitaría la unidad que desde las bases hemos venido construyendo desde hace muchos años.

Los sindicatos seguimos resistiendo las pretensiones del poder económico de regresar a aquellas políticas gubernamentales con las que se precarizaba el empleo. Hoy, desde el Congreso Nacional se impulsan propuestas de ley que buscan eliminar la estabilidad en el empleo, y las cuales no han sido aprobadas, a pesar del chantaje de grupos de poder que buscan recuperar sus privilegios, a costa de nuestros derechos como trabajadores.

Estos esfuerzos demuestran un compromiso social con la aplicación del Convenio, al fortalecer el diálogo social, reactivar espacios tripartitos, y adoptar medidas concretas contra la violencia antisindical, en estrecha coordinación con el Ministerio Público, el Poder Judicial, las centrales obreras y los patronos organizados.

El sindicalismo hondureño reconoce que aún hay mucho por hacer, pero valoramos que hoy existen nuevas condiciones para el fortalecimiento del movimiento sindical y la protección de quienes ejercen su derecho a organizarse, afiliarse y luchar por los derechos de la clase trabajadora.

Reafirmamos nuestra disposición de seguir defendiendo los principios de libertad sindical y justicia social, y construyendo un país más justo, con equidad y sin miedo para los trabajadores y las trabajadoras.

Miembro empleador, Honduras - En primer lugar, deseo agradecer la información suministrada por el Gobierno de Honduras por medio del Secretario de Trabajo y Seguridad Social. El caso ha sido conocido en esta Comisión en dos años, 2018 y 2019, pero cuenta con múltiples observaciones por parte de la Comisión de Expertos y de manera continua desde el 2018 hasta el 2024, destacando en sus observaciones su preocupación sobre supuestos casos de violencia y amenazas contra líderes sindicales, la falta de investigaciones efectivas en los casos que se han presentado; además de su preocupación en cuanto a la falta de reformas legislativas al Código del Trabajo para que el mismo pueda estar adecuado al Convenio.

Se destaca también, en las observaciones, la falta de seguimiento y cumplimiento del acuerdo tripartito que se suscribió en mayo de 2019 y como resultado de la misión de contactos directos de aquel año. Este acuerdo establece varios compromisos para el Estado de Honduras donde se establecían plazos y también acciones muy específicas, que se han dejado de cumplir durante los últimos años.

Es de mencionar que el caso de Honduras sobre el Convenio es derivado de una queja presentada desde el 2013 por representantes del sector trabajador, que fue respaldada por las confederaciones de trabajadores de Honduras y que aborda un tema grave como es la muerte de activistas sindicales, además de graves violaciones al derecho de libertad sindical.

Como sector privado, desde que se abordó este caso por primera vez en el 2018, hemos expresado siempre nuestro rechazo a todo acto de violencia derivado de la participación en organizaciones sindicales, sean estas organizaciones de trabajadores o de empleadores, lo cual reiteramos al día de hoy.

Es de señalar que, en 2019, dentro del marco del diálogo social, se aprobó el acuerdo tripartito, el cual contemplaba la creación de la COMCOVIA, Comisión que tuvo un inicio prometedor y que también en aquel año reunió a los actores sociales más representativos del Ministerio Público y del Poder Judicial. Sin embargo, a partir de 2021 se dejó esta Comisión inactiva, no volviendo a sesionar hasta el mes de marzo de 2024, como resultado de la promoción del Programa de Trabajo Decente por País que ha promovido la OIT; pero, después de este esfuerzo en reactivar la Comisión, no fue hasta el mes de mayo de 2025 cuando se volvió a convocar la Comisión, esfuerzo que como representantes del sector empleador aplaudimos, pero que se dio como resultado del Informe de la Comisión de Expertos publicado este año, por lo cual se le debe dar seguimiento. Asimismo, tomamos la palabra del Secretario de Estado, según la cual este será el punto de partida para cumplir con el Convenio, como Convenio fundamental.

Resaltamos que, en la última sesión, sostenida en el mes de mayo de 2025, en un evento público, se sesionó y se aprobó el reglamento operativo de la COMCOVIA, de la cual formo parte, en donde se contó efectivamente con la presencia del Fiscal General de la República, así como del magistrado presidente de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia.

En esta sesión, además, la Secretaría de Trabajo suscribió un convenio interinstitucional con el Ministerio Público para cumplir con la celeridad y crear protocolos de las investigaciones de los casos que se han presentado ante esta Comisión. En esta misma sesión, se designó en forma tripartita que la coordinación y la secretaría técnica de la COMCOVIA estuviese a cargo de representantes de la Secretaría de Trabajo y de Seguridad Social.

En una siguiente sesión, celebrada por la COMCOVIA, se presentó el plan de trabajo y la calendarización de las nuevas sesiones, dejándose establecido que la siguiente sesión sería el 27 de mayo, en donde los representantes del Ministerio Público y también de la Corte Suprema

de Justicia presentarían los avances de los casos que se han señalado dentro de la queja correspondiente. Sin embargo, la sesión no se llevó a cabo.

Como sector empleador, queremos expresar que es indispensable que los actores sociales estemos informados de cómo avanzan los casos que han dado pie a este caso ante la OIT, siendo indispensable que se determine en primer lugar si las muertes de los activistas sindicales tuvieron como motivación su participación en organizaciones sindicales o no, y que, siguiendo el debido proceso, se condene a todos los que cometieron estos delitos.

Resaltamos que, desde la COMCOVIA, se ha acordado realizar campañas de prevención en contra de la violencia o condenando la violencia antisindical. Se trata de prevenir que cualquier acción que limite el ejercicio de la libertad sindical de empleadores y trabajadores sea sancionada, debiendo contemplarse en la campaña cualquier acto de violencia o campañas promovidas como campañas de odio contra las organizaciones de empleadores y trabajadores. Para este fin, se deben de asignar los recursos presupuestarios correspondientes y cumplir con este objetivo.

Como sector empleador de Honduras, deseamos expresar que en 2019, cuando se recibió la misión de contactos directos de la OIT, se expresó también la voluntad para consensuar de manera tripartita las reformas a los artículos 2, 472, 475, 510 y 541 del Código del Trabajo por estar estrechamente relacionados con el derecho de libertad sindical, y también se expresó que era necesaria la asistencia técnica de la OIT para revisar en forma integral todo el Código del Trabajo y adecuarlo a la nueva realidad del trabajo.

Queremos expresar que, desde el mes de mayo de 2025, el COHEP preside el CES, donde el cambio de presidencia que tendría que haberse efectuado en el mes de septiembre se realizó en el mes de mayo. Aprovechamos este espacio para pedir a los miembros del sector gubernamental y trabajador que apoyen el plan de trabajo que ha sido aprobado dentro del CES, y que incluye y contempla la reactivación de la MEPCOIT y la Mesa Sectorial de Empleo Decente, así como también un plan de trabajo para la Comisión Jurídica y la Mesa Sectorial de Normas Internacionales del Trabajo.

Consideramos que incluir a Honduras ante los casos que examina esta Comisión es un llamado a retomar la acción en cuanto a los acuerdos que se han alcanzado en base al diálogo social y en base a los acuerdos tripartitos que han existido en Honduras; y es un llamado al respeto que se debe tener a la OIT; un llamado al Estado a respetar a los actores sociales, de modo que sea el Gobierno quien guíe el diálogo social en forma respetuosa, tratando por igual a los actores sociales, tanto empleadores como trabajadores, y dé seguimiento a un caso que en 2019 expresamos, como sector empleador, que requería el compromiso de todos para cumplir con el acuerdo suscrito en esa fecha.

Como miembros empleadores, expresamos nuestro compromiso a trabajar en el cumplimiento de los acuerdos en forma tripartita y cumplir con el Convenio para lo cual también requerimos de la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a esta declaración **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales

de la OIT y apoyamos a esta en la elaboración y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y Honduras han establecido una estrecha relación basada en el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, que abarca tres pilares principales: el diálogo político, la cooperación y el comercio. A través de este Acuerdo, la Unión Europea y Honduras también se han comprometido a aplicar de manera efectiva los convenios fundamentales de la OIT.

Seguimos profundamente preocupados por los numerosos asesinatos de sindicalistas. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el estado de las investigaciones y los procesos judiciales de varios de esos homicidios. Sin embargo, algunas de las investigaciones y los procesos judiciales por homicidios ocurridos hace más de una década siguen pendientes de resolución. Nos hacemos eco de la apreciación de la Comisión de Expertos según la cual «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última» y pedimos que se actúe con prontitud para garantizar que se lleven a cabo investigaciones y procesos judiciales adecuados por estos graves delitos. Instamos al Gobierno y a todas las autoridades competentes a que garanticen una protección eficaz y rápida a los sindicalistas en situación de riesgo y a que se aseguren de que los tribunales penales den prioridad a los casos de violencia antisindical. Asimismo, pedimos al Gobierno que continúe informando sobre los progresos realizados en relación con las investigaciones y los procesos judiciales de todos los casos de sindicalistas asesinados.

Saludamos las acciones realizadas hasta la fecha para hacer efectivo el acuerdo tripartito firmado en 2019, tras la misión de contactos directos, y en particular las recientes medidas adoptadas para la reactivación de la COMCOVIA. Reconocemos dos hitos importantes: la aprobación del reglamento de la COMCOVIA y la firma del acuerdo interinstitucional entre el Ministerio Público y la Secretaría de Trabajo para acelerar la investigación y resolución de casos de violencia antisindical. Esperamos que el Gobierno siga fortaleciendo esta Comisión para continuar con el trabajo de consolidación y revisión de casos de violencia antisindical. Asimismo, tomamos nota de la indicación del Gobierno según la cual ha firmado un convenio de colaboración con las tres centrales obreras para incrementar su capacidad técnica y operativa. Animamos al Gobierno a que siga apoyando a los sindicatos y sensibilizando a la opinión pública acerca del derecho de libertad sindical en el país.

Con el fin de combatir eficazmente la violencia antisindical en el país, instamos al Gobierno a que aplique plenamente el acuerdo tripartito de 2019, que institucionalice y haga efectiva la participación de los sindicatos representativos en el Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, y que ejecute un protocolo especial de investigación para examinar los móviles antisindicales de los actos de violencia. Pedimos también al Gobierno que siga informando de todas las medidas adoptadas sobre estos aspectos.

En materia legislativa, lamentamos que el Gobierno aún no haya modificado diversas disposiciones del Código del Trabajo para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio, a pesar de las peticiones formuladas desde hace tiempo por la Comisión de Expertos. Alentamos encarecidamente al Gobierno, y a todas las partes interesadas, a solicitar la asistencia técnica de la Oficina para reanudar rápidamente las actividades de la MEPCOIT y permitir avanzar en la aplicación de las reformas legislativas solicitadas. Destacamos el papel esencial que desempeña esta Mesa en la resolución de los conflictos laborales y fomentamos el diálogo tripartito para resolver conflictos laborales.

Al reformar el Código del Trabajo, también se deberían tener en cuenta las preocupaciones suscitadas en lo relativo a la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en relación con la protección adecuada frente a los actos de discriminación antisindical y de injerencia, el derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, y las restricciones a la negociación colectiva sobre los permisos sindicales. Además, recordamos que las disposiciones legislativas en las que se prohíben los actos de discriminación antisindical y de injerencia deben ir acompañadas de procedimientos eficaces y rápidos para garantizar su aplicación en la práctica, en especial de sanciones disuasorias y medidas de reparación efectivas.

Por último, nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que facilite información sobre las repercusiones de determinadas disposiciones del Código Penal, de 2020, en el ejercicio de las actividades sindicales y sobre el proceso de consulta iniciado a este respecto. Esperamos ser testigos en breve de avances significativos en la resolución de las graves vulneraciones observadas desde hace varios años y animamos al Gobierno a seguir colaborando con la OIT para cumplir con las obligaciones contraídas en virtud del Convenio. Seguiremos vigilando de cerca la situación en Honduras y respaldando al Gobierno en sus esfuerzos por respetar los convenios de la OIT.

Miembro gubernamental, Uruguay - Tengo el honor de intervenir en nombre de un grupo de Estados Miembros del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe conformado por el **Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, Panamá, el Paraguay, el Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela.** Agradecemos y tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno de Honduras, representado por su Secretario de Trabajo y Seguridad Social.

Empezamos con nuestro reconocimiento a los avances expuestos en relación con la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación en línea con el Convenio. Saludamos la reactivación de la COMCOVIA mediante la aprobación de su reglamento interno y la adopción de un plan de trabajo fruto de un acuerdo tripartito. De igual manera, tomamos nota de la aprobación del reglamento en el CES, que garantizará el funcionamiento de la MEPCOIT, de conformidad con las recomendaciones de esta Organización.

Asimismo, valoramos positivamente la ampliación de la cobertura de protección a través de la atención especializada a sindicatos a nivel nacional. Reconocemos, especialmente, la reciente firma del convenio de cooperación con el Ministerio Público, así como los esfuerzos encaminados a fortalecer la colaboración con el Poder Judicial a fin de reducir los índices de impunidad. Alentamos al Gobierno a continuar y profundizar dichas acciones.

Observamos positivamente los esfuerzos orientados al reconocimiento de los líderes y el movimiento sindical como defensores de derechos humanos de acuerdo con la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, así como la implementación de medidas de protección a través del mecanismo nacional correspondiente.

Tomamos nota de los esfuerzos promovidos para fortalecer el marco legislativo nacional, que incluyen la adopción de convenios fundamentales de la OIT y la consideración de reformas en materia laboral y penal y las consultas tripartitas en este sentido.

Finalizamos haciendo énfasis en la importancia de la asistencia técnica de la OIT para respaldar los enormes esfuerzos promovidos por el Gobierno de Honduras y encaminados a fortalecer el trabajo decente, la justicia social y el diálogo tripartito.

Miembro empleador, Costa Rica - Nos encontramos ante una situación que ha sido objeto de seguimiento constante por parte de los órganos de control de esta Organización, en particular la Comisión de Expertos y esta Comisión. Las observaciones reiteradas durante los últimos años han identificado desafíos persistentes, como la violencia contra dirigentes sindicales, la interferencia en la actividad de las organizaciones y ciertos aspectos legislativos que restringen el ejercicio pleno del derecho de asociación.

Como representantes del sector empleador, reafirmamos nuestro compromiso con el respeto a los principios fundamentales del trabajo, y en particular, con la importancia del diálogo tripartito efectivo. En el caso hondureño, es positivo que las partes hayan suscrito acuerdos como el derivado de la misión de contactos directos de 2019, y que se hayan promovido espacios como la MEPCOIT. De igual forma, valoramos la apertura mostrada por el sector empleador hondureño para impulsar reformas a los artículos 472, 475, 510 y 541 del Código del Trabajo.

Sin embargo, con la franqueza que nos exige este espacio tripartito, debemos señalar que los compromisos asumidos requieren continuidad y seguimiento. La reactivación reciente de la COMCOVIA es un paso que puede contribuir positivamente, pero preocupa que aún no se hayan presentado informes por parte del Ministerio Público y de la Corte Suprema de Justicia sobre los casos objeto de queja. La transparencia en estos procesos es fundamental para reconstruir la confianza institucional.

Con pleno respeto a la soberanía de los Estados, consideramos oportuno señalar que este caso ha sido nuevamente retomado por esta Comisión a partir de una queja presentada por el sector trabajador. Lamentamos que la falta de seguimiento oportuno por parte de las autoridades estatales haya impedido canalizar estas preocupaciones a través de los mecanismos nacionales de diálogo social, que son precisamente los espacios idóneos para resolver este tipo de situaciones.

Desde el sector empleador costarricense, reiteramos que el fortalecimiento del tripartismo no es solo una obligación convencional, sino una condición necesaria para el desarrollo de la democracia, principio que compartimos con nuestra organización homóloga de Honduras, el COHEP. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben contar con condiciones reales para actuar de forma libre, segura y representativa. En ese sentido, instamos a que se redoblen esfuerzos para garantizar la plena vigencia del Convenio en Honduras, con las reformas normativas pertinentes apoyadas por el sector empleador, y con el seguimiento oportuno de los casos por parte del Estado.

Este llamado, lo hacemos desde la convicción de que solo a través del respeto mutuo, la cooperación y el fortalecimiento del diálogo social podremos construir un futuro más justo y resiliente en nuestra región.

Miembro trabajador, España - Honduras ha sido en la historia reciente un país marcado por la violencia antisindical y por elevados niveles de impunidad, lo que ha representado durante años una vulneración sistemática de los compromisos adquiridos con este Convenio. Debemos recordar que el índice global de los derechos de la CSI ha calificado, de forma reiterada, a Honduras como uno de los países donde los derechos laborales no están garantizados, señalando expresamente que el Estado no ha impedido algunas prácticas sistemáticas de represión contra los sindicatos.

En ese contexto, resulta necesario reconocer que el Informe de la Comisión de Expertos de este año documenta avances relevantes en la lucha contra dicha violencia. Se informa, por ejemplo, de sentencias condenatorias firmes, de la emisión de órdenes de captura en casos de

homicidios, así como de avances procesales en al menos nueve casos adicionales ocurridos entre 2010 y 2020.

De igual forma, la reactivación de la COMCOVIA, como se ha mencionado en este debate, constituye un paso significativo para la articulación institucional, con reuniones celebradas en 2024 que han contado con la participación de los mandantes tripartitos y representantes del sistema de justicia.

Además, debe valorarse el convenio firmado con las tres centrales obreras, también mencionado, en el marco del acuerdo tripartito de 2019, orientado a fortalecer sus capacidades técnicas y operativas y a visibilizar los derechos de libertad sindical. La continuidad prevista de este instrumento durante 2024 y 2025 es una señal positiva de buena voluntad institucional.

No obstante, con base a lo señalado por la Comisión de Expertos en su Informe, esta tendencia debe ampliarse y consolidarse ya que persiste en casos emblemáticos, sin información actualizada, incluyendo casos de asesinatos de dirigentes sindicales.

He comenzado la intervención refiriéndome al contexto estructural de violencia antisindical en Honduras en la historia reciente. Hoy reconocemos los importantes avances logrados en los últimos años, pero también advertimos sobre los temas pendientes para erradicar definitivamente la impunidad y garantizar un entorno seguro para el ejercicio de la libertad sindical.

En este sentido, y considerando el evidente interés que el Grupo de los Empleadores ha manifestado en relación con este caso, creemos que Honduras se encuentra ante una oportunidad clave. Porque, si bien es el Estado quien debe garantizar el cumplimiento de los convenios, la violencia antisindical persiste en gran medida dentro del ámbito del sector privado. Por eso confiamos en que el Gobierno aprovechará esta manifestada preocupación de los empleadores para impulsar un compromiso firme de este sector en la erradicación de toda forma de represión y violencia antisindical.

En base a lo mencionado, instamos al Gobierno de Honduras a continuar priorizando el cumplimiento del Convenio, dotando de los recursos necesarios a los mecanismos de justicia y protección, y fortaleciendo el diálogo social como herramienta esencial para garantizar la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Hablo en nombre del **Canadá** y de mi propio país, el **Reino Unido**. Seguimos de cerca la situación de los derechos humanos en Honduras, incluidos los derechos y la seguridad de los sindicalistas. Reconocemos a los sindicalistas como defensores de los derechos humanos y subrayamos la importancia vital de proteger su labor como piedra angular de la gobernanza democrática, el desarrollo sostenible y la justicia social. Seguimos vigilando de cerca los casos de homicidios y ataques contra miembros del movimiento sindical.

Acogemos con satisfacción los esfuerzos realizados por el Gobierno de Honduras para promover la justicia en los casos de violencia contra sindicalistas. En base a la información proporcionada por el Estado a la Comisión de Expertos, reconocemos los avances logrados, incluyendo la sentencia condenatoria firme en el caso de Claudia Larissa Brizuela Rodríguez, así como las sentencias condenatorias emitidas en los casos de José Ángel Flores, Silmer Dionisio George, Donatilo Jiménez Euceda y Félix Vásquez. Tomamos nota de la emisión de órdenes de captura en los casos de Héctor Orlando Martínez Motiño y José Adán Mejía Rodríguez, y las actualizaciones detalladas proporcionadas sobre las investigaciones en curso acerca de otros nueve casos de homicidio cometidos entre 2010 y 2020.

Sin embargo, nos sigue preocupando que varios casos, incluidos los de Alma Yaneth Díaz Ortega y Uva Erlinda Castellanos Vigil, sigan pendientes de resolución. Alentamos al Gobierno de Honduras a proseguir sus esfuerzos para garantizar que todas las investigaciones y procesos judiciales pendientes avancen sin demora, para garantizar una justicia oportuna y efectiva para las víctimas y sus familias, y para reafirmar su compromiso con el Estado de derecho y la protección de los sindicalistas en su calidad de defensores de los derechos humanos.

Reconocemos los esfuerzos de coordinación emprendidos por el Gobierno de Honduras para facilitar las reuniones de la COMCOVIA que se celebraron en abril y mayo de 2024. Sin embargo, alentamos a las autoridades a agilizar el nombramiento de un nuevo presidente y a eliminar cualquier obstáculo remanente que pueda impedir la reactivación plena y efectiva de este vital mecanismo de diálogo tripartito.

Animamos al Gobierno de Honduras a seguir avanzando en la aplicación del convenio de colaboración firmado con las tres centrales obreras. El fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa de los sindicatos y la concienciación sobre los derechos y libertades sindicales son esenciales para garantizar una participación significativa y el progreso a largo plazo.

Alentamos al Gobierno de Honduras a que reactive los órganos técnicos encargados de debatir las tan necesarias reformas del Código del Trabajo, que son esenciales para garantizar que la actividad sindical sea más accesible y esté en consonancia con las normas internacionales del trabajo.

Acogemos con agrado los continuos esfuerzos del Gobierno de Honduras para aplicar las recomendaciones del Informe y mantener sus compromisos con los grupos afectados. Esperamos sinceramente que se adopten nuevas medidas decisivas para asegurar el pleno cumplimiento del Convenio y garantizar la protección de los derechos sindicales en la legislación y en la práctica.

Miembro empleador, Guatemala - La Comisión de Expertos da cuenta en su Informe de la preocupación por la falta de resultados en la investigación de casos de violencia en contra de sindicalistas y por la denuncia de nuevos casos; es indispensable que Honduras redoble esfuerzos para adelantar las investigaciones, castigar a los responsables y dar cuenta de si el móvil de los crímenes se relaciona con la actividad sindical de las víctimas. También muestran su preocupación por la falta de resultados en varios aspectos relacionados con anteriores comentarios; especialmente, se menciona la falta de seguimiento al acuerdo tripartito suscrito en mayo de 2019, como resultado de una misión de contactos directos, y que establece varios compromisos para el Estado de Honduras, tal es el caso de la creación de la COMCOVIA sin funcionar de forma regular desde 2021. Finalmente, muestra preocupación por la falta de adecuación de algunas normas del Código del Trabajo al Convenio, lo cual es materia de conocimiento del CES, por medio de sus mesas técnicas, el cual tuvo muy poca actividad durante los últimos años.

El denominador común de las dificultades antes señaladas pareciera ser la falta de voluntad del Gobierno de realizar consultas tripartitas a través de los órganos ya constituidos desde hace años a estos efectos, incluso como resultado de los mecanismos de control de OIT, con lo cual hacemos un llamado al Gobierno de Honduras para que, de forma periódica, sistemática y de buena fe, convoque en forma regular a los cuerpos de diálogo social de aquel país en donde los actores sociales hondureños deberán buscar las soluciones a la problemática ya referida, incluso las reformas a la legislación ordinaria conforme a su realidad y necesidades.

Miembro trabajador, Brasil - Tomo la palabra satisfecho de poder reflexionar sobre un caso de progreso en el cumplimiento del Convenio. Un caso que refleja la importancia de la voluntad política y de la coyuntura democrática para que se pueda efectuar el diálogo social. Un ejemplo de la capacidad de transformar la realidad a través del compromiso con los estándares laborales internacionales y del apoyo técnico de la Oficina Internacional del Trabajo.

En efecto, después de más de diez años de gobierno autoritario y violento, asumió como la primera mujer Presidenta de Honduras Xiomara Castro, en enero de 2022. En su gestión se comenzaron a revertir diferentes normas y prácticas que precarizaban el empleo, rescatando el diálogo social y el tripartismo que había sido casi eliminado; además de reactivar espacios de diálogo intersectorial como el CES y la COMCOVIA, ha presentado su Programa de Trabajo Decente por País para el periodo 2024-2027, destacando las prioridades consensuadas por los mandantes tripartitos de la OIT.

Así, bajo condiciones democráticas y de respeto a la institucionalidad, el sindicalismo hondureño vuelve a crecer, concentrándose en la acción sindical, en lugar de solamente sobrevivir y defenderse.

En este sentido, es importante reconocer los esfuerzos gubernamentales para fortalecer la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social; fueron creados nuevos canales de trabajo instalando oficinas regionales en municipios históricamente olvidados; fue mejorada la inspección del trabajo, no solo a través del aumento cuantitativo de su equipo, sino también del incremento de sus capacidades técnicas; fueron intensificadas las tareas de documentar nuevos sindicatos y organizaciones de empleadores, así como de mediar negociaciones colectivas, evitándose así las dilataciones a las que los sindicatos estaban acostumbrados.

También destaco la reactivación de la COMCOVIA por tratarse de un espacio tripartito que, bajo el liderazgo de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, articula organizaciones e instituciones públicas con el fin de contrarrestar la impunidad que existe en la mayor parte de los casos de violencia suscitados en tiempos de dictadura y también de proteger el trabajo de los sindicalistas y activistas laborales que, por su trabajo en defensa de los derechos humanos, sufren persecución.

En este marco fue firmado un convenio institucional con la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social y la Fiscalía de la República con el objetivo de fortalecer la persecución penal de los delitos contra sindicalistas, lo que incluye la creación de un protocolo especial de investigación de los delitos relacionados con la violencia antisindical.

Es evidente, por tanto, que la llegada del Gobierno de la Presidenta Xiomara Castro está permitiendo la creación gradual de medidas y estrategias para garantizar la libertad sindical y, también, para mejorar la condición de trabajo y de vida de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - El Estado Plurinacional de Bolivia da la bienvenida a la distinguida delegación del Gobierno de Honduras y agradece la información presentada por el Secretario de Estado de Trabajo y Seguridad Social en referencia a las medidas que realizan para la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación. Hemos escuchado atentamente la información proporcionada y las medidas adoptadas por el Gobierno. Por eso es que el Estado Plurinacional de Bolivia saluda los avances que Honduras ha demostrado en la aplicación de este Convenio, que también se reconoce en el Informe de la Comisión de Expertos.

En particular, queremos destacar sus esfuerzos para el reconocimiento de los líderes sindicales como defensores de derechos humanos. Asimismo, saludamos la reactivación de la COMCOVIA, entre otras acciones que ya han sido descritas, que demuestra claramente que

existe una voluntad política del Gobierno de reconstruir sus instituciones y reforzar su normativa para proteger los derechos de las y los trabajadores sindicalizados y luchar contra la impunidad. Los alentamos a continuar con sus esfuerzos para la implementación del Convenio.

Por otro lado, tomamos nota de las recomendaciones emitidas. El Estado Plurinacional de Bolivia considera importante resaltar que toda medida que se recomiende a los Gobiernos, incluyendo reformas legislativas, requiere del consenso tripartito y estas medidas deben considerar este importante hecho.

Para el Estado Plurinacional de Bolivia, la protección de los derechos de las y los trabajadores sindicales es una prioridad y están garantizados desde nuestra Constitución. Asimismo, rechazamos todo acto de violencia antisindical por lo que consideramos de gran importancia que, en nuestra Organización, se evite cualquier tipo de politización sobre estos asuntos delicados y que se apoyen los esfuerzos para el cumplimiento correcto del Convenio. Alentamos a la Comisión a continuar su trabajo en coordinación con el Gobierno y propiciando acercamientos constructivos con todos los actores sociales. Consideramos de gran importancia que las recomendaciones que se den en nuestra Organización, lejos de ahondar las diferencias, deben siempre promover el respeto mutuo y el diálogo constructivo.

Miembro empleador, Panamá - La República de Honduras ratificó el Convenio el 27 de junio de 1956 y, por lo tanto, conforme a la Constitución de la OIT, artículo 19, 5), *d*), debe adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio, además de presentar las memorias periódicas de su ejecución y cumplimiento. Este caso se inició a instancia del movimiento sindical de los trabajadores en 2013, y ha sido tratado en esta casa en 2018 y 2019, en esta última fecha con una misión de contactos directos que se llevó a cabo del 20 al 24 de mayo de 2019.

Esta misión tuvo como objetivo evaluar la situación de libertad sindical en el país y promover el diálogo social tripartito para abordar las deficiencias que se identificaran.

Aún no ha sido aclarada la muerte de 22 personas por supuesta participación en el movimiento sindical. El sector empleador no avala ni tolera la violencia, sin distinguir de dónde venga ni en contra de quién se ejerza, y es que la vida y la integridad física de las personas no es negociable. Es por ello por lo que consideramos que deben culminarse las investigaciones y juzgarse, con independencia judicial, a los involucrados garantizándoles el debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de inocencia y condenar a los que resulten responsables, sea quien sea.

En lo relativo a la petición de reformas a la legislación laboral, para ajustarla al Convenio, el sector empleador no tiene ninguna objeción a que se dé un diálogo social tripartito con interés de revisar el Código del Trabajo hondureño para adecuarlo a las nuevas realidades. El mundo ha cambiado y sigue cambiando por la inteligencia artificial, la robótica y la tecnología. El país que no se ajuste a los cambios corre el grave riesgo de quedarse atrás.

En ese sentido, la República de Honduras ratificó el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) el 12 de junio de 2012. Por ello, el Gobierno debe iniciar una instancia de diálogo social tripartito con objetivos claros, con la participación de los representantes más representativos del sector trabajador y empleador, para garantizar que se alcancen los objetivos de este y se dé seguridad social y paz social para el país.

Miembro trabajadora, Perú - Como lo ha señalado la Comisión de Expertos, en aras del cumplimiento del Convenio, es necesario que se realicen modificaciones legislativas por parte del Gobierno hondureño, en específico sobre el Código del Trabajo y el Código Penal.

Consideramos que adaptar la legislación interna de un país a los convenios y recomendaciones de la OIT va de la mano con una coherencia normativa, a fin de cumplir los convenios ratificados.

Esta acción del Estado —ya sea a través del Parlamento, del Ejecutivo— debe estar garantizada de acuerdo al principio de progresividad de derechos, ya que, so pretexto de modificaciones legislativas, no se puede rebajar o limitar derechos laborales fundamentales; así las reformas legislativas deben ser progresivas para garantizar que los derechos sean protegidos y mejorados de manera gradual y sostenible. Solicitamos que, para dar cumplimiento a esta observación por parte del Gobierno, se continúe con el acompañamiento y la asistencia técnica de la OIT. En ese sentido, tomamos nota de que los trabajadores hondureños no se oponen a la actualización normativa, pero han advertido en el proceso señales que ponen en riesgo la vigencia de derechos laborales. Todo proceso de modernización debe hacerse con cautela, participación plena y con garantías explícitas de no regresividad; para las y los trabajadores hondureños esta es la ruta.

Asimismo, hemos tomado nota de algunos avances, dichos en esta sala como punto de partida, lo cual saludamos y, desde el movimiento sindical, estaremos vigilantes, tanto en la continuidad de estos, como en su implementación.

Al respecto, tomamos nota en esta sala, y hemos escuchado por parte del sector empleador que están de acuerdo con el levantamiento de las restricciones a la libertad sindical en la normativa hondureña. Entendemos que esto va a poder aprovecharse en el diálogo social tripartito.

Entre los avances que hemos observado, está: la creación de la Oficina de Atención Especializada a Sindicatos en la Dirección General de Inspección; la plataforma digital que permite agilizar los procesos que realizan las organizaciones sindicales en la administración de trabajo, y los procesos para la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (estos dos últimos, en consulta tripartita en el CES). Esperamos que se concrete también la reforma del Código Penal en el plazo más próximo y se elimine la criminalización de la protesta social. Por ello, solicitamos al Gobierno que dé seguimiento a los compromisos asumidos bajo el Convenio.

Consideramos también importante seguir impulsando la aprobación del Código Procesal de Trabajo, pendiente en el Congreso Nacional, ya que actualmente se viene aplicando de manera supletoria el Código Procesal Civil para temas de derecho del trabajo. Este Código debe ser debatido dentro del tripartismo, garantizando el equilibrio de intereses y la participación efectiva de las organizaciones sindicales.

Esperamos que el Gobierno de Honduras continúe dando muestras de compromiso con lo señalado por la Comisión de Expertos adaptando su legislación y práctica de acuerdo al Convenio.

Miembro gubernamental, Colombia - En casos como el que nos ocupa hoy ante esta Comisión y un Gobierno, como el de Honduras, acude ante ustedes, vemos cómo este intercambio y diálogo con ustedes es una oportunidad de comprobar el espíritu de colaboración de aquellos Gobiernos que se toman en serio el cumplimiento de sus compromisos con esta Organización y con la protección de los derechos de los trabajadores, como sin duda creemos lo hace Honduras.

Colombia reconoce con agrado que el actual Gobierno de reconstrucción dirigido por la Presidenta Xiomara Castro y su equipo de Gobierno haya realizado un trabajo constante para la consolidación de la democracia y las instituciones, realizando reformas e implementando políticas dirigidas a buscar y alcanzar la justicia social, el trabajo decente y la participación de la ciudadanía.

Honduras hace parte de los Gobiernos progresistas de nuestra región, con los que estamos identificados, ha centrado sus acciones en la implementación de políticas sociales que deberán permitir superar modelos de exclusión y discriminación, que han sido imperantes en nuestra región; acompañamos por ello hoy en esta sala este diálogo tripartito. Sus esfuerzos que muestran hoy, creemos que serán la base de cambios anhelados por sus ciudadanos, los cuales son necesarios e inaplazables.

Colombia se identifica con los variados y profundos esfuerzos que Honduras ha realizado para luchar contra la violencia antisindical y asegurar el respeto de la libertad sindical, como, por ejemplo, la reactivación y el fortalecimiento de la COMCOVIA con la aprobación unánime del plan de trabajo de 2025.

Los Gobiernos progresistas de nuestra región realizan, todos, ingentes esfuerzos por obtener la aprobación de las reformas y su puesta en marcha e implementación y buscan la igualdad de oportunidades, la lucha contra la desigualdad, la justicia social y el respeto de los derechos humanos; en la mayoría de los casos, esto no ha sido una tarea fácil.

Sabemos que estamos enfrentados a dinámicas y tradiciones políticas y sociales que preferirían conservar el *statu quo* económico y social imperantes, las reglas del pasado y los privilegios adquiridos por algunos. Sin embargo, Gobiernos como el de Honduras continúan trabajando en la buena dirección.

Muchas acciones se han emprendido por parte de Honduras y se han presentado de manera detallada ante esta Comisión. Hoy nos muestran que se ha hecho un trabajo serio y continuado para garantizar los derechos y reglas comprendidas en el Convenio. Honduras ha reconocido a los sindicatos como defensores de los derechos humanos, lo cual es una señal inequívoca de cómo se construye una verdadera democracia. Colombia apoya los esfuerzos de Honduras y continuará trabajando con ella de manera coordinada en la OIT para alcanzar la justicia social y combatir la desigualdad. Creemos que los esfuerzos de Honduras deben ser tenidos en cuenta como ejemplo de un esfuerzo serio y consistente para el cumplimiento de sus compromisos con esta Organización.

Miembro trabajadora, Italia - Quiero referirme a los comentarios vertidos por la Comisión de Expertos en torno a un asunto prioritario: la reactivación de la COMCOVIA, órgano de naturaleza tripartita cuyo objetivo esencial es impulsar los compromisos institucionales orientados a erradicar la violencia contra los sindicatos y los sindicalistas. El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos han establecido los criterios claros sobre lo que constituye una acción antisindical, pero, además la necesidad de que los Estados adopten marcos legales eficaces.

La COMCOVIA no es una improvisación. Su origen se remonta a uno de los acuerdos más relevantes del diálogo social reciente: el acuerdo tripartito alcanzado en 2019, con motivo de la visita de la misión de contactos directos de la OIT a Honduras. En ese contexto, empleadores, trabajadores y Gobierno reconocieron la necesidad imperiosa de garantizar condiciones mínimas de seguridad para el ejercicio pleno del derecho de sindicación. Es, por tanto, el resultado de un proceso de diálogo social impulsado precisamente para dar respuestas institucionales a los alarmantes niveles de violencia antisindical.

Las estructuras institucionales que se abandonan, se debilitan, y para que esa instancia cumpla con su mandato, se requiere voluntad política constante, dotación presupuestaria suficiente y funcionamiento sostenido.

La reciente aprobación de reglamento operativo para la reactivación de la COMCOVIA representa un avance normativo clave, al dotar a esa instancia tripartita de una base legal que permite su funcionamiento sistemático y eficaz. Esa reactivación no solo responde a compromisos internacionales asumidos por el Estado hondureño, especialmente en el marco del Convenio, sino que también constituye una medida concreta frente a los graves actos de violencia que han afectado históricamente al movimiento sindical.

La Comisión de Expertos ha sido categórica: «la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última». Los casos de sindicalistas asesinados hacen más de una década, que aún hoy permanecen sin justicia, son un agravio a la democracia y una violación de derechos fundamentales, llevando a un incumplimiento de las obligaciones internacionales, por lo que los recientes avances en el funcionamiento de la COMCOVIA son valorados positivamente.

Solicitamos que los casos pendientes sean atendidos con la máxima prioridad por los tribunales hondureños competentes y que se informe a la Comisión de los avances, además de garantizar el acceso pleno, real y expedito a la justicia para las víctimas y sus familias.

Miembro trabajadora, Argentina - Queremos reafirmar que el diálogo social, no solo es un principio esencial de esta Organización, sino también una herramienta vital para avanzar hacia el trabajo decente, la justicia social y la construcción democrática en el mundo del trabajo.

Honduras ha vivido por años un contexto adverso para el ejercicio de la libertad sindical, marcado por represalias, persecuciones y violencia antisindical. Por eso, saludamos el tratamiento de este caso en esta Comisión como una oportunidad para dar seguimiento y consolidar avances que comienzan a abrir espacios de diálogo institucionalizado.

Reconocemos los esfuerzos recientes del Gobierno de Honduras, en la reactivación de mecanismos de diálogo social tripartito, como el CES, la MEPCOIT ante la OIT y la COMCOVIA. En particular, queremos destacar y respaldar lo expresado por la Comisión de Expertos en su último comentario, donde remarca que la MEPCOIT debe desempeñar un papel esencial en la resolución de conflictos laborales y es fundamental que retome de forma regular su actividad.

Tomamos nota de que, según la información oficial, el 17 de mayo de 2024 se aprobó, tripartitamente, el reglamento operativo de la MEPCOIT, en el marco del CES, y que el COHEP ha manifestado su intención de reactivar todas las instancias técnicas adscriptas al CES al asumir la presidencia del Consejo a partir de octubre de 2024. Hemos tomado conocimiento de que, en la primera sesión ordinaria del presente año del CES, se acordó dar continuidad al diálogo social.

En este contexto, instamos a que se garantice el funcionamiento regular de la MEPCOIT dentro de dicho marco institucional. De esta forma, esperamos que se consolide un espacio sostenido con resultados verificables, donde se trate a fondo la resolución de los conflictos laborales.

Es fundamental que se reconozcan los esfuerzos institucionales que se han puesto en marcha, sin dejar de emitir recomendaciones claras y verificables que fortalezcan el cumplimiento efectivo del Convenio. Pero consideramos que se debe reforzar el llamado al Gobierno a garantizar el funcionamiento estable y eficaz del espacio de diálogo tripartito de la MEPCOIT.

El diálogo social debe reflejarse en prácticas sostenidas, institucionales y orientadas a garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección efectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

Miembro gubernamental, Panamá - Panamá valora los esfuerzos realizados por Honduras en el marco del cumplimiento de sus obligaciones internacionales derivadas del Convenio y confía en que las autoridades hondureñas, en diálogo con los interlocutores sociales y con el acompañamiento técnico de la OIT, continuarán fortaleciendo sus capacidades institucionales para avanzar en la aplicación efectiva de las normas del trabajo.

Valoramos la convocatoria a las instituciones del Estado, centrales obreras, el sector empleador, organismos de derechos humanos y la OIT, logrando la reactivación de la COMCOVIA, con la aprobación de un reglamento operativo consensuado.

Saludamos la creación de una Oficina de Atención Especializada a Sindicatos, adscrita a la Dirección General de Inspección del Trabajo y que opera en distintas ciudades de ese país.

En el marco del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, Honduras expresó su avance en materia de ratificación de otros convenios internacionales y sus esfuerzos por el cumplimiento del Convenio, ampliando así su compromiso integral con los derechos laborales fundamentales.

Somos conscientes de los avances alcanzados y sabemos que los desafíos son retos que vencer cada día. Consideramos que Honduras, junto con el apoyo técnico de OIT, pueden trabajar para construir un entorno más seguro para las personas trabajadoras y el sector empresarial en Honduras.

Panamá expresa su respaldo a este proceso emprendido por Honduras y alienta a que se reconozcan los esfuerzos en curso.

Representante gubernamental - Agradezco todas las observaciones, comentarios, preocupaciones y reconocimientos expresados por todos los que me anteceden. También agradezco la preocupación por el sector empleador de cumplir con el Convenio en Honduras.

Nosotros consideramos que, en cuanto a materia de reformas al Código del Trabajo sugeridas, hemos hecho un primer paso de convocar a las representaciones de los trabajadores, que en Honduras es a través de tres centrales obreras: la CGT, la CTH y la CUTH, para un diálogo franco en el cual puedan expresar cuál es su postura frente a las recomendaciones de reformas en el Código del Trabajo.

Al respecto, y corre en la información brindada a la Comisión, las tres centrales han expresado que su postura desde 2019 ha sido de ser reservados en cuanto a las reformas y consideran que, en especial en este momento político que vive el país, someter las reformas al Código del Trabajo implica un riesgo para el detrimento de sus derechos laborales, en especial por la manifestada voluntad política de volver a una modalidad contractual por hora en la relación laboral que, en 2022, sufrió la derogación, es decir, se derogó la ley de empleo por hora. Hay una nueva voluntad de volver a un modo de contratación regresivo en materia de derechos laborales, específicamente regresivo para la protección del derecho a sindicación.

Un trabajador temporal por hora no puede ejercer el derecho a la libre sindicación. Es por eso por lo que las centrales han considerado que este no es el momento preciso. No obstante, continuamos expresando nuestra voluntad de dialogar de forma tripartita para encontrarnos en las reformas legislativas necesarias a efectos de cumplir el Convenio.

Sobre los casos tristes, y que lamentamos, en los cuales trabajadores fueron despojados de su vida a razón de su actividad sindical, de su actividad política, expresamos nuestro

compromiso, manifiesto, que más adelante voy a retomar algunas acciones encaminadas, pues, a resarcir y a investigar para combatir la impunidad. No obstante, señalamos que en este periodo de tiempo ha habido una total reducción de esos casos, que se puede apreciar en el Informe, que la mayoría concierne a la época del régimen de narcodictadura que vivió el país, del cual hemos salido y que implicó para los trabajadores las situaciones que hoy hemos discutido en el seno de este espacio.

Consideramos que es un avance palpable, también histórico, la postura que ha expresado la Secretaría de Derechos Humanos en el país, la cual ha expresado por dos vías: de forma oficial, expresando la interpretación de la aplicación de la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos y, por otro lado, aplicando las medidas de protección a sindicalistas que lo han exigido. Eso es un avance histórico en relación con las recomendaciones que se han dado a efecto de lograr que se aplique el mecanismo de protección a personas sindicalistas.

Los convenios suscritos entre la Secretaría de Trabajo y el Ministerio Público, así como el convenio que se está trabajando entre la Corte Suprema de Justicia y la Secretaría de Trabajo reflejan el compromiso de ambos órganos constitucionales de un poder del Estado y de un órgano constitucional. Esto ha sido posible únicamente por el cambio de autoridades en esos organismos. Es por eso que, hasta este año, con una nueva representación del Ministerio Público a través del Fiscal General, se ha contado con su presencia física, con la demostración de su determinación como autoridad.

En primer lugar, reconocer que en el país ha existido violencia antisindical.

En segundo lugar, un compromiso en la investigación, en la atención especializada y en la persecución de los delitos cuyo móvil es la violencia por ejercer el derecho a sindicación.

En cuanto a la corte Suprema de Justicia, que nos encontramos trabajando y diseñando el mecanismo institucional para atender de forma especializada los casos que se han judicializado, que se van a judicializar, para que no sean afectados por una tardía justicia, para que veamos una prontitud en la respuesta judicial a los casos de violencia antisindical. Pero el derecho de sindicación, la libertad y su protección, involucra, además de estas oportunas y necesarias recomendaciones, un compromiso y una convicción en el papel democrático que juega la organización sindical en nuestro país.

Es por eso que nosotros, desde la Secretaría de Estado, de Trabajo y Seguridad Social, hemos impulsado un programa de modernización de las relaciones laborales que, en uno de sus acápites, incluye la modernización digital del acceso a la justicia administrativa laboral, pero también del acceso a la institucionalidad que tutela, que regula la organización sindical, y esto ha implicado, o hemos tomado como decisión, la digitalización tanto de la constitución de la personalidad jurídica de un sindicato, como su cambio de junta directiva, como su inscripción de contrato colectivo, que en el pasado sufrían dilataciones o había obstrucción a la constitución de sindicatos. Eso, en el presente, se ha eliminado; eso es un férreo compromiso en la organización democrática de la sociedad, que una de sus expresiones es el sindicato, y esta digitalización significa el acceso pronto, el acceso sin dilataciones y, sobre todo, una forma de ejercer la libertad para organizarse sin previa autorización. Es decir, que se puedan organizar desde cualquier localidad, que no implique un viaje, ni un costo al centro, a la capital de la República, y, a su vez, también hemos impulsado un programa de modernización digital en cuanto a los trámites para el sector empleador que implica la digitalización de los reglamentos internos de trabajo, de la solicitud de constancias en la Dirección General de Trabajo, de la eliminación de la mora pendiente para los reglamentos internos de trabajo. Además, donde en el pasado hubieron hechos cruentos, hoy, la política social de la Presidenta

Xiomara lleva a esas localidades oficinas estatales que son las oficinas que deben tutelar los derechos que hoy deliberamos, porque también es violencia negarle el acceso al trabajador y a quien se quiere organizar a la institución estatal y que la institución estatal no tenga presencia en los lugares donde está la población mayoritariamente trabajadora, especialmente en los rubros industriales.

Por eso hay un programa de apertura de sedes de la Secretaría de Trabajo con la finalidad de tutelar la totalidad de los derechos laborales, pero también con la finalidad de armonizar las relaciones capital-trabajo, donde el conflicto en el centro de trabajo puede ser ventilado al amparo de la Constitución de la República del Código del Trabajo, de los convenios de la OIT, en sede de la Secretaría de Trabajo.

Nosotros creemos en el diálogo tripartito y es el diálogo tripartito el que nos ha hecho también avanzar en Honduras.

Destacamos la aprobación en el seno del CES de los Convenios núms. 189 y 190 de la OIT, y hemos iniciado ya el trabajo en las mesas, en las mesas técnicas, para la elaboración de las opiniones, en el seno de la Mesa Sectorial de Normas Internacionales del Trabajo, sobre convenios fundamentales como los Convenios núms. 155 y 187.

Hemos sido respetuosos, hemos seguido los canales y creemos que ese es también el camino de concertación que necesita nuestra democracia, que las tres partes nos pongamos de acuerdo pensando en el país, pensando en armonía entre los tres sectores.

También hemos firmado el Programa de Trabajo Decente por País. Ha sido de forma tripartita. Desde 2015 no estaba vigente y este Programa de Trabajo Decente por País, a los tres sectores, nos da una orientación del camino a recorrer para proteger el trabajo, para generar también empleo en el país, para ponernos de acuerdo en el canal institucional, y también, este Programa de implica un estímulo y un reconocimiento a la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, y que de esta garantía de estabilidad también nace la garantía de sindicación.

Agradecemos las recomendaciones brindadas, mostramos nuestra anuencia a las mismas y consideramos oportuna la asistencia técnica para seguir avanzando y, como he dicho, no es un punto de llegada, es un punto de partida. Consideramos que es fundamental en esta expansión institucional, que se está llevando a cabo en la Secretaría de Trabajo, contar con una asistencia, también en la formación del cuerpo de inspectores, en la formación del cuerpo de trabajadores de la Dirección General de Trabajo del nuevo Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, a efecto, pues, de proteger, de garantizar al trabajador y al empleador sus derechos; y consideramos que el simple hecho de estar en este diálogo fortalece nuestras relaciones tripartitas, fortalece el canal de comunicación y la forma de avanzar en Honduras por un trabajo decente, por el respeto a los convenios internacionales y en especial en este caso para orientarnos en la defensa del Convenio.

Miembros empleadores - Me da la sensación de que en la sala existe un consenso en que el Gobierno de Honduras manifiesta una voluntad de iniciar un camino de adecuación al Convenio, y que, desde los actores sociales, nos corresponde tratar de colaborar con sugerencias que pueda adaptar el Gobierno de Honduras para llegar a esta situación de adecuación plena al Convenio en la legislación y la práctica.

Lógicamente que, para eso, tendrán que trabajar bastante, porque algunas de las manifestaciones vertidas en sala no estarían en la dirección apropiada para llegar a un resultado en esta materia, pero estoy seguro de que, con toda la invocación que hemos hecho al diálogo social, y en la medida que este diálogo social sea efectivo, sea de buena fe, involucre

a todos los sectores —porque pareciera que el diálogo social no involucraría en el presente a todos los sectores—, bueno, yo soy optimista, y el Grupo de los Empleadores va a hacer su apuesta a que el Gobierno de Honduras y los actores sociales puedan superar esta situación. Quiero insistir, este es un Convenio muy importante, este es un Convenio base para esta casa, este es un Convenio base para la actividad sindical, este es un Convenio que trasciende al sector trabajador, también involucra el sector empleador, y me parece que en eso tenemos que estar todos comprometidos.

Además, este caso surge inicialmente por una denuncia de una queja del sector trabajador, pero más allá de eso, surge de la elaboración de las memorias como procedimiento habitual de control de esta casa, en el cual los actores sociales, el COHEP, por un lado, y la CSI, por otro, realizan comentarios sobre la realidad de la legislación y la práctica de Honduras respecto al Convenio. Por tanto, somos optimistas y vamos a intentar tener un espíritu de colaboración en este caso.

También queremos decir con énfasis que, para nosotros, quizás, lo que es ineludible son los temas de violencia antisindical; en este sentido con el sector trabajador, pero quizás, también tengamos que solicitarlo para el sector empleador, si así fuera el caso, y que se involucren asesinatos de dirigentes sindicales y que muchos de ellos están sin resolver desde hace tiempo. Quiero permitirme una aseveración, el Grupo de los Empleadores rechaza con énfasis las insinuaciones efectuadas en sala de que los asesinatos de dirigentes sindicales podrían deberse al sector privado de Honduras. Hemos dicho que el caso nos resulta grave y urgente, hemos dicho que rechazamos cualquier tipo de violencia y, es más, nos fundamentamos en cuanto a lo que ha dicho en sala el Secretario de Trabajo de Honduras, de que los asesinatos que se investigan, que faltan por resolver, obedecen a un periodo de tiempo entre 2007 y 2017 —no recuerdo exactamente los años, pero hace años—, y que se vinculan a temas que se refieren al Estado o al Gobierno de aquellas épocas. Entonces, quiero hacer este rechazo de manera enfática.

Sí, quiero entonces referirme a cuáles son las medidas que nosotros podemos sugerir con amabilidad al Estado de Honduras, al Gobierno de Honduras, para superar esta situación. Primero, le solicitaríamos al Gobierno de Honduras que tome medidas concretas y rápidas, asegurando que la COMCOVIA reanude sus reuniones de forma permanente y continua. Acá hay una cuestión que es necesaria, es que la institucionalización se efectivice, tengan sus programas de trabajo, sus programas de reuniones, pero que sean permanentes y continuas, haciendo efectiva la participación plena tanto de trabajadores como de empleadores y, sobre todo, sin olvidarse de los aspectos presupuestales que puedan estar involucrados en ello.

También sugerirle al Gobierno de Honduras que ponga en práctica sin demora el protocolo especial de investigación de estos casos tan lamentables a que hacemos referencia de violencia y de asesinatos. Esto tiene que estar rápidamente puesto en práctica y tiene que mostrar resultados con rapidez.

También que asegure el Gobierno el tratamiento prioritario de estos asuntos en los tribunales penales. El Gobierno ha dicho que está en disposición de brindar protección rápida y efectiva a los miembros de los sindicatos. Agregaría también, llegado el caso, a los representantes de organizaciones de empleadores, y eso nos congratula, hay episodios que datan de hace más de diez años.

Por todo ello, el Gobierno de Honduras debería implementar medidas rápidas, incluso presupuestarias, para cumplir con el acuerdo del 2019 en su plenitud. Y también, producto de estas situaciones que podrían generar desencuentros entre lo que opina el Gobierno, entre lo que opinan los sindicatos, entre lo que opinan los empleadores y la Comisión de Expertos,

aceptar la asistencia técnica de la OIT para reactivar todas estas mesas técnicas en el ámbito del CES, y que esta asistencia técnica también sirva para fortalecer un diálogo tripartito que resulta indispensable instalar en el país y para efectuar las reformas solicitadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

En especial, la MEPCOIT, esta Mesa que se instituye para generar un ámbito a nivel nacional que prevenga que los conflictos perduren en el tiempo, pasen a mayores y trasciendan los niveles nacionales en muchos casos. Es allí el mejor ámbito en el cual las partes pueden autocomponer esos conflictos y esta es la exhortación que podemos hacer desde acá.

Por lo demás, resulta indispensable que el Gobierno de Honduras brinde información lo más detallada posible, lo más completa posible, que brinde los informes sobre los avances en las investigaciones en las causas penales a la Comisión de Expertos para que estos puedan ser analizados y procesados a nivel de la OIT, para guiarlos en el camino que sin lugar a duda van a extender. El Secretario decía punto de partida y nosotros nos congratulamos con ello; pero ahora tenemos que agarrar un trotecito, un galopito que nos lleve lo antes posible a encaminar esta situación del Convenio.

Exhortamos al Gobierno de Honduras a que aproveche la oportunidad de mostrar su voluntad política concreta, permanente de aquí en más, para cumplir con el Convenio en la legislación, con los cambios legislativos que se le requieren y que hagan falta y, en la práctica, porque hay muchos de los cambios que también tienen que estar acompañados por la práctica en el país.

El Convenio involucrado, reclama avances, diría inmediatos, con diálogo tripartito, porque esta es la manera en que hacemos las cosas en esta casa y tenemos que transitar el diálogo tripartito, un diálogo tripartito que tiene que ser genuino, que tiene que ser de buena fe y en el cual tienen que participar todos los actores involucrados en las relaciones laborales, el Gobierno, por supuesto, con su guía, los trabajadores y los empleadores. Solo así vemos posibilidades de que Honduras pueda prosperar de esta situación que hoy la aqueja y de la cual estamos seguros de que, con trabajo mancomunado, va a poder salir adelante.

Miembros trabajadores - Hemos visto un intercambio de visiones profundo, constructivo, y entendemos que este tipo de debate fortalece el sistema de control de normas, y entonces, agradecemos especialmente la participación del Gobierno con sus explicaciones, del Grupo de los Empleadores, de nuestros propios delegados. Creemos que esta pluralidad de miradas, no lo tenemos que ver como un obstáculo, sino una fuente de legitimidad para las conclusiones que esta Comisión pueda formular. La deliberación abierta, basada en comentarios técnicos, pero también en experiencias políticas, en decisiones políticas, nos permite que este caso, como este y otros casos, no se analicen en abstractos, sino basados en el marco de procesos reales en el tiempo presente, lo cual nos permite a todos tener los elementos necesarios para su comprensión.

Reconocemos la intervención del señor Secretario de Trabajo de Honduras, que nos permitió actualizar la información contenida en el Informe de la Comisión de Expertos, verificar que estamos todos coincidiendo en que estamos en un caso en proceso de evolución —como lo quieran llamar—, pero nosotros vemos, y estamos todos consultando, que se advierten avances que requieren muchas más señales, como dijimos en nuestra apertura.

El Informe de la Comisión de Expertos, que como siempre valoramos por su profundidad técnica, da cuenta también de la serie de deficiencias en materia de aplicación del Convenio, que deben corregirse, y hechos de violencia, como ya todos describieron y, en honor a la

brevedad, al ser sábado y ser la última vez que hablo, voy a tratar de ser concreta y explicar que ya todos se refirieron y ya todos conocemos estos temas.

Sin embargo, es cierto que este mismo Informe, como ya lo dijimos, habla de la apertura de espacios tripartitos, la adopción de medidas para mejorar la capacidad institucional de la Secretaría de Trabajo, la coordinación con otros organismos del Estado en materia de violencia antisindical, un tema central que nosotros ponemos eje en este tema, y la disposición para revisar procedimientos administrativos a favor de la libertad sindical. Son datos concretos que no podemos dejar de lado, ¿no es cierto?

Ahora, no hay dudas que existen desafíos importantes, pero también reconocemos los esfuerzos. Acá hubo consenso, como acaba de decir el vocero de los empleadores, y es precisamente en estos casos, en los cuales hay una voluntad de cambio, hay consenso, donde el acompañamiento de esta Organización adquiere mayor valor.

La Comisión de Expertos señaló todos los puntos que ya hemos dicho, y nosotros creemos que hoy hay condiciones para que haya plena vigencia del Convenio, para que la aplicación sea tanto de trabajadores en el respeto de los derechos y obligaciones que tienen, en los empleadores que también tienen que permitir el ejercicio efectivo de libertad del Convenio, y del Gobierno que va a referenciar con estas medidas que debe seguir alentando, pero además informando a la Comisión de Expertos.

Por eso solicitamos no detener este proceso, sostener su compromiso, continuar promoviendo espacios tripartitos inclusivos que permitan impulsar reformas legítimas participativas y en línea con las recomendaciones de esta casa.

Nosotros, como trabajadores, muchas veces entendemos que los espacios políticos, a veces, no son los que permitirían discutir una norma, pero creo que, a veces, los argumentos para no discutirlos también son riesgosos, por lo tanto, promovemos que haya reformas, que se sientan en base al diálogo y puedan lograrse.

Solicitamos que esta Comisión reconozca los avances, los procesos de avance, pero también señale los pendientes, que exhorte a la Oficina a continuar, por favor, brindando la asistencia técnica, no debe verse esto como una herramienta secundaria sino como parte esencial de este sistema de supervisión.

Nosotros vamos a seguir este caso, y alentamos al Gobierno de Honduras a consolidar los pasos dados, ampliar ratificando la cooperación técnica, y sobre todo a trabajar con los interlocutores sociales en el diseño de una hoja de ruta clara, plazos, metas y evaluaciones periódicas, que tengan como base, como dijimos en la apertura, la recomendación de la Comisión de Expertos, que ha sido bien clara en sus conclusiones, para que podamos tomar esa hoja de ruta.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por los asesinatos de dirigentes sindicales y por el retraso de las investigaciones y de las acciones judiciales al respecto. La Comisión indicó asimismo la necesidad de medidas urgentes para fortalecer el diálogo social institucional. La Comisión consideró este caso urgente y grave.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome medidas para:

- velar por la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica a través del diálogo social libre de violencia e intimidación; fortalecer el diálogo social, incluidos los mecanismos de consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, garantizando su independencia y autonomía en la legislación y en la práctica;
- adoptar medidas legislativas y emprender reformas del Código del Trabajo, en plena consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar el pleno cumplimiento de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, y de prestar apoyo presupuestario;
- reactivar el Consejo Económico y Social y sus comités técnicos, y garantizar que el apoyo financiero y la asignación presupuestaria sean adecuados;
- institucionalizar y hacer efectiva la participación de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores en el Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos;
- garantizar que la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT) reanude sus actividades regularmente;
- garantizar que la Comisión contra la Violencia Antisindical pueda desempeñar su función y llevar a cabo, sin demora, investigaciones y procedimientos independientes contra los autores de actos delictivos contra los dirigentes sindicales, y proporcionar asimismo información actualizada a la Comisión de Expertos sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas.

La Comisión instó al Gobierno a que recurriera, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada a la Comisión de Expertos con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Presidente - Invito a tomar la palabra al honorable representante del Gobierno de Honduras.

Otro representante gubernamental - Honduras reitera su firme compromiso con la promoción del trabajo decente y la protección de los derechos laborales a la luz del Convenio.

Tomamos nota de las observaciones de la Comisión respecto a la discusión de nuestro caso, las cuales serán analizadas cuidadosamente a la luz de nuestro contexto nacional y en consonancia con las reformas que ya han comenzado a gestarse bajo el liderazgo de la Presidenta Iris Xiomara Castro. El Gobierno de Honduras reitera su condena a toda forma de violencia antisindical y reafirma su determinación de combatir la impunidad, garantizando el derecho a la libertad sindical y la protección efectiva de quienes ejercen el derecho a la defensa de los derechos laborales.

Honduras toma nota de las recomendaciones referidas en lo referente al Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos. Y, al respecto, reiteramos que se cuenta con una legislación y una estructura institucional que permite no solo reconocer a líderes sindicales como defensores de derechos humanos, sino también

garantizar el acceso a medidas de protección por parte de su mecanismo, cerrando así cualquier brecha en la protección de derechos humanos.

Asimismo, en referencia a las reformas del Código del Trabajo, continuaremos trabajando en coordinación con los trabajadores y empleadores para emprender las reformas necesarias que garanticen la protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación en Honduras. No obstante, deseamos recordar que, como fue expresado en esta sala y en la información que se compartió previamente, el Gobierno considera fundamental que exista un consenso tripartito de cara a las reformas legislativas recomendadas por esta instancia. Honduras está comprometido con las consultas exhaustivas que garanticen, de las mejores formas, que nuestra legislación nacional cuente con una opinión favorable de todos los actores en consultas tripartitas.

Finalmente, reiteramos la importancia de la asistencia técnica otorgada por la Oficina, con el fin de continuar avanzando hacia la protección de los derechos de las y los trabajadores hondureños, y señalamos la importancia de que esta Comisión se apegue estrictamente a criterios objetivos, imparciales y fieles a lo discutido en esta sala y la información que de manera oportuna hemos proporcionado a lo largo del tiempo. Honduras está lista para continuar trabajando con el apoyo de esta Organización y en conjunto con las organizaciones sindicales y de empleadores en referencia al origen de este caso, que son asesinatos contra líderes sindicales por el ejercicio de la defensa de los derechos laborales, civiles y políticos. Expresamos todo nuestro compromiso y determinación, y agradecemos cualquier apoyo de asistencia técnica que la Oficina y otros países amigos nos puedan otorgar.

Hungría (ratificación: 1957)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno se compromete a aplicar plenamente el Convenio y a garantizar la libertad sindical y el derecho de sindicación, así como a proteger los derechos de los trabajadores.

El sistema jurídico ofrece garantías adecuadas para el libre ejercicio de los derechos sindicales. El Gobierno mantiene consultas periódicas con las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores a nivel nacional sobre cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, y se muestra dispuesto a adoptar medidas justificadas para responder a posibles deficiencias en la práctica jurídica.

El Gobierno considera que el funcionamiento eficaz del mecanismo de control de la OIT reviste gran importancia. En este contexto, cada año somete a la OIT la memoria nacional sobre la aplicación de los convenios ratificados y las recomendaciones pertinentes, y sigue abierto a mantener consultas con la OIT.

Lamentablemente, el Gobierno no ha proporcionado una respuesta detallada a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio durante el ciclo de presentación de memorias nacionales de 2024. La presente respuesta por escrito tiene por objeto subsanar esta omisión y reafirmar la voluntad y el compromiso del Gobierno de seguir promoviendo el diálogo a nivel nacional sobre las cuestiones planteadas en las observaciones de la Comisión.

En lo que respecta a las consultas celebradas con los interlocutores sociales, cabe señalar que el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno (VKF) se creó en 2012 y desde entonces se ha convertido en una destacada plataforma para el diálogo social. Tras las consultas con los interlocutores sociales, las normas que rigen la organización y el funcionamiento del VKF se establecieron formalmente mediante un decreto gubernamental en 2024. Las actividades del VKF se centran principalmente en la política salarial, la política de empleo y cuestiones generales relacionadas con el mundo del trabajo. Las negociaciones sobre el salario mínimo y el salario mínimo garantizado también tienen lugar en este foro. El Gobierno proporciona un importante apoyo financiero a los interlocutores sociales nacionales, tanto con cargo al presupuesto nacional como con fondos de la Unión Europea.

Libertad de expresión

La libertad de expresión se considera un derecho fundamental protegido y garantizado por numerosos instrumentos jurídicos internacionales, europeos y nacionales. En Hungría, todo el sistema jurídico sirve para proteger los derechos fundamentales, incluida la libertad de expresión.

El artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el artículo IX de la Ley Fundamental de Hungría establecen que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, de la normativa vigente se desprende claramente que este derecho fundamental no es absoluto y puede restringirse en determinadas condiciones. En lo que respecta a la restricción de la libertad de expresión, el artículo 10, 2) del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el artículo IX, 4) de la Ley Fundamental ofrecen orientación al respecto.

La práctica judicial también reviste gran importancia a la hora de evaluar este derecho fundamental, ya que existen numerosas sentencias dictadas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como a nivel nacional, incluido el Tribunal Constitucional. Estas sentencias definen el concepto, los límites y los criterios para evaluar la libertad de expresión en el contexto de diversos derechos de la personalidad.

De conformidad con el artículo 10, 2) del Convenio Europeo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha establecido los criterios en virtud de los cuales las autoridades nacionales de los Estados contratantes pueden restringir la libertad de expresión.

Este derecho fundamental puede restringirse si se cumplen simultáneamente las tres condiciones siguientes:

- 1) La injerencia, ya sea una «formalidad», una «condición», una «restricción» o una «sanción», está prevista por la ley;
- 2) La injerencia debe tener un objetivo legítimo (por ejemplo, la seguridad nacional, la integridad territorial, la seguridad pública, la defensa del orden o la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del Poder Judicial), y
- 3) La injerencia es necesaria en una sociedad democrática, lo que significa que se debe realizar una evaluación de la necesidad y de la proporcionalidad.

Como primer paso, debe realizarse un examen para determinar si existe una base jurídica que establezca la injerencia y si dicha ley es accesible al público, comprensible, coherente y predecible. En cuanto a la expresión de opiniones por parte de los trabajadores, la normativa húngara define claramente los puntos de referencia en la Ley I, 8) y 9, 2) del Código del Trabajo

de 2012. El artículo 8 del Código del Trabajo también define el objetivo legítimo de la injerencia, a saber, la protección de la reputación y los intereses económicos legítimos del empleador. El tercer criterio, la evaluación de la necesidad y de la proporcionalidad, implica determinar en qué medida la restricción constituye una medida necesaria en una sociedad democrática. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos indica un respeto general por el margen de apreciación de los Estados contratantes a la hora de evaluar si, dadas las circunstancias, la injerencia impugnada era necesaria.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia 30/1992 (V.26.) AB, declaró que «la libertad de expresión tiene un papel privilegiado entre los derechos constitucionales fundamentales; es esencialmente el derecho madre de varios derechos relativos a la libertad» y subrayó que «el papel distinguido del derecho a la libertad de expresión no significa que este derecho sea [...] de carácter ilimitado».

Los tribunales someten las restricciones a la evaluación de la necesidad y de la proporcionalidad. Existen relativamente pocas sentencias que examinen este derecho fundamental en el marco de una relación laboral, pero el Tribunal Constitucional ha señalado la necesidad de considerar la naturaleza específica del empleo.

Con respecto a la legislación laboral, el Tribunal Constitucional utiliza como norma la llamada «cláusula de lealtad», que aparece en el artículo 8, 1) a 3) del Código del Trabajo. El Tribunal estipula que la libertad de expresión puede estar sujeta a limitaciones más estrictas en el mundo del trabajo.

El Tribunal Constitucional ha identificado los factores que los tribunales deben tener en cuenta al evaluar la restricción de la libertad de expresión de los trabajadores, además de la evaluación general de la necesidad y de la proporcionalidad:

- 1) la pertinencia pública o profesional de la declaración;
- 2) la base fáctica de la declaración y sus juicios de valor de carácter evaluativo;
- 3) el perjuicio causado por la declaración y su impacto negativo en la reputación del empleador;
- 4) la buena fe del empleado que ha ejercido la libertad de expresión, y
- 5) la severidad de la sanción disciplinaria impuesta por el empleador.

De la jurisprudencia de ambos tribunales se desprende que las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo son coherentes con la posibilidad de restringir este derecho fundamental. Los tribunales también han reconocido que la libertad de expresión se manifiesta de manera diferente en el contexto de las relaciones laborales debido a su naturaleza única. El empleo es una relación jurídica basada en la confianza, que normalmente implica una cooperación a largo plazo entre las partes. Los empleadores y los trabajadores comparten un mismo interés en las relaciones con partes externas, en las que el empleador puede encontrarse en una posición vulnerable. En el desarrollo de su actividad laboral, el trabajador puede tener acceso a información fundamental para el funcionamiento de la relación laboral que, si se utiliza indebidamente, podría perjudicar los intereses económicos del empleador. Para proteger estos intereses, el artículo 8, 1) del Código del Trabajo estipula que, en el transcurso de la relación de trabajo, el trabajador —a menos que así lo autorice la legislación pertinente— no incurrirá en ninguna conducta que pueda poner en peligro los intereses económicos y organizativos legítimos del empleador. Esta restricción se limita al periodo en que dure la relación de trabajo. Sin embargo, en virtud del artículo 8, 2) del Código del Trabajo, fuera de su horario de trabajo remunerado, el trabajador también debe

abstenerse de cualquier conducta —derivada de su puesto de trabajo o de su posición en la estructura jerárquica— que directa y fácticamente pueda dañar la reputación del empleador, sus intereses económicos legítimos o el objetivo previsto de la relación de trabajo. Esta norma tampoco es ilimitada. Para garantizar la proporcionalidad y una finalidad legítima, la conducta del trabajador debe evaluarse en función de su puesto de trabajo o de su posición en la estructura jerárquica, y la conducta debe poder perjudicar directa y fácticamente la reputación del empleador, su interés económico legítimo o el objetivo previsto de la relación de trabajo. Además, como garantía adicional de protección del trabajador, el empleador está obligado a informar previamente al trabajador por escrito sobre la restricción.

El artículo 8, 3) del Código del Trabajo se refiere explícitamente a la restricción del ejercicio del derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, la disposición también establece los motivos legítimos para tal restricción, en aras de la protección de determinados derechos. La práctica judicial confirma que los derechos fundamentales no pueden ejercerse en detrimento de otros derechos, y el apartado referido identifica los derechos que pueden entrar en conflicto con la libertad de expresión en las relaciones de trabajo, a saber, la reputación y los intereses económicos y organizativos legítimos del empleador. Además, la disposición aclara que la expresión de opiniones no está permitida únicamente en caso de que sea gravemente ofensiva y ponga en peligro la protección de los derechos mencionados, de ahí la evaluación de la proporcionalidad.

En una relación laboral, el trabajador realiza un trabajo en interés del empleador, teniendo en cuenta los intereses económicos de este. En consecuencia, la autonomía del trabajador se ve inevitablemente reducida durante el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Esto es evidente, por ejemplo, por el hecho de que el empleador decide los horarios de trabajo, afectando así al derecho del trabajador al descanso. Así pues, el artículo 9, 2) del Código del Trabajo solo permite la restricción de los derechos personales del trabajador cuando sea estrictamente necesario por razones directamente relacionadas con el objetivo previsto de la relación de trabajo y cuando sea proporcionado en relación a la consecución del objetivo. Por lo tanto, la normativa jurídica no concede al empleador derechos ilimitados de restricción. Con el fin de proteger los intereses del trabajador, el empleador está obligado a informar al trabajador por adelantado y por escrito sobre la forma, las condiciones y la duración prevista de la restricción de los derechos personales, así como sobre las circunstancias que justifican su necesidad y su proporcionalidad.

La normativa actual respeta el hecho de que los derechos personales solo pueden restringirse en casos excepcionales. Por lo tanto, el artículo 9, 3) del Código del Trabajo estipula que un trabajador no puede renunciar a sus derechos personales de forma general y anticipada, y cualquier declaración jurídica relativa a los derechos personales solo es válida si se hace por escrito.

En resumen, las referidas disposiciones del Código del Trabajo cumplen los criterios (evaluación de necesidad-proporcionalidad, casos de restricciones permisibles a la libertad de expresión) establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos —y adoptados por el Tribunal Constitucional de Hungría— que permiten limitar un derecho fundamental dentro de un marco claro y apropiado. La normativa actual garantiza los derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores al considerar la naturaleza única de las relaciones de trabajo.

Registro de sindicatos (artículo 2)

De conformidad con el artículo 69 de la Ley CLXXXI, de 2011, sobre el registro judicial de las organizaciones de la sociedad civil y las normas de procedimiento conexas (en adelante, la «Cnytv.»), las disposiciones de esta Ley se aplicarán a los sindicatos a menos que otra ley por la que se rija la organización en cuestión disponga otra cosa. Dado que ninguna otra ley regula el registro de los sindicatos, las normas aplicables a las asociaciones —de las que los sindicatos son una forma especial—regirán su registro.

De conformidad con el artículo 34, 1) de la Cnytv., existe un procedimiento simplificado (según el cual el tribunal debe pronunciarse sobre el registro en un plazo de 15 días), si el documento fundacional presentado se basa en una plantilla estándar definida en la legislación. Estas plantillas están previstas en el Decreto núm. 4/2017 (IV.3.) del Ministro de Justicia sobre los estatutos tipo que deben utilizarse en los procedimientos simplificados de registro y modificación de los estatutos de las organizaciones de la sociedad civil y asociaciones deportivas. Estas plantillas pueden utilizarse no solo para el registro inicial, sino también para presentar cambios más adelante.

Las principales normas sobre estructuras organizativas y operativas se recogen en la Ley V, de 2013, sobre el Código Civil (en adelante, la «Ptk.»). Según estas normas, basta con incluir en los estatutos únicamente los datos básicos de la asociación. El tribunal solo examina los requisitos estatutarios mínimos, lo que significa que no puede emitirse ninguna solicitud de rectificación por deficiencias administrativas menores.

En la Cnytv. también se establece que, durante el procedimiento de inscripción de la modificación de los estatutos de una asociación, el tribunal solo examina los documentos pertinentes para la modificación concreta. En consecuencia, el tribunal no puede plantear objeciones relativas a partes de los estatutos a las que no afecte la modificación.

En virtud de la legislación vigente (artículo 2, 2) de la Cnytv. y artículo 3:63 del Código Civil), las organizaciones de la sociedad civil —incluidos los sindicatos— deben acreditar, como condición para su registro, el derecho a utilizar el domicilio social.

Según el artículo 21, 1, a) de la Cnytv., la prueba del derecho a utilizar el domicilio social debe incluir una declaración —contenida al menos en un documento privado con plena fuerza probatoria— del propietario del local o del usuario legítimo autorizado para conceder otro uso, permitiendo el uso del local como sede registrada de la organización. Si la organización es propietaria del local, deberá adjuntar a la solicitud una copia del certificado de propiedad.

El requisito de incluir el nombre de la empresa en el nombre oficial de la asociación no puede deducirse de la legislación. En el artículo 4, 1) de la Cnytv. se establece explícitamente que un sindicato (en tanto que forma específica de asociación) no está obligado a incluir en su denominación una referencia al tipo o forma de asociación que constituye. Además, un sindicato puede constituirse y funcionar bajo un nombre que incluya otras expresiones que se refieran al ejercicio del derecho de asociación.

Como se señala en las observaciones de la Comisión de Expertos, entre el 1 de junio de 2017 y el 31 de mayo de 2021, se registraron un total de 1 149 sindicatos y se rechazaron ocho solicitudes de registro. Actualmente se están recopilando datos detallados para el periodo 2021-2025, que, cuando estén disponibles, se presentarán a la Comisión.

El Gobierno toma nota de las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos y de la solicitud al Gobierno de que adopte las medidas necesarias para abordar eficazmente en la práctica los supuestos obstáculos al registro. Al mismo tiempo, tomamos nota de que, aparte

de las observaciones presentadas por el Grupo de los Trabajadores —indicando que los requisitos legales para el registro de sindicatos pueden entorpecer la aplicación del artículo 2 del Convenio—, el Gobierno no tiene actualmente conocimiento de ningún caso específico o práctica jurídica en la que el marco legislativo en vigor haya impedido efectivamente el registro de algún sindicato en particular. Además, deseamos destacar que el VKF celebró nueve reuniones en 2022, diez en 2023 y nueve en 2024. Estas sesiones brindaron al Grupo de los Trabajadores la oportunidad de plantear toda preocupación de este tipo.

Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración (artículo 3)

La creación y el funcionamiento de los sindicatos están regulados por la Ley CLXXV, de 2011, sobre la libertad de asociación, el Estatuto de Utilidad Pública y las actividades y el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil (en adelante, la «Ectv.»), así como por la Ley V, de 2013, sobre el Código Civil.

Según el artículo 15, 1) de la Ectv., los datos registrados de los sindicatos son públicos. Sin embargo, de conformidad con el artículo 15, 3) el registro de afiliados no es público en aras de la protección de los derechos personales. En el marco de los procedimientos de supervisión de la legalidad, la Fiscalía tiene pleno acceso a los documentos (artículo 15, 4) de la Ectv.). Como en el caso de cualquier otra asociación, el fiscal tiene derecho a iniciar un procedimiento judicial contra un sindicato cuando se haya infringido una ley y la denuncia correspondiente se base en la protección del interés público. Se considera que existe una violación del interés público si el fiscal detecta un error en los datos del registro en cuestión. Sin embargo, una deficiencia o un error en el documento fundacional que no afecte a los datos registrales no constituye una violación del interés público y, por lo tanto, no da pie a que el fiscal presente una denuncia.

De conformidad con el artículo 29, 1) de la Ley Fundamental de Hungría, la Fiscalía actúa para proteger el interés público y garantiza que se subsanen las condiciones ilegales. Tal y como se define en el artículo 1, 2) de la Ley CLXIII, de 2011, relativa al Ministerio Fiscal, la Fiscalía contribuye a garantizar el cumplimiento de las leyes y, en los casos y procedimientos definidos por la ley, actúa para defender la legalidad cuando se produce una infracción.

Los poderes de la Fiscalía no implican una autoridad general de supervisión o examen, ni un control operativo sobre las actividades de los sindicatos. El fiscal solo está facultado para actuar si existe una clara violación de la ley e, incluso en tal caso, la acción se lleva a cabo a través de procedimientos judiciales, no mediante medidas administrativas directas.

El Gobierno subraya que las supuestas prácticas mencionadas en los comentarios de la Comisión de Expertos no se corresponden con el marco jurídico húngaro aplicable, y no forman parte del régimen de fiscalía legal. En caso de actuación ilegal de la Fiscalía, existen recursos legales. Se pueden iniciar litigios específicos en respuesta a violaciones concretas.

En el próximo periodo, el Gobierno tiene la intención de entablar consultas con la Fiscalía General de Hungría sobre las prácticas que afectan a los sindicatos, a las que se ha referido el Grupo de los Trabajadores.

Deducción de las cuotas sindicales

En 2023, en el VKF, las partes debatieron en dos ocasiones la iniciativa relativa a la deducción de las cuotas de afiliación sindical. Durante las negociaciones, los representantes del Gobierno hicieron hincapié en que el objetivo principal de las enmiendas legislativas en cuestión era reducir las cargas administrativas de los empleadores. De conformidad con el artículo 1 de la Ley XXIX, de 1991, sobre el pago voluntario de las cuotas de afiliación sindical

por parte de los trabajadores, la norma general es que el empleador —a excepción de los casos especificados en la ley— está obligado, previa solicitud por escrito del trabajador, a deducir la cuota de afiliación a un sindicato o a otro órgano representativo del salario del trabajador y a transferir la cantidad especificada al sindicato o al órgano correspondiente indicado por el trabajador. Según el Gobierno, las disposiciones relativas a las cuotas de afiliación sindical en las leyes sobre el estatuto de los empleados que afectan a determinados sectores públicos no perjudican a los trabajadores ni afectan negativamente al funcionamiento de los sindicatos.

Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades

Con arreglo al artículo 4, 3) de la Ley de Huelga, el alcance y las condiciones de los servicios mínimos («suficientes») pueden determinarse por ley, y así ocurre efectivamente en los sectores que prestan los servicios públicos más esenciales. Las disposiciones marco generales de la Ley de Huelga solo se aplican en ausencia de reglamentaciones jurídicas específicas, en cuyo caso las partes deben llegar a un acuerdo sobre el alcance y las condiciones de los servicios mínimos durante el proceso de conciliación obligatorio previo a la huelga.

Con respecto a las enmiendas a la Ley de Huelga, en los últimos años se han celebrado consultas en varias ocasiones en el marco del VKF. Se crearon grupos de trabajo temáticos en el seno del Comité de Seguimiento del VKF. Entre ellos, el grupo de trabajo para la modificación de la Ley de Huelga celebró su primera reunión el 19 de marzo de 2015, a la que siguieron varias reuniones más ese mismo año.

En lo que respecta a la determinación de los servicios mínimos, el Gobierno ha defendido sistemáticamente la opinión de que la orientación debe provenir de la posición conjunta de los interlocutores sociales, y concede especial importancia a la adopción de una posición unificada por parte de los sindicatos.

Sin embargo, hasta la fecha, los interlocutores sociales no han formulado ninguna propuesta conjunta en relación con los servicios mínimos (es decir, «suficientes»), por lo que la cuestión de la modificación de la Ley de Huelga aún no se ha incluido en el orden del día tras la pandemia de COVID-19.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar a tomar la palabra a la distinguida representante del Gobierno de Hungría, Embajadora, Representante Permanente de Hungría ante la Oficina de las Naciones Unidas y de otras Organizaciones Internacionales en Ginebra.

Representante gubernamental - El Gobierno de Hungría sigue plenamente comprometido con los valores y los principios de la OIT, y en particular, con los derechos fundamentales y los principios del mundo del trabajo que también están consagrados en el Convenio, el cual Hungría ratificó en 1957.

El Gobierno celebra consultas frecuentes y mantiene un diálogo abierto con los interlocutores sociales húngaros sobre asuntos relativos al mundo del trabajo. A su vez, está dispuesto a adoptar medidas justificadas para abordar cualquier laguna en la práctica jurídica.

En los últimos años, el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno (llamado VKF) ha desempeñado un papel esencial para elaborar políticas y leyes laborales, así como para promover la concertación social en Hungría. Celebró nueve reuniones en 2022, diez en 2023 y nueve en 2024.

El Gobierno promueve las relaciones industriales mediante programas de fomento de capacidades e iniciativas de sensibilización, tanto para los trabajadores como para los empleadores a nivel nacional y local.

El Gobierno también está profundamente comprometido a cooperar con la Oficina de manera eficaz, así como a cumplir con sus obligaciones como Miembro de la OIT. Consideramos que el funcionamiento eficaz del mecanismo de control de la OIT es de gran importancia. El sistema de control es único a nivel internacional. El objetivo del control consiste en examinar frecuentemente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y en señalar ámbitos en los que existan problemas o se pueda mejorar en materia de aplicación. No obstante, se debería garantizar la credibilidad del sistema al proporcionar un contexto y justificaciones reales para dicha labor de control en el plano profesional, no recurrir a dichos controles con fines políticos. Esto también es esencial desde la perspectiva general de la OIT.

Hungría somete su memoria nacional a la OIT cada año, y estamos abiertos a mantener consultas con la OIT. Sin embargo, reconocemos que, en el ciclo de presentación de memorias nacionales pasado, no se han proporcionado respuestas detalladas a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio.

Antes de que comenzara esta reunión de la Conferencia, proporcionamos información escrita a la Comisión y reiteramos nuestra voluntad y nuestro compromiso de mantener más diálogos sobre los asuntos planteados en las observaciones de la Comisión de Expertos a nivel nacional. Hoy deseamos presentar brevemente ante la Comisión la legislación y la práctica de Hungría, así como nuestras reacciones ante las observaciones de la Comisión de Expertos.

Ante todo, el sistema jurídico húngaro brinda garantías adecuadas en materia de libertad sindical y del derecho de sindicación. Estos derechos están garantizados por la Ley Fundamental de Hungría. El artículo 8 de la Ley Fundamental menciona específicamente a los sindicatos y establece que los sindicatos pueden constituirse y funcionar libremente sobre la base del derecho de asociación. Dichas disposiciones se exponen en mayor detalle en la Ley sobre el Código del Trabajo, que rige las relaciones de trabajo.

En consonancia con el Convenio, se reconoce a los sindicatos húngaros como entidades jurídicas independientes que gozan de la libertad de definir su estructura interna, adoptar sus propias normas y gestionar sus actividades sin injerencia de las autoridades públicas ni de los empleadores.

En Hungría, la libertad de expresión se considera un derecho fundamental que se encuentra protegido y garantizado por numerosos instrumentos jurídicos internacionales, europeos y nacionales. El artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y el artículo IX de la Ley Fundamental de Hungría establecen que toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, de la normativa vigente se desprende claramente que este derecho fundamental no es absoluto y puede restringirse en determinadas condiciones.

En la práctica judicial, existen numerosas sentencias dictadas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Constitucional de Hungría. Estas sentencias definen el concepto, los límites y los criterios para evaluar la libertad de expresión.

El Tribunal Constitucional de Hungría declaró que «la libertad de expresión tiene un papel privilegiado entre los derechos constitucionales fundamentales». Sin embargo, dicho papel no significa que este derecho sea de carácter ilimitado. El Tribunal Constitucional también ha señalado la necesidad de tener en cuenta el carácter específico del empleo y, en la legislación laboral, utiliza como norma la llamada «cláusula de lealtad», que aparece en el artículo 8 del

Código del Trabajo. El Tribunal estipula que la libertad de expresión puede estar sujeta a limitaciones más estrictas en el mundo del trabajo y ha identificado los factores que los tribunales deben tener en cuenta al evaluar las restricciones, además de la evaluación general de la necesidad y de la proporcionalidad.

De la jurisprudencia de los tribunales europeos y nacionales se desprende que las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo son coherentes con los criterios establecidos para limitar la libertad de expresión dentro de un marco claro y adecuado, y teniendo en cuenta la naturaleza única de las relaciones laborales.

En segundo lugar, con respecto al registro de los sindicatos, de conformidad con la Ley sobre el Derecho de Asociación, el Estatuto de Utilidad Pública y las actividades y el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos constituyen una forma de asociación especial. Los sindicatos se crean como entidades jurídicas y mediante el registro en el tribunal. Basta con incluir en los estatutos únicamente los datos básicos de la asociación. El tribunal solo examina los requisitos estatutarios mínimos, lo que significa que no puede emitirse ninguna solicitud de rectificación por deficiencias administrativas menores. El Gobierno toma nota de las opiniones y solicitudes de la Comisión de Expertos. A su vez, tomamos nota de que, aparte de las observaciones presentadas por el Grupo de los Trabajadores, el Gobierno no tiene actualmente conocimiento de ningún caso específico o práctica jurídica en la que el marco legislativo en vigor haya impedido efectivamente el registro de algún sindicato en particular.

En tercer lugar, respecto del poder de los fiscales nacionales de controlar las actividades de los sindicatos, la Fiscalía actúa para proteger el interés público y garantiza que se subsanen las condiciones ilegales. Los poderes de la Fiscalía no constituyen una autoridad general de supervisión o control, no implican un control sobre las actividades de los sindicatos y no abarcan el control operativo de los sindicatos bajo ningún punto de vista. Por consiguiente, el Gobierno subraya que las supuestas prácticas mencionadas en los comentarios de la Comisión de Expertos no se corresponden con el marco jurídico húngaro aplicable. En el próximo periodo, el Gobierno tiene la intención de entablar consultas con la Fiscalía General de Hungría sobre las prácticas que afectan a los sindicatos, a las que se ha referido el Grupo de los Trabajadores.

En cuarto lugar, en lo tocante a la deducción de las cuotas sindicales, de conformidad con la Ley sobre el pago voluntario de las cuotas de afiliación sindical por parte de los trabajadores, la norma general es que el empleador está obligado, previa solicitud por escrito del trabajador, a deducir la cuota de afiliación a un sindicato o a otro órgano representativo del salario del trabajador y a transferir la cantidad especificada al sindicato o al órgano correspondiente indicado por el trabajador. Como derogación de la norma general, y en aras de reducir la carga administrativa para los empleadores, hay sectores públicos específicos en los que se aplican normas especiales para los empleados, las cuales prohíben la deducción de las cuotas sindicales. Consideramos que estas disposiciones no violan el Convenio y no perjudican a los trabajadores ni el funcionamiento de los sindicatos.

En 2023, el VKF debatió la cuestión relativa a las cuotas de afiliación sindical en dos ocasiones. El Consejo Nacional de la OIT en Hungría, al que hace referencia el Grupo de los Trabajadores, no tiene derecho a celebrar negociaciones tripartitas sobre cuestiones generales en materia económica y laboral. Tal como lo han indicado los representantes del Gobierno en el Consejo Nacional de la OIT en reiteradas ocasiones, el Consejo se creó y funciona en virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y prevé un foro tripartito para debates relativos a las actividades de la OIT.

Por último, en cuanto a las observaciones sobre la Ley de Huelga y la definición de los servicios mínimos, proporcionamos la siguiente información: en los últimos años se han celebrado varias consultas relativas a posibles enmiendas a la Ley de Huelga en el seno del VKF. Se creó un grupo de trabajo temático para tratar dicha cuestión. El Gobierno está dispuesto a continuar con los debates sobre la Ley de Huelga. No obstante, a este respecto, consideramos que es de vital importancia que los sindicatos presenten una postura unificada.

Miembros trabajadores - La Libertad sindical es el derecho que permite que las organizaciones de trabajadores y de empleadores controlen su propia formación, sus propios procesos de toma de decisiones y su propio discurso. El diálogo social y la búsqueda de justicia social solo son significativos al expresar estos derechos sin tapujos. Este es el único modo de mejorar las condiciones laborales e instaurar la paz y el progreso sostenido. Por consiguiente, libertad sindical y el derecho de sindicación son tanto derechos habilitadores como derechos en sí mismos.

Hungría ratificó este Convenio en 1957. Esta es la primera vez que debatimos este caso en la Comisión. La Comisión de Expertos ha formulado diez observaciones y las más recientes son de 2015, 2017, 2021, 2022 y 2024.

Los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo de 2012 prohíben la conducta que pueda perjudicar la reputación y los intereses económicos y organizativos del empleador, incluido el ejercicio del derecho de expresar una opinión, ya sea dentro o fuera del horario laboral. La Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación en cuanto a que el Gobierno de Hungría no ha adoptado medidas para garantizar que estos artículos del Código del Trabajo no obstaculicen la libertad de expresión al ejercer los derechos sindicales.

Debemos recordar que, si bien el Convenio espera que los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones respeten la ley local, el Estado tiene la obligación de asegurar que dicha ley no impida gozar de las garantías estipuladas en este Convenio ni se aplique de modo tal que genere un impedimento de dichas características.

El hecho de expresar opiniones libremente, incluso en caso de conflicto con los empleadores, es un elemento central de la libertad sindical. Por lo tanto, merece protección en virtud del Convenio. Mantener estas disposiciones en la legislación laboral atenta por completo contra esto.

Además, nuestros compañeros sindicalistas rebaten la afirmación del Gobierno de que este asunto se abordó como parte de un debate celebrado en 2021 y sostienen que dicho debate de 2021 no derivó en una consulta.

Instamos al Gobierno a enmendar inmediatamente estas disposiciones sin más demora y a través de consultas significativas con los interlocutores sociales.

En segundo lugar, existe el asunto de los requisitos excesivos y los obstáculos prácticos para que los sindicatos se registren. La Comisión de Expertos ha lamentado profundamente que no se hayan tomado medidas a este respecto.

Recordamos que los trabajadores y los empleadores, sin distinciones, deben tener derecho a crear y, sujetos únicamente a las normas de la organización en cuestión, a unirse a organizaciones de su elección sin autorización previa.

La negativa a registrarse debido a deficiencias menores, la imposición de la obligación de incluir el nombre de la empresa en el nombre oficial de las asociaciones y las dificultades que enfrentan o que se les generan a los sindicatos debido a la obligación de poner sus estatutos

de conformidad con el Código Civil, van en contra de las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio.

Estas formalidades no deberían convertirse en obstáculos para ejercer actividades sindicales legítimas, ni permitir que existan facultades discrecionales indebidas para denegar o demorar la creación de dichas organizaciones.

Nos sumamos a la Comisión de Expertos para alentar firmemente al Gobierno a que celebre consultas con organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores sin demora, a fin de analizar la necesidad de simplificar los requisitos de registro y atender de manera eficaz los obstáculos para el registro en la práctica. A este respecto, se necesitará información del Gobierno, incluidas estadísticas sobre la cantidad de registros de sindicatos efectuados y rechazados.

En tercer lugar, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas, y las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Aun así, nos preocupan profundamente las facultades concedidas a los fiscales nacionales para controlar las actividades sindicales.

Entendemos que el Fiscal Nacional tiene el poder de revisar las decisiones generales y *ad hoc* de los sindicatos y de realizar inspecciones de forma directa o por medio de otros órganos estatales, al tiempo que dispone de un acceso libre e ilimitado a las oficinas de los sindicatos. Al ejercer estas facultades, los fiscales han cuestionado la legalidad de las operaciones sindicales en varias ocasiones, solicitado numerosos documentos y pedido informes adicionales en caso de no estar satisfechos con los informes financieros presentados por los sindicatos.

Estas facultades y el modo de ejercerlas frente a los sindicatos para dificultar, impedir o limitar el ejercicio de los derechos sindicales no cumplen con las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio. El Gobierno debe tratar este asunto en consulta con los interlocutores sociales y con carácter urgente.

Asimismo, deseamos plantear el asunto de las enmiendas legislativas que introdujeron modificaciones al sistema de retención de cuotas de afiliación sindical y prohíben que los empleadores efectúen deducciones o transfieran las cuotas de afiliación sindical del salario de los empleados públicos. Según el Gobierno, en 2024, se modificaron el artículo 1 de la Ley XXIX, de 1991, sobre el carácter voluntario de las cuotas de afiliación a las organizaciones representativas de los trabajadores y el artículo 12/A de la Ley XXXIII, de 1992, sobre el estatuto jurídico de los empleados públicos para garantizar que ya no se permita a los empleadores deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados ni transferir dichas cuotas a los sindicatos.

La Comisión de Expertos indicó que, de conformidad con el texto modificado del artículo 1 de la Ley XXIX, de 1991, los empleadores están obligados, salvo disposición legal en contrario, a deducir de los salarios de los empleados las cuotas sindicales previa solicitud por escrito del empleado y a transferirlas al sindicato correspondiente. Sin embargo, según el artículo 12/A de la Ley XXXIII, de 1992, no obstante lo dispuesto en la Ley XXIX, de 1991, se prohíbe a los empleadores deducir o transferir dichas cuotas de los salarios de los empleados públicos.

Recordamos que, a la luz del Convenio, los trabajadores deben tener la posibilidad de optar por deducciones de sus salarios en virtud del sistema de retención de cuotas de afiliación sindical, que se abonarán a las organizaciones sindicales de su elección. Esto constituye la esencia del derecho de crear o unirse a un sindicato de propia elección.

Instamos firmemente al Gobierno a ocuparse de esta cuestión sin demora y a transmitir información sobre los resultados.

También hay aspectos que nos preocupan en relación con las enmiendas a la Ley de Huelga, la Ley de Servicios de Transporte de Pasajeros y la Ley de Servicios Postales, y con garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan participar en la definición de un servicio mínimo y que, cuando no sea posible alcanzar un acuerdo, la cuestión se remita a un órgano conjunto o independiente. El Gobierno debe adoptar todas las medidas necesarias para enmendar esta legislación sin demora, en consulta con los interlocutores sociales.

Para concluir, debo reiterar que, tras el reconocimiento de este derecho hace alrededor de 80 años, la libertad sindical es un derecho habilitador. Instamos al Gobierno a garantizar su protección tanto en la ley como en la práctica.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno de Hungría por la información proporcionada sobre este caso en forma oral y escrita, de la cual hemos tomado plena nota. Los miembros empleadores desean poner de relieve la importancia de que los Estados cumplan con la aplicación de este Convenio fundamental de la OIT que se ha ratificado. Hungría ratificó el Convenio en 1957. Desde 1989, la Comisión de Expertos ha formulado diez observaciones, y este caso no se ha debatido anteriormente en la Comisión. El Gobierno facilitó información escrita, que se publicó el 19 de mayo de 2025. Este caso es sobre disposiciones específicas que rigen el ejercicio de la libertad sindical.

En primer lugar, en relación con los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo, el Grupo de los Empleadores desea subrayar que el Convenio abarca las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Señalamos que, en 2021, se celebró un debate y, en 2022, se emitió una publicación que abordaba preguntas interpretativas sobre el derecho de los sindicatos a la libertad de expresión. No obstante, según la Comisión de Expertos, los debates celebrados en 2021 no derivaron en una consulta. Pedimos al Gobierno que realice consultas con los interlocutores sociales y debata este asunto sin demoras indebidas.

En segundo lugar, con respecto al registro de los sindicatos, de conformidad con el artículo 69 de la Ley de 2011 sobre el registro judicial de las organizaciones de la sociedad civil y las normas de procedimiento conexas, las disposiciones de esta Ley se aplicarán a los sindicatos a menos que otra ley por la que se rija la organización en cuestión disponga otra cosa. Las principales normas sobre estructuras organizativas y operativas se recogen en la Ley V, de 2013, sobre el Código Civil.

La Comisión de Expertos expresó su preocupación respecto de los requisitos estrictos en relación con las sedes de los sindicatos, la denegación de registro debido a errores detectados, la obligación de incluir el nombre de la empresa en el nombre de las asociaciones, y la obligación de poner sus estatutos en conformidad con el Código Civil.

Los miembros empleadores desean recordar que, con arreglo al artículo 2 del Convenio, los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

La Comisión de Expertos recordó que, aunque las formalidades de registro permiten el reconocimiento oficial de las organizaciones de trabajadores o de empleadores, estas formalidades no deberían convertirse en un obstáculo para el ejercicio de las actividades legítimas de las organizaciones de trabajadores o de empleadores, ni deberían permitir una potestad discrecional indebida para denegar o aplazar la constitución de dichas organizaciones.

Por un lado, tomamos nota con preocupación de que el Gobierno ofreció respuestas a las alegaciones de 2017, pero, por otro lado, acogemos con agrado que el Gobierno haya transmitido información detallada el 19 de mayo de 2025.

Según el Gobierno, entre el 1 de junio de 2017 y el 31 de mayo de 2021, se registraron un total de 1 149 sindicatos y se rechazaron ocho solicitudes de registro.

Los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione información detallada lo antes posible sobre la cantidad de organizaciones registradas y la cantidad de organizaciones cuyo registro fue denegado o aplazado, con detalles de los motivos para denegar el registro en el periodo comprendido entre 2021 y 2025. Además, recomendamos al Gobierno que comience a celebrar consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sin demoras indebidas, con miras a evaluar los requisitos y cumplir con las obligaciones estipuladas en el artículo 2 del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

En tercer lugar, en lo referente al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración, de conformidad con el artículo 3 del Convenio, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Según informes, las actividades sindicales han sufrido restricciones a manos de fiscales nacionales que realizan inspecciones de forma directa o a través de órganos estatales y gozan de un acceso libre e ilimitado a las oficinas de los sindicatos. Teniendo en cuenta la solicitud de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores esperan que el Gobierno responda a las alegaciones y proporcione información detallada sobre el tipo de investigaciones que han llevado a cabo los fiscales.

En cuarto lugar, en materia de deducción de las cuotas de afiliación sindical, en 2024 se enmendó la ley para garantizar que a los empleadores ya no se les permitiera deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados ni transferir dichas cuotas a los sindicatos. El Gobierno argumentó que había mantenido conversaciones sobre las cuotas de afiliación sindical con el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno. Sin embargo, el resultado de dichas conversaciones no es de carácter público. Los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione información detallada sobre los resultados de las conversaciones sobre las cuotas de afiliación sindical con el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno.

En quinto lugar, en cuanto a la Ley de Huelga, deseamos reiterar que consideramos que ni este Convenio ni otros convenios contienen normas relativas al derecho de huelga.

Para concluir, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno: primero, que transmita sin demoras indebidas la información solicitada sobre los distintos asuntos; segundo, que inicie un proceso de diálogo social con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para analizar los puntos mencionados anteriormente; y tercero, que proporcione información sobre los avances y todas las medidas adoptadas a este respecto.

Miembro trabajadora, Hungría - Para comenzar, deseo agradecer al Gobierno húngaro por la información que nos ha proporcionado en el día de hoy. En la última década, los sindicatos húngaros se han encontrado con ciertas leyes novedosas que han causado dificultades a la hora de ejercer el derecho fundamental a la libertad sindical. A este respecto, hemos realizado numerosas observaciones bajo el mecanismo de control periódico de la OIT y también hemos presentado quejas mediante el procedimiento especial de queja. Sin

embargo, ni la Comisión de Expertos ni nosotros hemos recibido respuestas del Gobierno. Aún tenemos dificultades relativas al registro de los sindicatos, al ejercicio de nuestro derecho de libertad de expresión, a la deducción de las cuotas de afiliación sindical de los salarios y a la determinación del nivel de servicios mínimos en el transporte público.

En lo referente a la libertad de expresión, el Código del Trabajo de 2012 limita el derecho de los trabajadores a opinar libremente. La redacción de dicha limitación es relativamente amplia y general (la opinión no debe perjudicar la reputación ni los intereses económicos y organizativos legítimos del empleador), lo que ha causado numerosos problemas de interpretación para los tribunales, incluidos el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Hungría. Además, las interpretaciones judiciales son sumamente complicadas, y en ocasiones, tal como lo han reconocido incluso los abogados, controvertidas.

Esto revela que la situación jurídica actual es bastante incierta, mientras que las sanciones derivadas de una (posible) opinión incorrecta pueden ser muy serias: el despido y la indemnización por daños y perjuicios. Por consiguiente, este tipo de legislación y práctica puede poner en riesgo el ejercicio del derecho de la libertad de expresión en el lugar de trabajo, o en ocasiones, acabar con él.

En su Informe, la Comisión de Expertos señaló que el Gobierno no ha adoptado ninguna medida concreta, incluidas medidas legislativas, para garantizar que la ley no obstaculice el ejercicio de la libertad de expresión de los trabajadores ni el cumplimiento del mandato de los sindicatos y sus dirigentes de defender los intereses profesionales de sus afiliados.

En la actualidad, tras más de diez años, las referencias a fallos judiciales o estudios jurídicos no son suficientes. Necesitamos una normativa jurídica clara, que limite o defina claramente el contenido de este derecho, garantice el ejercicio de este derecho humano universal, no impida que los sindicatos defiendan plenamente los intereses profesionales de sus afiliados y no dependa solo de una obligación de lealtad de los trabajadores.

En Hungría, el registro de los sindicatos no es una mera formalidad, sino un proceso judicial en los tribunales. En la actualidad, en Hungría, el proceso para registrar una empresa es mucho más fácil y breve que para registrar un sindicato. Es casi imposible que un sindicato nuevo pueda cumplir con todos los criterios exigidos por la ley sin recurrir a un abogado. He aquí algunos ejemplos de lo mencionado anteriormente: incluso para encontrar las normas pertinentes, uno debe estar al tanto del estatuto jurídico de un sindicato porque, tal como están redactadas, las leyes en cuestión contemplan organizaciones civiles, asociaciones o personas jurídicas, pero no sindicatos. Para registrarse, es obligatorio llenar un formulario de solicitud de 73 páginas, acompañado de un documento explicativo de 23 páginas que incluye los criterios relativos a todos los tipos de organizaciones civiles, por lo que los sindicatos primero tienen que escoger/hallar los puntos específicos que les conciernen.

Además, los sindicatos deben adjuntar a la solicitud numerosas verificaciones y otros documentos, que incluyen una prueba de su derecho a utilizar su oficina y una declaración en la que el propietario o usuario legítimo autorice dicho uso. También existen normas jurídicas especiales para verificar el carácter legal del nombre elegido por el sindicato. Todos los documentos presentados ante el tribunal deben ser, por lo menos, documentos privados con fuerza probatoria plena.

Durante el proceso de registro, el tribunal examina los estatutos del sindicato y si sus artículos se condicen con las normas del Código Civil y otras leyes.

Existe un proceso de registro simplificado para los sindicatos cuyos estatutos se basen en un modelo estándar según lo definido en la legislación, lo que deriva en sindicatos estándar.

No obstante, si los sindicatos desean realizar modificaciones, incluso modificar solo una palabra del modelo, no se puede hacer uso del procedimiento simplificado.

Los sindicatos húngaros han señalado estas dificultades en reiteradas ocasiones en las reuniones del Consejo Nacional de la OIT, que se creó específicamente para cuestiones relativas a la OIT y también para las observaciones presentadas bajo el mecanismo de control periódico de la OIT. Sin embargo, el proceso de registro no se ha simplificado de manera significativa.

En cuanto a la deducción de las cuotas de afiliación sindical, desde el 1 de enero de 2024 rige una nueva ley en Hungría, la cual prohíbe que los empleadores del sector público efectúen deducciones de cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados públicos, los maestros y los trabajadores sanitarios y sociales para transferirlos a sus sindicatos. Esta prohibición es absoluta. Los empleados/funcionarios públicos y sus sindicatos ni siquiera tienen permitido celebrar convenios colectivos o individuales para continuar utilizando el sistema de retención de cuotas de afiliación sindical, del que pudieron hacer uso hasta este año.

Los interlocutores sociales no han estado involucrados en la preparación del proyecto de ley y, aunque los sindicatos han protestado enérgicamente contra la nueva ley, sus intereses y sus voces no se han escuchado ni tenido en cuenta.

La justificación oficial para sancionar la ley fue la reducción de la carga administrativa para los empleadores. No obstante, durante las últimas tres décadas, el sistema de retención de cuotas de afiliación sindical funcionó bien y sin establecer diferencias entre los empleadores y los empleados de los sectores público y privado. En el sector privado, el sistema de retención de cuotas de afiliación sindical aún existe.

La nueva ley no brindó el tiempo suficiente como para que los sindicatos se prepararan para este gran cambio, organizaran el cobro de las cuotas de afiliación sindical o se aseguraran de disponer de capacidad adicional para afrontar esta nueva carga administrativa que la ley solo impuso a los sindicatos.

Las cuotas de afiliación sindical, sobre todo a nivel del lugar de trabajo, representan los ingresos más importantes de los sindicatos. Tras solo medio año, numerosos sindicatos ya han sufrido los efectos nocivos de la nueva legislación: algunos han perdido a varios afiliados que abonaban cuotas y, según algunos datos recientes, sus ingresos también han disminuido de manera significativa mientras sus gastos administrativos han aumentado. Por consiguiente, la nueva ley ha debilitado a los sindicatos y sus capacidades en el sector público, sin una causa razonable o necesaria.

Respecto de los servicios mínimos en el sector del transporte público de pasajeros, desde 2012, la normativa legal estipula que el nivel de servicio mínimo durante las huelgas es del 66 por ciento. Los legisladores nunca verificaron que este nivel realmente sea el mínimo necesario en el sector. En sus observaciones transmitidas a la OIT, los sindicatos manifestaron que este nivel no puede garantizar la eficacia de una huelga. Sin embargo, los legisladores no han modificado dicho nivel. Una nueva enmienda de la Ley de Transporte Público, del 9 de mayo de 2025, hizo que la determinación del servicio mínimo se volviera más difícil y polémica. Por lo tanto, la situación no mejoró, sino que empeoró. Esperar que los trabajadores y los empleadores presenten una posición unificada en relación con este asunto simplemente no es realista.

Para concluir, instamos al Gobierno que adopte sin más demora todas las medidas legislativas y de otro tipo que sean necesarias después de celebrar una consulta verdaderamente significativa con los interlocutores sociales, a fin de poner la ley y la práctica

húngaras relativas a las cuestiones anteriores de plena conformidad con el Convenio. A su vez, solicitamos la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Miembro empleadora, Hungría - Los empleadores húngaros reconocen la importancia del Convenio y de su aplicación, y respetan plenamente el funcionamiento eficaz del mecanismo de control de la OIT. Por lo tanto, lamentamos sobremanera que el Gobierno de Hungría no haya proporcionado una respuesta detallada a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio durante el ciclo de presentación de memorias nacionales de 2024. Al mismo tiempo, nos complace enormemente que el Gobierno ahora reitere, tanto por escrito como de forma oral aquí mismo, su voluntad y su compromiso de avanzar en el diálogo a nivel nacional y en las cuestiones planteadas en las observaciones de la Comisión de Expertos. A pesar de esto, lamentamos profundamente que Hungría se encuentre en la lista de los incumplimientos graves debido a la alegación de que no ha cumplido con este Convenio.

Respetamos la libertad de expresión como un derecho fundamental que puede limitarse en pro de los derechos fundamentales de otros individuos. Según el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, el ejercicio de esta libertad podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias para la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales.

Consideramos que, en el mundo del trabajo, los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo establecen dichos límites relativos a la libertad de expresión al prohibir conductas de los trabajadores que puedan perjudicar la reputación y los intereses económicos y organizativos del empleador, incluido el ejercicio de su derecho de expresar una opinión, ya sea dentro o fuera del horario laboral. A nuestro juicio, la legislación presenta un enfoque equilibrado. En estos artículos, no existe una prohibición general de expresar una opinión sobre el empleador. Dicha opinión no debe manifestarse de manera tal que pueda generar un perjuicio grave o poner en peligro la reputación y los intereses económicos y organizativos del empleador.

En un vínculo laboral, el trabajador realiza sus labores en pro de los intereses del empleador, teniendo en cuenta los intereses económicos del empleador. Por consiguiente, el trabajador no goza de derechos ilimitados. El derecho del trabajador puede limitarse durante el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Lo mismo vale para el empleador. El Código del Trabajo no garantiza derechos ilimitados al empleador para que limite los derechos del trabajador. Las limitaciones que el empleador comunique por escrito con antelación deben ser estrictamente necesarias por ciertos motivos y estar directamente relacionadas con la finalidad de la relación laboral. El tribunal nacional debe analizar los hechos, las circunstancias, la conducta del trabajador y, por supuesto, la conducta del empleador, a fin de determinar caso por caso si la conducta del trabajador constituye una infracción o no.

Con respecto al registro de los sindicatos, el registro y la administración de los sindicatos no recaen en el ámbito de las competencias de la organización de empleadores. Consideramos que las medidas relativas al registro y la administración se aplican a las personas jurídicas y que deben aplicarse del mismo modo, sin realizar distinciones. Permítanme darles un ejemplo.

Un sindicato es una persona jurídica que tiene un nombre. El Código Civil define claramente los requisitos de exclusividad, validez y libertad del nombre para todas las personas jurídicas, que abarcan desde organizaciones no gubernamentales hasta instituciones de enseñanza superior. La exclusividad del nombre significa que el nombre de la persona jurídica debe ser distinto del nombre de cualquier otra persona jurídica que opere en un ámbito similar, como una asociación o fundación. El nombre debe ser único y no dar lugar

a confusión. El requisito de validez del nombre se cumple en caso de que el nombre no pueda inducir a errores o engaños en cuanto a su importancia y su función. En particular, el nombre no debe dar la impresión de que las actividades de la organización guardan relación con las de otra persona jurídica.

Las reglas mencionadas anteriormente se aplican a los sindicatos. Sin embargo, señalamos que siempre debe haber tiempo y espacio para analizar la necesidad de simplificar los requisitos generales de registro y administración, en especial teniendo en cuenta que la tecnología avanza rápidamente.

En lo referente al control de las actividades de los sindicatos por parte de los fiscales nacionales, subrayamos que la Ley sobre el Control de Actividades se debería aplicar por igual a todas las asociaciones, incluidos los sindicatos.

En relación con la deducción de las cuotas de afiliación sindical, confirmamos que la prohibición de deducir las cuotas de afiliación sindical se incluyó en el programa del Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno. Para los empleadores, el hecho de deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios no representa una carga. Por lo tanto, no hemos solicitado dicha modificación. Las restricciones actuales solo se relacionan con el sector público, que no forma parte de nuestros afiliados.

Por último, pero no por ello menos importante, en cuanto al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades, consideramos que los servicios de transporte de pasajeros y los servicios postales tienen repercusiones tan importantes para las empresas y la vida cotidiana de la población que es esencial contar con normas especiales relativas a las huelgas. Coincidimos en que se deben celebrar consultas a este respecto y se debe reglamentar el contenido, principalmente el alcance de los servicios mínimos.

Para concluir, los empleadores húngaros defendemos firmemente los principios del diálogo social y las relaciones laborales. Acogemos con agrado el compromiso del Gobierno de avanzar en el diálogo nacional sobre las cuestiones planteadas en las observaciones de la Comisión de Expertos y esperamos con interés conversar sobre estos asuntos en los foros tripartitos pertinentes a nivel nacional.

Miembro gubernamental, Turkmenistán - Turkmenistán da la bienvenida a la distinguida delegación de Hungría y le agradece por la información proporcionada sobre la situación actual en materia de aplicación del Convenio. Tomamos nota del compromiso del Gobierno de Hungría con sus obligaciones internacionales y de su voluntad de entablar un diálogo abierto y constructivo tanto con los interlocutores sociales nacionales como con la OIT, lo que demuestra su disposición a cooperar de manera productiva en el marco de los mecanismos de control de la OIT. Deseamos hacer especial hincapié en los esfuerzos para fortalecer el diálogo social, en particular a través del Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno. También deseamos señalar a la atención el examen de la legislación y la práctica judicial relativas a la libertad de expresión, que confirma el cumplimiento de las normas internacionales. Con respecto al registro de los sindicatos, se ha presentado un procedimiento legal claro y previsible. Ningún país dispone de un sistema perfecto. No obstante, la información proporcionada pone de manifiesto que Hungría cuenta con las garantías jurídicas necesarias y está dispuesta a mejorar sus prácticas. Proponemos que todas las partes interesadas continúen manteniendo un diálogo constructivo a nivel nacional y creemos que un enfoque basado en el respeto y la cooperación mutuos dimanará en resultados positivos.

Miembro trabajador, Finlandia - Pronuncio esta alocución en representación de los sindicatos nórdicos. Hoy nos ocupa un caso de violaciones graves y continuas del Convenio por parte de Hungría. Un aspecto fundamental tiene que ver con el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades en virtud del artículo 3 del Convenio. Específicamente, con el derecho de huelga y las restricciones excesivas que se han impuesto mediante requisitos de servicio mínimo en la ley y en la práctica.

Lamentablemente, estas inquietudes no son nuevas. Desde las enmiendas de 2010 a la Ley de Huelga húngara, la Comisión de Expertos ha abordado el marco de Hungría en repetidas ocasiones y ha descubierto constantemente límites arbitrarios a la capacidad de los trabajadores de iniciar huelgas legítimas. Estas no son inquietudes de índole teórica, sino que surgen de una realidad jurídica que ha hecho que, durante más de una década, en ciertos sectores sea casi imposible iniciar una huelga.

Ya en 2012, la Comisión de Expertos destacó que los esfuerzos de los sindicatos para determinar los niveles mínimos de servicio se encontraban con el rechazo constante de los tribunales, con frecuencia, sin una justificación adecuada, y que, como resultado, no se habían iniciado huelgas. Se instó al Gobierno a garantizar que la Ley de Huelga no impidiera que los trabajadores ejercieran sus derechos.

En 2014, la Comisión de Expertos hizo hincapié en que los requisitos relativos al servicio mínimo deben limitarse a lo que sea estrictamente necesario para satisfacer las necesidades básicas de la población y no deben hacer que las huelgas pierdan eficacia. Aun así, la ley húngara exige que se concluyan acuerdos de servicio mínimo, o que los tribunales los impongan, para poder proceder con una huelga, lo que deriva en incertidumbre a nivel jurídico y demoras excesivas.

Observaciones posteriores, incluidas las de 2015 y 2018, señalaron que los umbrales establecidos por Hungría (del 66 por ciento en el caso del transporte de pasajeros local y suburbano y del 50 por ciento a nivel nacional) no guardan ninguna relación con lo que, de manera razonable, podría denominarse «mínimo». En el sector postal se aplican niveles excesivos similares. Efectivamente, se está despojando a los sindicatos de su recurso esencial.

Si bien se han entablado ciertos diálogos tripartitos, la Comisión de Expertos ha cuestionado su eficacia constantemente. Las organizaciones de trabajadores informan que, con demasiada frecuencia, bajo el marco jurídico actual sigue siendo prácticamente imposible organizar una huelga legítima.

Aquí la interpretación adecuada y contextual es clara: se debe implicar a los trabajadores a la hora de definir los servicios mínimos, y en caso de desacuerdo, un órgano independiente o conjunto debe resolver la cuestión rápidamente. El concepto de servicio mínimo debe referirse exactamente a eso, al mínimo, y limitarse estrictamente a satisfacer las necesidades básicas.

Sin embargo, tanto en 2022 como en 2023, la Comisión de Expertos volvió a verse obligada a formular las mismas conclusiones. El Gobierno continúa refiriéndose a la certidumbre jurídica y las necesidades públicas, justificaciones que, cada vez más, parecen ser una cortina de humo para ocultar la verdadera intención de mantener el régimen restrictivo actual. No se han adoptado medidas significativas.

Debemos preguntar: ¿cuánto tiempo más deben esperar los trabajadores húngaros para ejercer los derechos que tienen garantizados? Instamos a la Comisión a adoptar conclusiones firmes. Hungría debe poner su legislación de plena conformidad con el Convenio.

Miembro gubernamental, Serbia - Agradecemos a la Comisión de Expertos por su informe y tomamos nota de sus observaciones. Nuestra delegación ha escuchado atentamente a la distinguida representación de Hungría en relación con la aplicación del Convenio. Serbia reconoce el marco jurídico húngaro robusto que garantiza la libertad sindical y el derecho de sindicación y es coherente tanto con los instrumentos jurídicos internacionales como con los de la Unión Europea.

La alineación del Código del Trabajo con las normas y las prácticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos demuestra un claro compromiso de Hungría con el goce de los derechos laborales. En virtud de ello, encomiamos la adopción de la Carta Social Europea revisada.

En pro del pleno ejercicio de los derechos en la práctica, animamos al Gobierno de Hungría a colaborar de manera constructiva en el proceso de consulta con la Fiscalía sobre los controles de fiscales que no forman parte del marco jurídico actual.

Además, Serbia acoge favorablemente la buena disposición del Gobierno de Hungría para definir condiciones claras y justas para los servicios mínimos y suficientes durante las huelgas. Agradecemos sus opiniones con miras a los debates sobre la Ley de Huelga.

Las medidas mencionadas anteriormente fortalecerán la integridad de las instituciones democráticas y reforzarán la confianza en el Estado de derecho.

Para concluir, quisiéramos alentar a que continúen el diálogo social abierto, inclusivo y constructivo y la cooperación entre los mandatos tripartitos en Hungría, a fin de abordar las cuestiones mencionadas en el Informe de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Alemania - Tomo la palabra en representación de los sindicatos alemanes y deseo expresar nuestra profunda preocupación con respecto a las violaciones constantes y sistemáticas del Convenio por parte del Gobierno de Hungría. A pesar de las reiteradas observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno húngaro ha continuado socavando los derechos sindicales fundamentales, tanto en la ley como en la práctica, al aplicar medidas que constituyen un hostigamiento evidente hacia los sindicatos y derivan en la reducción del espacio para los sindicatos y sus derechos.

Permítanme enumerar los acontecimientos más recientes. Desde el 1 de enero de 2024, a raíz de legislación adoptada por medio de la Ley LXX de 2023, los empleadores públicos de Hungría ya no tienen permitido deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados públicos de forma automática. Esta medida, lejos de ser de carácter neutral y administrativo, representa un intento deliberado de debilitar a los sindicatos del sector público al hacer que toda la carga recaiga en los trabajadores de manera individual. Como resultado directo, sindicatos como el Foro Sindical de Cooperación (SZEF), que representa únicamente a los trabajadores de la administración pública, han perdido alrededor de 10 000 miembros en un solo año. Esto ha perjudicado considerablemente no solo sus finanzas, sino también su capacidad operativa de representar a los trabajadores de manera eficiente. Este acontecimiento encaja en un patrón más amplio.

En primer lugar, en cuanto a la libertad de expresión, la ley laboral húngara aún contiene los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo, que establece limitaciones para los trabajadores a la hora de expresar sus opiniones, incluso fuera del horario laboral, en caso de que se considere que dichas opiniones perjudican los intereses del empleador. Esta es una limitación inaceptable de la actividad sindical y la expresión democrática. Pese a los llamamientos de la Comisión de Expertos durante años, el Gobierno no ha tomado medidas legislativas.

En segundo lugar, respecto del registro de los sindicatos, el proceso continúa atascado debido a obstáculos y demoras de índole administrativa. El Gobierno ha insinuado que se están preparando soluciones, pero no ha habido informes de avances significativos.

Además, los sindicatos se ven cada vez más obligados a divulgar datos internos confidenciales, incluidos datos financieros y números de afiliados. Estos requisitos, combinados con preocupaciones legítimas relativas a la protección de datos, amenazan la autonomía y la libertad operativa de los sindicatos.

También nos preocupan seriamente las alegaciones de la CSI de que los fiscales nacionales han interferido en las operaciones de los sindicatos, solicitando documentos, cuestionando decisiones e incluso realizando inspecciones directas. Dichas prácticas implican que el Estado controla a las organizaciones de trabajadores independientes y son claramente incompatibles con el artículo 3 del Convenio. El Gobierno aún debe responder a estas graves acusaciones.

Estamos siendo testigos de un desmantelamiento coordinado del poder sindical en Hungría. Por lo tanto, instamos al Gobierno húngaro a que restablezca el uso de las deducciones automáticas en el sector público, reforme las leyes laborales que limitan la libertad de expresión, simplifique y despolitice los procedimientos de registro de los sindicatos, ponga fin a la vigilancia de las actividades sindicales por parte del Estado, y enmiende las disposiciones restrictivas de la Ley de Huelga sin más demora.

Miembro gubernamental, Georgia - Ante todo, deseo expresar mi respeto hacia la Organización Internacional del Trabajo por sus esfuerzos para fortalecer el sistema internacional del trabajo. Con respecto al caso actual, deseo enfocarme en los siguientes asuntos. Está claro que el sistema jurídico húngaro proporciona garantías adecuadas en relación con la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Estos derechos están garantizados en la Ley Fundamental de Hungría, que establece en sus artículos pertinentes que toda persona tiene derecho a constituir organizaciones o unirse a ellas, incluidos los sindicatos. En cuanto a la libertad de expresión en Hungría, se considera un derecho fundamental protegido por numerosos instrumentos jurídicos europeos, internacionales y, por supuesto, nacionales.

Lo importante es que las disposiciones del Código del Trabajo húngaro cumplen con los criterios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que es una institución esencial para la protección de los derechos humanos. Consideramos que la normativa húngara sobre el registro de los sindicatos también brinda claramente un marco jurídico adecuado.

Por supuesto, la cuestión de definir las condiciones para los servicios mínimos y suficientes en caso de huelga aún no se ha resuelto, y encomiamos al Gobierno de Hungría por su buena disposición para continuar los debates sobre la Ley de Huelga. Para concluir, me gustaría señalar que, en función del marco legislativo existente y las medidas en vigor, la legislación húngara parece estar de conformidad con el Convenio.

Miembro trabajadora, Bélgica - Los trabajadores belgas, italianos y franceses desean solidarizarse con sus compañeros húngaros en relación con sus preocupaciones legítimas sobre el proyecto de ley sobre la «transparencia de la vida pública». Este proyecto prevé elaborar una lista de organizaciones que presentarían una amenaza para la soberanía de Hungría. Apunta a las organizaciones que se benefician de apoyo extranjero y participan en el debate público. Según el proyecto, el Gobierno elabora la lista de manera discrecional. Sin embargo, el hecho de figurar en la lista implica consecuencias muy serias:

- En efecto, los responsables deben presentar una declaración patrimonial y se consideran políticamente expuestos.
- Los donantes deben demostrar que los fondos no se han recibido del extranjero.
- Solo el organismo encargado de la lucha contra el lavado de dinero puede autorizar la recepción de contribuciones del extranjero.
- Se pueden llevar a cabo inspecciones administrativas muy amplias.
- Según el caso, los infractores se enfrentan a la suspensión de sus transacciones bancarias, una multa administrativa 25 veces mayor al monto de la ayuda recibida, o incluso a la prohibición de sus actividades.
- Está previsto un control judicial, pero a posteriori y el cual no suspende la aplicación de la decisión, por lo que no es para nada eficaz.

En primer lugar, el proyecto atenta contra el ejercicio de los derechos de libertad de expresión y sindicación. En vista de que el texto es muy general, numerosos actores de la sociedad civil que promueven el debate democrático podrían enfrentar grandes obstáculos, e incluso verse obligados a abandonar sus actividades o a ir a la quiebra. El proyecto también puede tener un efecto disuasorio y desalentar la participación de los ciudadanos en el debate público. A su vez, puede tener un efecto estigmatizante para las organizaciones que reciben financiación internacional, ya que hace referencia a la lucha contra el lavado de dinero, que combate la delincuencia financiera y la financiación del terrorismo.

En segundo lugar, estas disposiciones ponen en peligro la libertad sindical. Limitan la libertad de un sindicato de utilizar sus fondos en el marco de sus actividades internacionales, con objetivos normales y lícitos. Al mismo tiempo, la congelación de activos bancarios sindicales puede representar una grave injerencia del poder público en las actividades sindicales. También lamentamos que el proyecto, que afecta a los trabajadores y sus organizaciones, no se haya sometido a concertación social a través del Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno.

En tercer lugar, el menoscabo de los instrumentos normativos de los sindicatos y de la sociedad civil puede debilitar a los poderes compensatorios, y al hacerlo, socavar el estado de derecho. Es por eso que urgimos al Estado húngaro a que renuncie definitivamente a este proyecto.

Miembro gubernamental, Kirguistán - En nombre de la República Kirguisa, agradezco la oportunidad de dirigirme a la Comisión en relación con el caso de Hungría. Kirguistán otorga un gran valor a sus relaciones bilaterales estrechas con Hungría, que es nuestro único socio estratégico de la Unión Europea.

El marco normativo de Hungría, incluida su Ley Fundamental y su Código del Trabajo, ofrece garantías sólidas en materia de libertad sindical y del derecho de sindicación, en consonancia con las normas europeas e internacionales.

Kirguistán acoge con beneplácito las medidas proactivas de Hungría para garantizar que el proceso de registro de los sindicatos sea transparente y justo, así como su dedicación a la hora de abordar inquietudes mediante diálogos constructivos, incluidas consultas con la Fiscalía General.

Además, la disposición relativa a la deducción automática de las cuotas de afiliación sindical también da testimonio de los esfuerzos de Hungría para facilitar la representación de los trabajadores sin cargas excesivas.

Si bien algunos retos continúan, aplaudimos la apertura de Hungría al diálogo y su compromiso con el diálogo social. Estos esfuerzos reflejan una determinación genuina para reforzar los derechos laborales de conformidad con los principios de la OIT.

Para concluir, Kirguistán manifiesta su plena confianza en el progreso continuo de Hungría y anima a la Comisión a reconocer sus logros. Nos solidarizamos con nuestro socio estratégico e instamos a todas las partes a respaldar el enfoque constructivo de Hungría.

Miembro trabajador, Brasil - En nombre de los trabajadores del Brasil, extendiendo un fraternal y solidario saludo a la clase trabajadora del mundo. Destaco el Informe de la Comisión de Expertos que constituye la base técnica para el examen de este caso, haciendo hincapié en la deducción de las cuotas sindicales.

Así como ocurrió en el Brasil, después del golpe de Estado contra la Presidenta Sra. Dilma Rousseff, en Hungría se modificaron las Leyes núms. 29, de 1991, y 33, de 1992, para prohibir a los empleadores deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados públicos, incluidos los trabajadores de la educación y de la atención médica domiciliaria. Dicha medida que impacta directamente en el financiamiento sindical y, por ende, en la fuerza y la capacidad de las entidades sindicales de actuar.

La adopción de tales medidas no fue precedida del debido diálogo social y sus efectos fueron inmediatamente percibidos por los sindicatos, que perdieron recursos financieros y afiliados. Como consecuencia de ello, los sindicatos se han debilitado y esto desequilibra las fuerzas en la negociación colectiva que, en este caso, tiene al propio Estado como empleador.

En el Brasil, a pesar del cambio de Gobierno, la perjudicial reforma laboral aún no se ha revertido debido a la composición ultraconservadora del Parlamento. Por lo tanto, persisten los problemas de financiación sindical y el debilitamiento gradual de la clase trabajadora. Nuestro ejemplo muestra la magnitud y la gravedad de lo que está sucediendo ahora en Hungría.

En la Comisión hemos escuchado innumerables veces que no hay democracia efectiva sin sindicatos fuertes capaces de dar voz a la clase trabajadora y defender sus intereses. De eso se trata este caso. Libertad sindical, diálogo social efectivo y democracia. Lamentamos lo que ocurre en Hungría y esperamos que esta Comisión pueda instar al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, incluidas medidas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, para hacer efectivo el derecho fundamental de la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Israel - Israel desea agradecer al Gobierno húngaro por la información que le ha proporcionado a la Comisión en la reunión matutina de hoy. Israel expresa su apoyo a Hungría y encomia su firme compromiso con los principios de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, consagrados en el Convenio. Este compromiso se refleja claramente en el marco normativo e institucional de Hungría, sobre todo en su Código del Trabajo, que garantiza el derecho de los trabajadores de constituir y unirse libremente a sindicatos sin temor a sufrir discriminación o represalias.

Un ejemplo destacado de los esfuerzos de Hungría para promover prácticas laborales justas y fomentar el diálogo social constructivo es la labor del Consejo Económico y Social Nacional. Este órgano tripartito reúne a representantes de trabajadores, de empleadores y de la sociedad civil, y ofrece una plataforma esencial para entablar un diálogo abierto y significativo sobre cuestiones relativas a políticas laborales y económicas. A través de mecanismos como el Consejo Económico y Social Nacional, Hungría se asegura de que las voces de los trabajadores se escuchen, se valoren y se respeten en los procesos de toma de decisiones nacionales, de plena conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Para concluir, al reforzar sus protecciones jurídicas y fomentar un diálogo inclusivo y participativo, Hungría demuestra su dedicación continua para defender los principios fundamentales de la OIT y promover el trabajo decente y la justicia social para todas las personas.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - El sistema jurídico de Hungría ofrece garantías adecuadas para la libertad sindical y el derecho de sindicación. Estos derechos están garantizados en la Ley Fundamental de Hungría, que en su artículo VIII establece claramente que todas las personas tienen derecho a constituir organizaciones o unirse a ellas, incluidos los sindicatos.

Como se sabe en Hungría, la libertad de expresión se considera un derecho fundamental que se encuentra protegido y garantizado por numerosos instrumentos jurídicos internacionales, europeos y nacionales. Las disposiciones del Código del Trabajo de Hungría cumplen con los criterios establecidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y adoptados por el Tribunal Constitucional de Hungría.

Observamos que el Gobierno de Hungría está dispuesto a continuar debatiendo sobre la Ley de Huelga y considera que es de vital importancia que los sindicatos adopten una postura unificada. Acogemos esto con gran satisfacción. Puede ser necesario celebrar debates y consultas tripartitas adicionales en el plano nacional. También sería necesario que los interlocutores sociales húngaros participaran activamente para abordar de manera significativa los asuntos planteados en las observaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Türkiye - Türkiye reconoce la ratificación de larga data del Convenio por parte de Hungría y acoge con agrado que el Gobierno reitere su compromiso de proteger el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir organizaciones de su elección y unirse a ellas sin autorización previa.

Tomamos nota de las aclaraciones detalladas que ha proporcionado el Gobierno húngaro de forma oral y escrita, en particular respecto de las enmiendas recientes al Código del Trabajo. Entendemos que estas revisiones tienen por objetivo aumentar la eficacia de las negociaciones colectivas y del diálogo a nivel empresarial, asegurando a la vez la coherencia y la previsibilidad.

Acogemos con beneplácito el funcionamiento continuo del Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno, que se reunió 28 veces entre 2022 y 2024. Esta plataforma representa un mecanismo clave para institucionalizar el diálogo social relativo a políticas salariales, a Ley de Huelga y a cuestiones sindicales.

En lo referente al registro de los sindicatos, acogemos con agrado la aclaración del Gobierno de que más de 1 100 sindicatos se registraron de manera exitosa entre 2017 y 2021. Esto da cuenta de un sistema administrativo respaldado por procedimientos simplificados y estatutos estándar. Alentamos los esfuerzos continuos para eliminar todos los obstáculos prácticos o relativos a procedimientos, a fin de garantizar el pleno cumplimiento del artículo 2 del Convenio.

Türkiye considera que el diálogo y la participación constructiva son esenciales para abordar las inquietudes relativas a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. A este respecto, animamos a todas las partes interesadas a abordar la cuestión con un espíritu de cooperación y comprensión mutua. Türkiye también subraya la importancia de la cooperación y celebra que Hungría haya manifestado su compromiso de mantener un diálogo constante con la OIT, así como su disposición a continuar adaptando su normativa nacional a sus obligaciones internacionales. Para concluir, Türkiye apoya al Gobierno de Hungría en sus

esfuerzos continuos para dar pleno cumplimiento al Convenio y fomentar un ambiente propicio para la libertad sindical y la acción colectiva.

Miembro gubernamental, Kazajstán - La delegación kazaja encomia el compromiso de Hungría con el respeto de los principios del Convenio. El marco jurídico integral de Hungría, el diálogo social sólido y la colaboración constante con la OIT demuestran una clara dedicación en materia de protección de los derechos de los trabajadores y las libertades sindicales. Tomamos nota de la proactividad de Hungría para adoptar medidas en aras de abordar las observaciones de la Comisión de Expertos. Kazajstán apoya los esfuerzos de Hungría para lograr un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los trabajadores, promoviendo a la vez un ambiente propicio para la libertad sindical. Alentamos el diálogo continuo para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio y expresamos nuestra confianza en cuanto al compromiso de Hungría con estos valores compartidos.

Observador, IndustriALL Global Union - Pronuncio esta declaración en nombre de IndustriALL Global Union, que cuenta con tres afiliados industriales en Hungría. De conformidad con las recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno debe aplicar todas las medidas necesarias, incluidas medidas legislativas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo no limiten la libertad de expresión de los trabajadores ni obstaculicen el cumplimiento del mandato de los sindicatos y sus dirigentes de velar por los intereses laborales de sus afiliados.

La supervisión creciente de la actividad de los trabajadores en Facebook, como parte de restricciones más amplias a la libertad de expresión, socava de manera significativa los esfuerzos de sindicación, al presionar a los individuos y llevarlos a la autocensura. Esto es particularmente alarmante a la luz de la falta de claridad jurídica, que permite que, a modo de represalia, los empleadores apliquen medidas que parecen lícitas y están diseñadas para eliminar la disidencia y la acción colectiva. En dichos casos, el trabajador carga con el peso de impugnar estas decisiones en los tribunales, un proceso que suele ser complejo, requerir muchos recursos y estar plagado de conflictos. Lo anterior hace que, en la práctica, la impugnación jurídica tenga lugar en raras ocasiones.

Instamos al Gobierno de Hungría a entablar un diálogo social y celebrar consultas adecuadas con sus interlocutores sociales, ya que, incluso si existe el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno, el rol de los interlocutores sociales continúa siendo mínimo y, en gran medida, simbólico. Varias propuestas legislativas, como la nueva Ley de Agentes Extranjeros, han hecho caso omiso del Foro.

Además, la justificación del Gobierno para suprimir la deducción de las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados, que consiste en que esta es una «carga administrativa», carece de fundamentos y es engañosa. El sistema ha funcionado de manera eficaz desde 1991 y continúa siendo el método principal para cobrar las cuotas de afiliación sindical en Hungría. La deducción automática simplifica el proceso para los afiliados y garantiza que los sindicatos dispongan de una financiación confiable, lo cual es esencial sobre todo si se tiene en cuenta que las cuotas de afiliación sindical suelen establecerse en el 1 por ciento de una base salarial que fluctúa, por lo que solo se le puede dar un seguimiento preciso a través de las deducciones realizadas por los empleadores.

El Gobierno debe tomar medidas inmediatas para eliminar todas las cargas y todos los obstáculos que entorpecen el registro de los sindicatos.

Exigimos que el Gobierno celebre consultas significativas con los interlocutores sociales con carácter urgente, a fin de aplicar las reformas necesarias. Esto incluye la simplificación de los requisitos de registro, en particular los relativos a las sedes de los sindicatos.

A su vez, el Gobierno debe enmendar la Ley de Huelga de manera urgente, en consulta con los interlocutores sociales y con miras a garantizar la claridad, la equidad y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. La ley actual continúa siendo demasiado imprecisa y no define claramente los sectores que se encuentran sujetos a los requisitos de servicio mínimo.

Instamos al Gobierno de Hungría a tomar medidas inmediatas para garantizar que se retomen las negociaciones colectivas sectoriales, ya que ha habido carencias críticas en esta materia.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - La ICM representa a millones de trabajadores de los sectores de la construcción, los materiales de construcción, la madera y la silvicultura. Estas industrias están marcadas por algunas de las condiciones más difíciles del mundo del trabajo: ambientes de alto riesgo, contratos de corta duración y cadenas de subcontratación de varias capas. Es precisamente en este contexto que los trabajadores necesitan sindicatos sólidos e independientes para proteger sus derechos, velar por la seguridad en el lugar de trabajo y conseguir un salario justo.

No obstante, en Hungría, este derecho fundamental (el derecho de sindicarse libremente y constituir sindicatos) enfrenta limitaciones graves y constantes.

El Informe de la Comisión de Expertos da una cruda advertencia. Pese a años de colaboración y observaciones reiteradas, una vez más, el Gobierno de Hungría no ha respondido a alegaciones creíbles y de larga data sobre las prácticas restrictivas que afectan el registro de los sindicatos.

La Comisión de Expertos ha puesto de relieve un patrón de obstrucciones sistemáticas: solicitudes de sindicatos que se rechazan por pequeños errores de procedimiento; requisitos jurídicos estrictos que exigen que los estatutos sean conformes a la legislación civil; y condiciones injustificadas, como la de exigir que se incluyan los nombres de los empleadores en los nombres de los sindicatos.

Estos no son errores burocráticos. Constituyen obstáculos estructurales intencionales. Restringen la libertad sindical, quitan peso a las voces de los trabajadores y menoscaban el Convenio de manera directa (uno de los convenios fundamentales de la OIT).

Seamos claros: la negativa a simplificar y reformar estos procedimientos no es una elección neutral en materia de políticas. Fragmenta la representación de los trabajadores, debilita las medidas de protección de los trabajadores y erosiona la confianza en las instituciones democráticas.

La Comisión de Expertos ha instado al Gobierno húngaro a entablar un diálogo significativo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a adoptar medidas concretas para eliminar estos obstáculos. Ese llamado debe atenderse con urgencia y sinceridad.

Nos sumamos al llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno de Hungría en pro de que tome medidas inmediatas y concretas. Específicamente, exigimos que el Gobierno inicie un proceso de consulta tripartito inclusivo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a fin de revisar y reformar los procedimientos actuales para el registro de los sindicatos. Esto debe incluir la eliminación de las formalidades excesivas, la supresión de los

obstáculos arbitrarios y garantías de que el registro de los sindicatos se lleve a cabo de manera oportuna, transparente y conforme a las normas internacionales del trabajo. El Gobierno también debe facilitar datos pormenorizados sobre la aprobación y el rechazo de las solicitudes de registro, para permitir la rendición de cuentas al público y el escrutinio internacional.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Hungría, tomamos nota de las observaciones de los miembros de la Comisión. Las examinaremos con detenimiento y haremos todo lo posible por tenerlas en cuenta. En mis comentarios de clausura, deseo hacer hincapié en que el Gobierno de Hungría considera que el diálogo social eficaz a nivel nacional, sectorial y empresarial es un aspecto clave del mundo del trabajo. En el ámbito legislativo, la Ley Fundamental húngara brinda el marco general y las garantías para la libertad sindical, así como el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Nuestro entorno normativo nacional relativo a los derechos colectivos de los trabajadores se condice con los criterios establecidos por las normas internacionales del trabajo. Hungría continúa firmemente comprometida con la plena aplicación del Convenio y está dispuesta a mantener un diálogo constructivo, tanto en el plano nacional como internacional, tal como lo han señalado varios oradores. Continuaremos trabajando de consuno con nuestros interlocutores sociales para promover las relaciones laborales justas, el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo en Hungría.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean agradecer a los distintos oradores distinguidos que han tomado la palabra, tanto por sus intervenciones como por la información que han proporcionado, de la que hemos tomado plena nota. Reiteramos que el Convenio es un convenio fundamental y que condenamos el incumplimiento en materia de aplicación.

Nos complace que, en el día de hoy, el Gobierno haya reafirmado su voluntad y su compromiso de avanzar en el diálogo social a nivel nacional, tanto por escrito como de forma oral. A la luz del debate de hoy, deseamos recomendar lo siguiente: en primer lugar, pedimos al Gobierno que proporcione sin demoras indebidas información adicional sobre la cantidad de organizaciones registradas y la cantidad de organizaciones cuyo registro ha sido denegado o aplazado, incluyendo detalles sobre los motivos de la negativa al registro en el periodo comprendido entre 2021 y 2025; y que responda a las alegaciones y proporcione información sobre el tipo de investigaciones que han llevado a cabo los fiscales y sobre el resultado de los debates mantenidos en el Foro de Consulta Permanente del Sector Privado y el Gobierno sobre las cuotas de afiliación sindical.

En segundo lugar, instamos al Gobierno a que inicie un proceso de diálogo social con las organizaciones nacionales representativas de los empleadores y de los trabajadores, con miras a examinar las cuestiones que se han debatido, en especial en cuanto al análisis de la necesidad de simplificar los requisitos de registro para cumplir con las obligaciones estipuladas en el Convenio, tanto en la ley como en la práctica.

En tercer lugar, solicitamos al Gobierno que proporcione información sobre los avances y todas las medidas adoptadas a este respecto.

Para concluir, confiamos en la colaboración del Gobierno para dar inicio a una cooperación significativa con los interlocutores sociales y aplicar estas recomendaciones.

Miembros trabajadores - En nuestro debate de hoy hemos escuchado sobre la importancia fundamental de este Convenio como derecho habilitador y sobre la necesidad de que el Gobierno húngaro garantice su protección en la ley y en la práctica. Esto incluye tomar

medidas inmediatas en consulta con los interlocutores sociales, a fin de poner en práctica las observaciones reiteradas de la Comisión de Expertos, una vez más, tanto en la ley como en la práctica.

El Informe de la Comisión de Expertos reitera su preocupación de larga data de que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo, de 2012, son incompatibles con el Convenio, ya que limitan el derecho fundamental de los trabajadores a la libertad de expresión.

En virtud de esta ley, se prohíbe a los trabajadores incurrir en cualquier conducta que pueda poner en riesgo la reputación o los intereses económicos del empleador. Dichas conductas incluyen el derecho de los trabajadores de expresar una opinión tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Al representar los intereses de nuestros afiliados, a veces es necesario que la libertad de expresión de los sindicatos incluya la necesidad de decir cosas que resulten incómodas para el Gobierno, un empleador, o ambos.

Solo podemos cambiar el *statu quo* y garantizar el trabajo decente al desafiar la posición de comodidad en la que se encuentran quienes tienen poder. Toda prohibición de mantener conversaciones abiertas y sin trabas sobre los derechos laborales fundamentales impide que los sindicatos tengan la capacidad de avanzar en términos de progreso social y bienestar económico. En resumen, esto perjudica nuestros propios intereses legítimos.

Una vez más, tal como lo ha hecho la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a trabajar con los interlocutores sociales con miras a enmendar esta ley y garantizar que no entorpezca la libertad de expresión de los trabajadores y la capacidad de los sindicatos de defender los intereses profesionales de sus afiliados.

Nos preocupan seriamente las acusaciones de que los fiscales nacionales han interferido en las operaciones internas de los sindicatos mediante solicitudes de documentación, cuestionamientos de decisiones e, incluso, inspecciones directas de las oficinas de los sindicatos. Dichas prácticas apuntan a controlar a las organizaciones de trabajadores independientes y son claramente incompatibles con el artículo 3 del Convenio. El Gobierno aún no ha respondido a estas acusaciones graves.

Lamentablemente, el Gobierno ha abierto un nuevo frente al atacar a los sindicatos del sector público. Desde enero de 2024, los empleadores públicos de Hungría ya no tienen permitido deducir las cuotas de afiliación sindical de los salarios de los empleados públicos de forma automática. Como consecuencia, los sindicatos del sector público se verán claramente debilitados.

En una declaración conjunta del SZEF y la Federación Nacional de Consejos de los Trabajadores (MOSZ), los sindicatos expresaron su profunda preocupación con respecto a que este cambio legislativo erosionará el diálogo social, perjudicará las relaciones laborales y, en última instancia, afectará la calidad de los servicios públicos de Hungría. Apoyamos plenamente esta opinión e instamos al Gobierno a revertir esta medida y a restablecer los derechos de los trabajadores de realizar deducciones de sus salarios bajo el sistema de retención de cuotas de afiliación sindical, en consonancia con lo dispuesto por el Convenio.

Respecto del registro de los sindicatos, las demoras y los obstáculos burocráticos continúan frustrando el registro y el funcionamiento de los sindicatos. El Informe de la Comisión de Expertos llama una vez más al Gobierno a trabajar con los interlocutores sociales, en aras de simplificar el proceso de registro de los sindicatos y proporcionar datos

significativos sobre la cantidad de sindicatos cuyo registro se ha aprobado o denegado, con el fin de realizar una mejor evaluación del cumplimiento de lo estipulado por el Convenio.

A la luz del debate, observamos que parece haber confusión en cuanto a si la legislación exige una cierta nomenclatura para los sindicatos o si el nombre del sindicato puede generar algún tipo de demora o hacer que se deniegue su registro.

Pedimos que el Gobierno trabaje con los interlocutores sociales para aclarar este aspecto de manera urgente, teniendo en cuenta que se espera que el nombre de un sindicato no esté sujeto a una aprobación bajo ningún punto de vista, y que, por supuesto, no constituya un motivo para impedir su registro.

También observamos con gran preocupación que el derecho de huelga sigue estando limitado. En el pasado, la Comisión de Expertos ha realizado llamamientos en pro de que se reformen la Ley de Huelga, la Ley de Servicios de Transporte de Pasajeros y la Ley de Servicios Postales, con miras a garantizar que los sindicatos puedan participar en la definición de los niveles de servicio mínimo.

El Gobierno debe tomar medidas urgentes a este respecto. Además, en términos generales, observamos la contracción tanto de la atmósfera para ejercer las libertades civiles como del espacio civil de Hungría, lo cual nos preocupa seriamente.

El 13 de mayo, se presentó un proyecto de ley sobre la transparencia de la vida pública ante el Parlamento húngaro. En caso de aprobarse, esta presentaría amenazas graves a la sociedad civil, incluidos los sindicatos. Según esta propuesta, los sindicatos que reciban cualquier financiación de fuentes extranjeras, incluida la Unión Europea, podrán colocarse en una lista de vigilancia pública y estar sujetos a sanciones económicas y administrativas simplemente por representar los intereses de sus afiliados al intentar influir en los funcionarios públicos mediante canales normales.

Recordamos a las delegaciones que los sindicatos operan a nivel nacional, regional e internacional. Por ejemplo, cinco federaciones sindicales húngaras están afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Para asistir a ciertas reuniones de la CES, reciben apoyo económico de la Unión Europea como reconocimiento de la necesidad de representar los intereses de sus afiliados en la Unión Europea. Por consiguiente, toda injerencia en las fuentes de financiación interfiere en el derecho de los sindicatos de organizarse y de realizar sus actividades en pro de los intereses de sus afiliados. Instamos al Gobierno a adoptar medidas inmediatas para atender tanto esta como otras inquietudes que se han manifestado en esta Comisión en el día de hoy.

Los sindicatos libres e independientes son el motor de una sociedad civil saludable. Las protecciones consagradas en el Convenio garantizan la defensa los derechos de los trabajadores y, a su vez, alimentan un clima de respeto de las libertades civiles y democráticas. Por lo tanto, todo intento de menoscabar las disposiciones del Convenio tiene un impacto mucho más amplio y plantea serias preocupaciones respecto del ejercicio de todos los demás derechos humanos.

Por consiguiente, instamos al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte sin demoras un plan de acción concreto con plazos establecidos para reformar las leyes laborales que limitan la libertad de expresión de los trabajadores; restablezca la deducción automática de las cuotas en el sector público; simplifique los procedimientos relativos al registro de los sindicatos; enmiende la Ley de Huelga restrictiva sin más demora; y se abstenga de adoptar cualquier medida propuesta que pueda socavar las actividades sindicales legítimas y el ejercicio de los derechos sindicales.

La libertad sindical no es un privilegio. Es un derecho fundamental de los trabajadores y sus sindicatos en virtud del derecho internacional. Y debemos ser claros: si un Gobierno ataca a los sindicatos, silencia a los trabajadores y evita rendir cuentas de manera sistemática, no cumple con sus obligaciones bajo el Convenio.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las restricciones jurídicas y prácticas relativas al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración y sus actividades, así como de seguir defendiendo los intereses de sus miembros en consonancia con el Convenio.

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

- **en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas para garantizar que los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo no obstaculicen ni menoscaben los derechos fundamentales previstos en el Convenio, incluido el derecho de las organizaciones de trabajadores de defender los intereses profesionales de sus miembros;**
- **celebre consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores para evaluar la necesidad de simplificar los requisitos de registro en la legislación y en la práctica, así como los relativos a sus sedes;**
- **en consulta con los interlocutores sociales, aborde los obstáculos para el registro en la práctica y proporcione datos sobre: el número de organizaciones registradas y el número de organizaciones a las que se denegó o retrasó el registro, incluyendo detalles sobre los motivos para la denegación del registro para el periodo 2021-2025, a efectos de responder a los alegatos y de comunicar información acerca del tipo de investigaciones realizadas por los fiscales, y sobre el resultado de las discusiones relativas a las cuotas de afiliación sindical, en el Foro Consultivo Permanente del Sector Competitivo.**

La Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos sobre todo progreso realizado en las medidas adoptadas para la aplicación de las mencionadas recomendaciones, antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Invito a tomar la palabra a la honorable representante del Gobierno de Hungría.

Otra representante gubernamental - Tomamos nota de las conclusiones de la Comisión. Reiteramos que Hungría sigue firmemente comprometida con la plena aplicación del Convenio y con el cumplimiento de sus obligaciones como Miembro de la OIT. Estamos dispuestos a entablar un diálogo constructivo con los interlocutores sociales a nivel nacional. El Gobierno considera que, en el mundo del trabajo, es esencial mantener un diálogo social eficaz a nivel nacional, sectorial y empresarial.

República Islámica del Irán (ratificación: 1964)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha proporcionado por escrito la siguiente información, así como estadísticas sobre el rendimiento educativo, estadísticas sobre el cuerpo docente a tiempo completo en el año académico 2023-2024, y un informe relacionado con cuestiones de género sobre los desembolsos realizados a las provincias (mayo de 2025), el número de instalaciones pagadas por género y sector de actividad (mayo de 2025), un informe sobre las instalaciones pagadas por género y provincia con cargo a los recursos de los negocios domésticos (mayo de 2025), estadísticas sobre los estudiantes de las instituciones de educación superior en el país, y cuadros estadísticos sobre las mujeres.

Respuesta del Gobierno relativa al proyecto de ley de castidad y del hijab

La República Islámica del Irán siempre ha tratado de tomar medidas con compromiso en consonancia con la aplicación del Convenio. Con este fin, el Gobierno ha tenido en cuenta en la formulación de políticas el principio de igualdad de oportunidades de empleo y de no discriminación, y también se ha reconocido el principio de «igualdad en dignidad humana» para las mujeres en la Constitución y en los Planes Nacionales de Desarrollo del Irán.

- En lo que respecta a la Ley de Castidad y del Hijab, cabe subrayar que dicha ley aún no se ha promulgado. Por lo tanto, no es legalmente aplicable, y exigir la aplicación de una ley no promulgada no es legalmente aceptable, además de ser incoherente con los principios aplicables de conformidad con la legislación nacional iraní. Sobre la base de los principios jurídicos establecidos, y de conformidad con la Constitución y el Código Civil, ninguna resolución debería considerarse aplicable hasta que la legislación en cuestión se haya sometido a todos procedimientos legales, incluidas la aprobación, la promulgación por el Presidente y la publicación del *Boletín Oficial*. De conformidad con el artículo 123 de la Constitución y con el artículo 2 del Código Civil, la promulgación y la publicación son los principales pasos que deben darse para que las leyes sean aplicables y, en su ausencia, ni los ciudadanos ni las entidades ejecutivas tendrán la obligación de cumplirlas. Por consiguiente, cualquier referencia a las disposiciones de un proyecto de ley para fomentar la discriminación o la violación de los derechos fundamentales carece de credibilidad legal e induciría a engaño al evaluar las medidas adoptadas por el Gobierno.
- En lo que respecta a la preocupación expresada por el acceso limitado a los servicios públicos para las mujeres que no cumplen el código de vestimenta, cabe mencionar que no existe una prohibición sistemática por este motivo en la legislación, y que si en algunas instituciones se han tomado medidas caso por caso, estos casos no están generalizados y no constituyen una base para la discriminación estructural.
- En la actualidad, se está elaborando un nuevo proyecto de ley con un enfoque cultural y positivo, cuyo objetivo no es recurrir a actividades delictivas y de coacción, sino promover gradualmente la cultura iraní-islámica en la sociedad. De conformidad con este nuevo proyecto de ley, se ponen de relieve la educación, la persuasión cultural, las actividades de comunicación y el asesoramiento no vinculante y, en relación con esto, este marco es totalmente compatible con los principios de no discriminación y de respeto por la dignidad humana. Así pues, el Gobierno está dispuesto y preparado para compartir sus opiniones y observaciones con la OIT en el contexto del diálogo técnico constructivo, y acoge con agrado

cualquier interacción efectiva con objeto de promover los derechos laborales y la igualdad en el empleo.

El proyecto de ley de castidad y del hijab ha sido aprobado por el Poder Legislativo; sin embargo, aún no es aplicable al no haberse promulgado y en ausencia de la publicación legal de la aprobación. Además, las autoridades superiores han decidido no hacerlo cumplir actualmente, por lo que no existe ninguna preocupación a este respecto.

Cabe señalar que, de conformidad con el artículo 1 del Código Civil, los instrumentos legislativos promulgados por la Asamblea Consultiva Islámica y los resultados del referéndum, tras someterse a los procedimientos legales, se notificarán al Presidente de la República. El Presidente, en el plazo de cinco días, los firmará y notificará a los ejecutores, y dará instrucciones para que se publiquen, y se exigirá que el *Boletín Oficial* los publique en el plazo de 72 horas tras su notificación. El artículo 2 del Código reza: «Los instrumentos legislativos promulgados entrarán en vigor en todo el país 15 días después de su publicación, salvo que se haya establecido una disposición específica en la propia legislación en lo que respecta al momento oportuno de su aplicación». El artículo 3 del Código Civil prevé: «El texto de las leyes deberá publicarse en el *Boletín Oficial*».

Respuesta del Gobierno sobre los esfuerzos encaminados a prevenir y combatir todos los tipos de violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo y en el entorno profesional

Como se ha explicado en la memoria de 2023, para todos los comportamientos similares contra las mujeres en los entornos de trabajo, en el sector público o privado, pueden tomarse medidas —administrativas o judiciales— a la luz del informe de la víctima o incluso de los informes de otras personas. Sobre la base del islam, en el Irán se concede suma importancia a las cuestiones éticas relativas a las mujeres y los niños, y cualquier agresión o acoso contra una mujer se considera un insulto al honor de todos los hombres, lo que suele provocar reacciones muy drásticas. Existen muchas leyes para proteger la dignidad de las mujeres, e incluso el acoso a través de palabras o de acciones que atentan contra el honor y la dignidad se considera un insulto, que se castiga en virtud del artículo 619 del Quinto Volumen del Código Penal Islámico (Ta'zirat y Castigos Disuasorios) con una pena de prisión de entre dos y seis meses.

En la memoria de 2023, se indica que los comportamientos poco éticos observados en las organizaciones gubernamentales y semigubernamentales son vigilados específicamente por las unidades de control de las organizaciones, y se toman medidas firmes contra los autores, a través de las cuales estos últimos son remitidos al Comité de Infracciones Administrativas una vez recibido el informe del querellante de la unidad pertinente. Estas personas pueden enfrentarse a sanciones como el despido permanente o temporal del servicio, multas, etc., y estas sanciones son independientes de los castigos judiciales que pueden aplicarse si se interpone una denuncia y se presenta una queja a las autoridades judiciales.

Respuesta del Gobierno relativa a los artículos 1, 1), a) y 4. Discriminación basada en motivos de sexo, opinión política y actividades perjudiciales para la seguridad del Estado

Apoyándose en los principios de la Constitución, en particular el artículo 27, la República Islámica del Irán siempre ha apoyado el derecho a llevar a cabo reuniones y actividades sindicales legales pacíficas, y ha reconocido además el derecho a actos civiles de protesta, en el marco de la legislación. En el mismo contexto:

- Al igual que otros Estados Miembros de la OIT, la República Islámica de Irán diferencia entre las protestas pacíficas legítimas, por una parte, y los comportamientos que pueden

considerarse amenazas para la seguridad nacional y la estabilidad social, por otra. También se han tomado medidas en el marco de las leyes nacionales, garantizando juicios justos, la posibilidad de tener acceso a un abogado y el derecho a interponer un recurso. Además, se han proporcionado mecanismos jurídicos de reparación y con miras a garantizar los derechos del acusado a través de las instituciones de control establecidas.

Respuesta del Gobierno relativa al proyecto de plan integral de excelencia de la población y la familia y otras medidas

A fin de responder a uno de los mayores retos demográficos nacionales, se promulgó la Ley de la Población Joven. La disminución del 20 por ciento de las tasas de natalidad en los últimos años y el fuerte descenso de las tasas de fertilidad han expuesto al país al riesgo de experimentar un rápido envejecimiento, situación que, según estimaciones internacionales fiables, situarán al Irán entre las sociedades más viejas del mundo en los dos próximos decenios. La adopción de esta Ley tiene por objeto aplicar políticas sobre la población general, restablecer el equilibrio a la estructura de edad del país, y fortalecer los cimientos de la familia. En relación con esto, se considera necesario subrayar los siguientes puntos:

- En lo que respecta a la alegación sobre la creciente discriminación contra las mujeres en la legislación, cabe señalar que la Ley arriba mencionada no viola los principios de igualdad de género o los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. A diferencia de esta alegación, una gran parte de estas disposiciones legales se conciben y aplican específicamente para apoyar a las mujeres, especialmente las madres que trabajan, facilitando sus múltiples papeles y promoviendo el bienestar de los hogares. Algunas de las medidas de protección más importantes previstas en la legislación mencionada anteriormente son: garantizar la seguridad del empleo para las madres durante el embarazo y después del parto; conceder una licencia remunerada después del parto; permitir que las madres que trabajan recurran a modalidades de teletrabajo; establecer requisitos para crear servicios de cuidado infantil en los lugares de trabajo; promover los beneficios del trabajo, como prestaciones por hijos más elevadas y la jubilación anticipada; proporcionar seguros a las amas de casa; proporcionar una cobertura de seguro para los tratamientos para la infertilidad; facilitar alojamientos, y tomar medidas de protección económica específicas.

Respuesta del Gobierno sobre la enmienda del artículo 1117 del Código Civil y las restricciones legales al empleo de las mujeres casadas bajo la autoridad de su marido

La enmienda de la Ley de Protección de la Familia, de 2022, es un punto que figura en el orden del día de las autoridades legislativas y este proyecto de ley no ha sido acogido con beneplácito; el representante del Poder Judicial decidió cambiar el contenido de este instrumento y abordar únicamente los aspectos formales y de procedimiento del proyecto de ley de enmienda (Ley de Protección de la Familia, de 2022). Algunos expertos han propuesto un título alternativo para ella, a saber, «Proyecto de ley sobre el procedimiento de la familia». En este proyecto de ley, similar al anterior, se ha prestado atención a la cuestión del empleo y la ocupación de las mujeres, y se ha incluido el mismo artículo anterior, como sigue:

- En los casos en los que el tribunal dicta una sentencia prohibiendo el empleo a una mujer casada, esta sentencia se le comunica únicamente a ella para su cumplimiento. Si la mujer se niega a cumplirla, no tendrá derecho a apoyo conyugal. Con independencia del título definitivo del proyecto de ley, una vez se somete al Gobierno y al Parlamento, la inclusión del artículo anterior impide la aplicación de la sentencia sobre la prohibición del empleo contra la mujer. La sentencia solo se notificará a la mujer y, si esta decide continuar con su empleo, no recibirá apoyo conyugal de su marido. Esto es debido a que, a pesar de tener

derechos, ingresos o riqueza, una mujer no tiene la obligación de contribuir a los gastos del hogar ni de subvenir a sus necesidades básicas. En todos los casos, el marido tiene la obligación de cubrir todos los gastos de subsistencia y las necesidades de su mujer, como la alimentación, el vestido, la vivienda y la atención médica.

En el mismo contexto, el Gobierno (oficina jurídica del Viceministro, oficina estratégica del Viceministro, y oficina del Poder Judicial de asuntos sociales y prevención de delitos) ha elaborado un proyecto de directrices, titulado «Directrices sobre la elaboración del acta matrimonial en línea y condiciones pertinentes», a fin de incluir en el acta matrimonial otro tipo de condiciones exigidas por la mujer. Asimismo, a fin de preservar el derecho de la mujer a la educación y el empleo, y de garantizar que el marido no pueda limitar a la mujer después del matrimonio, el artículo 5, c) reza: «El marido se compromete a evitar toda medida que impida la educación y el empleo de su mujer que no entre en conflicto con la dignidad de la familia».

Respuesta del Gobierno para respetar la igualdad de oportunidades de empleo

La República Islámica del Irán, al poner énfasis en el principio de la dignidad humana y la justicia social, y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los grupos de la sociedad, incluidas las mujeres, ha adoptado extensas medidas a nivel legislativo, ejecutivo, de apoyo y educativo, a fin de mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estas medidas no solo están en consonancia con las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, sino que, en muchos casos, superan las normas mundiales. En relación con esto, se ponen de relieve los siguientes puntos:

- Compromiso de prohibir la discriminación injusta y de garantizar la igualdad de oportunidades: en el ordenamiento jurídico de la República Islámica del Irán, el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres ante la ley, en particular en materia de empleo y salarios, se establece explícitamente en diversas leyes y políticas generales. Estas incluyen el artículo 20 de la Constitución, que prevé que todos los ciudadanos, tanto hombres como mujeres, son iguales ante la ley; el artículo 28, que garantiza el derecho de todas las personas al empleo y a la búsqueda de ocupaciones deseadas; el artículo 38 de la Ley del Trabajo, y las cláusulas 2, 3 y 6 de las Políticas Generales del Sistema Administrativo y de Políticas de Empleo, que ponen de relieve el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, con independencia del género. Además, la cláusula 15 de las políticas generales del séptimo Plan Nacional de Desarrollo, elaborado en 2022, pone de relieve la necesidad de «eliminar obstáculos al crecimiento y el avance de las mujeres», y la cláusula 9 de las políticas legislativas generales, elaboradas en 2019 por el Líder Supremo, destaca «la importancia otorgada a la justicia en las leyes, los esfuerzos para evitar la discriminación injusta, la universalidad de la ley, y su inclusividad e integralidad» como principios de la legislación. Todos estos documentos y leyes reflejan el enfoque de apoyo del ordenamiento jurídico del país para mejorar la situación de las mujeres. En particular, al aplicar estos principios, las instituciones judiciales, como el Tribunal Administrativo de Justicia, abordan las quejas relacionadas con las violaciones de los derechos laborales, incluidas las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración y las oportunidades de empleo y, si se confirman las violaciones, la indemnización obligatoria y el restablecimiento de la situación anterior.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de conceder la palabra a la honorable representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, experta de alto nivel del Departamento internacional del Ministerio de Cooperación Laboral y Protección Social.

Representante gubernamental - La República Islámica del Irán ha hecho esfuerzos constantes por aplicar el Convenio con diligencia. En consecuencia, ha dado prioridad al principio de igualdad de oportunidades en el empleo y a la prohibición de la discriminación en sus políticas laborales, reconociendo el principio de igualdad y de dignidad humana de la mujer en la Constitución y en los planes nacionales de desarrollo. Esta información tiene por objeto proporcionar respuestas exhaustivas a las preguntas planteadas por los distinguidos miembros de la Comisión de Expertos.

En cuanto a la preocupación planteada por la Comisión sobre la Ley de Castidad y del Hijab, cabe señalar que esta ley no ha sido promulgada oficialmente y, por lo tanto, carece de fuerza jurídica en el ordenamiento jurídico iraní. Imponer el cumplimiento de una ley no promulgada carece de validez jurídica y es contrario a los principios que rigen el ordenamiento jurídico interno de la República Islámica del Irán. De conformidad con los principios jurídicos bien establecidos, la Constitución y el artículo 2 del Código Civil de la República Islámica del Irán, ninguna ley será aplicable hasta que haya sido sometida al proceso legal de aprobación por el Presidente, se haya promulgado y se haya publicado oficialmente en el *Boletín Oficial*. Según el artículo 123 de la Constitución y el artículo 2 del Código Civil, la promulgación y publicación son requisitos fundamentales para que una ley sea aplicable. En ausencia de estos pasos, ni los ciudadanos ni las instituciones encargadas de su aplicación están obligados a cumplirla. Por lo tanto, cualquier referencia al proyecto de disposiciones de esta ley para inferir discriminación o vulneración de derechos fundamentales carece de validez jurídica y es engañosa para evaluar la actuación del Gobierno.

En lo que respecta a la preocupación sobre el acceso limitado de las mujeres que no cumplen con las normas de vestimenta a los servicios públicos, cabe precisar que no existen prohibiciones sistemáticas en la ley. Si se han producido acciones aisladas en determinadas instituciones, estas no son generalizadas y no constituyen una discriminación estructural.

En cuanto a la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo, tal como se señaló en memorias anteriores, aunque los términos «acoso sexual y violencia» no están definidos explícitamente en el Código del Trabajo de 1990, existe un marco jurídico que aborda los comportamientos que atentan contra la dignidad de los trabajadores a través de diversas leyes penales, incluido el Código Penal Islámico. Las acciones como amenazas, humillación, insultos, acoso, coacción o abuso de autoridad profesional son punibles en virtud de disposiciones tales como las relacionadas con el acoso a mujeres que causa miedo y malestar psicológico, el abuso de poder administrativo o los actos contrarios a la castidad. Estas disposiciones prevén sanciones como penas de prisión, multas y expulsión del servicio público o gubernamental.

Además, el artículo 8, 7) de la Ley de Delitos Administrativos de 1993 tipifica como infracción administrativa en el empleo público la discriminación por prejuicios o las relaciones no administrativas en la aplicación de las leyes y los reglamentos.

Entre las medidas aplicadas o en curso figuran los programas de formación para los responsables de recursos humanos y los empleadores o sobre las normas de conducta en el lugar de trabajo, y la adopción del Reglamento de 2024 sobre la promoción de la ética profesional en los sistemas administrativos, promulgado por el Consejo de Ministros.

En relación con la aplicación del artículo 1, 1), a), del Convenio y la discriminación por motivo de género, las opiniones políticas y las actividades que atentan contra la seguridad nacional, cabe señalar que, sobre la base de los principios de la Constitución, en particular del artículo 27, la República Islámica del Irán ha apoyado sistemáticamente el derecho de reunión pacífica y las actividades sindicales legítimas, reconociendo el derecho a las protestas civiles dentro del marco legal. Además, al igual que otros Estados Miembros de la OIT, la República Islámica del Irán distingue entre las protestas pacíficas legítimas y las acciones que pueden amenazar la seguridad y la estabilidad social.

En lo que respecta a la aplicación de la excepción por motivos de seguridad del Estado en virtud del artículo 4 del Convenio y sus repercusiones en el empleo, la República Islámica del Irán hace hincapié en que esta excepción solo se aplica en casos muy limitados y definidos, de conformidad con los principios jurídicos y los procedimientos para un juicio justo. En virtud de las leyes penales de la República Islámica del Irán, en particular los artículos 498 a 514 del Quinto Volumen del Código Penal Islámico (Ta'zirat), las acciones que socavan la seguridad nacional, como la pertenencia o colaboración con grupos ilegales, el espionaje, la divulgación de información clasificada o la incitación a alterar el orden público, están claramente definidas. Estas normas, basadas en el principio de legalidad y en los delitos y las penas, no están sujetas a una interpretación amplia y son revisadas por autoridades judiciales independientes.

En cuanto a la no discriminación en virtud de la Ley de Población Joven, tal y como se comunicó anteriormente a la Comisión de Expertos, el plan de excelencia familiar se retiró de la agenda parlamentaria tras la aprobación de dicha Ley, que aborda uno de los retos demográficos más acuciantes de la República Islámica del Irán.

La disminución del 20 por ciento en las tasas de natalidad en los últimos años y la caída significativa de las tasas de fertilidad han puesto a la República Islámica del Irán en riesgo de un rápido envejecimiento de la población, lo que podría situarla entre las sociedades más envejecidas del mundo en las próximas décadas, según estimaciones internacionales fiables. La Ley se promulgó para alcanzar los objetivos de las políticas generales de población, restablecer el equilibrio en la estructura de edad del país y fortalecer los cimientos de la familia.

Sus puntos clave se podrían resumir de la manera siguiente:

- Las quejas de que está aumentando la discriminación contra las mujeres en virtud de esta Ley son infundadas, ya que no vulnera el principio de igualdad de género ni los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. Por el contrario, las disposiciones importantes de la Ley están específicamente diseñadas para apoyar a las mujeres, en particular a las madres trabajadoras, facilitando el desempeño de sus múltiples funciones y mejorando el bienestar familiar. Las medidas fundamentales de apoyo incluyen la seguridad laboral para las madres durante el embarazo y el posparto, la licencia de maternidad remunerada, opciones de trabajo a distancia para las madres trabajadoras, la creación obligatoria de guarderías en el lugar de trabajo, la mejora de las prestaciones por empleo, como el aumento de los subsidios por hijo y las opciones de jubilación anticipada, el seguro para las amas de casa, la cobertura del tratamiento de la infertilidad, los subsidios para la vivienda y el apoyo económico específico.

Con respecto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas: según el Anuario Estadístico 2024 del Sistema Administrativo de la República Islámica del Irán, la proporción de empleados en las instituciones ejecutivas era del 55 por ciento para los hombres y del 45 por ciento para las mujeres.

Además, las estadísticas de 2023 muestran que el 45,90 por ciento de las mujeres estaban empleadas en el Poder Ejecutivo, el 22,98 por ciento en el Poder Judicial, el 13,31 por ciento en el Poder Legislativo y el 17,81 por ciento en instituciones ajenas a los tres poderes del Estado.

El nombramiento de mujeres para puestos directivos y de toma de decisiones ha experimentado un crecimiento significativo, con un aumento de más del doble, pasando de 19 597 en 2020 a 42 396 en 2023.

Desde agosto de 2024, el Gobierno actual ha nombrado a más de 190 mujeres para ocupar puestos directivos de alto nivel, en algunos casos por primera vez en la historia de la República Islámica del Irán. Entre ellas se encuentran 4 mujeres en el Decimocuarto Consejo de Ministros, 14 mujeres nombradas para dirigir instituciones por decreto presidencial directo, 13 viceministras, 17 asesoras ministeriales, 110 directoras generales, 17 gobernadoras y 16 administradoras de distrito, lo que refleja un compromiso con la diversidad étnica y social. Una directiva presidencial reciente para nombrar a mujeres cualificadas para puestos directivos en las administraciones provinciales ha dado lugar a que, para finales de 2024, se hubiera nombrado a aproximadamente 1 885 mujeres para diversos puestos directivos en ministerios, organizaciones afiliadas y administraciones provinciales.

En relación con el artículo 1117 del Código Civil, cabe destacar que el objetivo de este artículo es limitar la autoridad del marido para limitar el empleo de la mujer. Para que lo pueda limitar, deben cumplirse dos condiciones: el empleo debe considerarse contrario a los intereses familiares o a la dignidad de la mujer o del marido, y el marido debe solicitar una resolución judicial que lo confirme. Por lo tanto, este artículo se refiere a una circunstancia específica familiar, y no impone una prohibición general ni restricciones sistemáticas al empleo de las mujeres. El marido solo puede solicitar una restricción judicial si el empleo de la mujer entra en conflicto con los intereses familiares.

Además, en virtud del artículo 1119 del Código Civil, la mujer puede estipular su derecho al empleo como condición en el contrato matrimonial. Si se incluye esta condición y el marido pretende restringir su empleo a través de los tribunales, la mujer puede solicitar a esos mismos tribunales que hagan cumplir dicha condición. Si no es posible su cumplimiento, puede solicitar el divorcio por incumplimiento del contrato matrimonial por parte del marido.

En lo que respecta a la garantía de la igualdad de oportunidades en el empleo, el ordenamiento jurídico de la República Islámica del Irán defiende explícitamente la igualdad entre los géneros ante la ley, en particular en materia de empleo y salarios, tal como se contempla en múltiples leyes y políticas.

Entre ellas figuran el artículo 20 de la Constitución, que garantiza la igualdad de todos los ciudadanos; el artículo 28, que garantiza el derecho al empleo en las profesiones que se deseen; el artículo 38 del Código del Trabajo, y las cláusulas 2, 3 y 6 de las Políticas Generales de Administración y Empleo, que hacen hincapié en la igualdad de remuneración por un trabajo igual, independientemente del género. El documento de política del Séptimo Plan Nacional de Desarrollo de 2022 hace hincapié en la eliminación de las barreras que impiden el desarrollo de las mujeres en su cláusula 15, mientras que la cláusula 9 del documento de política legislativa general de 2019 subraya la importancia de una legislación centrada en la justicia y la prevención de la discriminación injusta.

Estas leyes y políticas ponen de relieve el enfoque favorable de la República Islámica del Irán hacia la promoción de la condición de la mujer.

Las instituciones judiciales, como el Tribunal Administrativo de Justicia, se ocupan de las denuncias relacionadas con vulneraciones de los derechos laborales, incluida la igualdad de

remuneración y de oportunidades, y ordenan medidas correctivas o la reincorporación cuando se confirman las vulneraciones.

En colaboración con organizaciones internacionales, la República Islámica del Irán ha puesto en marcha diversos programas nacionales y provinciales para mejorar el empleo de las mujeres, en particular de las que son cabezas de familia, las mujeres rurales, las que se recuperan de dificultades sociales y las que tienen un título universitario.

Entre estas medidas figuran la asignación de recursos del Fondo Nacional de Desarrollo para el empleo de las mujeres rurales y nómadas, la promoción de programas de autoempleo, la formación profesional y los préstamos sin intereses a través del fondo Esperanza Emprendedora y de la Fundación Barakat. Se han creado más de 2 600 marcas nacionales lideradas por familias encabezadas por mujeres, se han organizado conferencias nacionales y redes de emprendimiento femenino, y se han firmado acuerdos con más de 30 instituciones nacionales para mejorar las capacidades y el emprendimiento de las mujeres en zonas rurales y desfavorecidas.

Los programas de formación profesional se llevan a cabo en todo el país sobre la base de planes de estudios estándar accesibles a todos sin restricciones por motivos de religión, origen étnico o género. Se han presentado estadísticas detalladas al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Entre los programas más destacados para el empoderamiento económico de la mujer figuran los siguientes:

- El Programa de Empoderamiento Económico para hogares encabezados por mujeres y mujeres empresarias, que ha prestado apoyo a 9 565 hogares encabezados por mujeres en 233 ocupaciones, aprovechando el éxito de mujeres empresarias en cada provincia. Deciles de ingresos o indicadores 1 a 5, utilizando el fondo cooperativo de garantía de inversiones para mejorar el acceso equitativo a las oportunidades y los recursos.

En lo que respecta a la formación de las mujeres en los ámbitos técnicos y de ingeniería, no existen barreras legales que impidan a las mujeres formarse en estas disciplinas. Las mujeres pueden cursar y obtener títulos en los estudios que elijan libremente. Según el Ministro de Ciencia, Investigación y Tecnología, durante el año académico 2023, la proporción de mujeres matriculadas en programas de ingeniería técnica en universidades públicas y privadas fue del 24 por ciento del total de estudiantes en esos campos. En otros países, las mujeres tienden a preferir otras disciplinas, y los campos técnicos y de ingeniería representan el 22,45 por ciento del total de matriculados de ambos géneros. La República Islámica del Irán reitera que no existe restricción alguna a la educación universitaria o a la formación profesional de las mujeres en esos campos.

En lo que respecta al empleo de antiguos reclusos y las posibles repercusiones de las condenas por delitos relacionados con la seguridad sobre el empleo, la Ley de Gestión de la Función Pública y otras normas similares solo imponen restricciones en relación con determinados puestos sensibles de la Administración. Estas restricciones solo se aplican cuando existe una condena firme por delitos que afectan al interés público y no se extienden al empleo en el sector privado ni a los puestos de trabajo no gubernamentales en general, ni siquiera en el caso de personas condenadas por delitos relacionados con la seguridad.

Las instituciones de apoyo, como la Fundación Cooperativa de Presos y la Organización de Formación Técnica y Profesional, prestan servicios educativos y de apoyo para facilitar la reinserción social y prevenir la reincidencia. En virtud del capítulo 4 (artículos 174 a 193) del Reglamento ejecutivo de la organización penitenciaria, los centros de atención postpenitenciaria ofrecen formación profesional y facilitación del empleo para los antiguos

reclusos, en colaboración con entidades gubernamentales y no gubernamentales, con el fin de promover la autosuficiencia y la reinserción social.

Miembros empleadores - Antes de comenzar, deseamos agradecer al Gobierno de la República Islámica del Irán por la información oral y escrita proporcionada en relación con el cumplimiento, en la legislación y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada quisiéramos dar información de contexto, para la mejor comprensión del caso. Esta es la decimoquinta ocasión que la Comisión discute este caso. La República Islámica del Irán ratificó el Convenio en 1964 y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en 25 oportunidades, las últimas en 2021, 2022 y 2024.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio como uno de los diez convenios fundamentales y, por tanto, debe ser objeto de especial atención y de un control prioritario. Este convenio fundamental tiene por objeto garantizar la dignidad humana y la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores, prohibiendo toda discriminación basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social.

Es importante tener en cuenta que el presente caso nos convoca para discutir sobre la implementación efectiva de medidas apropiadas que cumplan los mandatos contenidos, específicamente, en el artículo 1, 1), a) y 3). En ese sentido encontramos que las observaciones de 2024 realizadas por la Comisión de Expertos son, además de extensas, preocupantes, y se centran en legislaciones existentes o propuestas que sin duda suscitan inquietudes por discriminación por género, religión, etnia u opiniones políticas.

A continuación, vamos a abordar en detalle las principales preocupaciones de la Comisión de Expertos.

En primer lugar, sobre el artículo 1, 1), a) y 3) se indica que, aunque la Constitución iraní y su Ley del Trabajo prohíben la discriminación y garantizan la igualdad de derechos para todos los iraníes, con independencia de su género siempre y cuando esté en línea con el islam y los intereses públicos, estas normativas no incluyen explícitamente la religión, la opinión política y el origen social como categorías protegidas y tampoco se extienden al proceso de contratación. Observamos con preocupación que, a pesar de las continuas y fuertes exhortaciones de esta Comisión en el pasado para modificar o derogar la legislación, siguen subsistiendo leyes y reglamentaciones laborales que discriminan tanto a las mujeres como a minorías religiosas. En ese sentido, los miembros empleadores instamos al Gobierno a que implemente, tanto en la legislación como en la práctica, todos los mecanismos enfocados en la protección contra la discriminación basada en estos motivos.

En segundo lugar, sobre el proyecto de ley sobre la castidad y el hiyab, quiero iniciar haciendo una referencia al informe presentado por el Secretario General de Naciones Unidas en febrero de 2025 sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán, del cual se destaca la profunda preocupación por el proyecto de ley cuyo objetivo es reforzar la obligatoriedad del hiyab en público para mujeres y niñas y establecer sanciones graves por incumplimiento, lo que podría amplificar la discriminación de género. El mencionado proyecto de ley fue aprobado el pasado 20 de septiembre de 2023 por mayoría en el Parlamento y posteriormente se sometió a la aprobación del Consejo de Guardianes. Desde entonces se han introducido varios ajustes al proyecto de ley.

El mencionado informe presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas, a partir de la investigación llevada a cabo en el país, indica que a pesar de que el proyecto de ley

está pendiente de aprobación, los funcionarios han dado instrucciones a la policía para que lo aplique de inmediato, sin esperar su aprobación.

Los miembros empleadores observan con preocupación que este proyecto normativo introduce un sistema escalonado de castigos, dirigido principalmente a mujeres y niñas, lo que en la práctica impide disfrutar plenamente de ciertos derechos como la salud, la educación, el trabajo y la libertad de circulación. Información pública que se encuentra en noticias y comunicados de prensa difundidos a nivel global da muestra de que las autoridades han impuesto multas y cerrado numerosos negocios, entre ellos cafeterías, restaurantes, farmacias y agencias de viajes, por no adherirse a las leyes de obligatoriedad del hiyab.

En ese sentido, los miembros empleadores manifiestan su profunda preocupación por la aprobación de un proyecto de ley que contraviene el Convenio y que vulnera especialmente los derechos de las niñas y mujeres, por lo que solicitamos al Gobierno que no continúe con la aprobación de dicha iniciativa, en consonancia con las obligaciones de la República Islámica del Irán, con las normas internacionales del trabajo y con la protección de los derechos humanos.

En tercer lugar, sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, de acuerdo con lo indicado por la Comisión de Expertos, la protección legal existente es insuficiente. Se requiere de una ley que aborde todas las formas de acoso sexual, independientemente del autor, y con mecanismos eficaces de denuncia y sanción.

En cuarto lugar, sobre las represalias tras la muerte de Mahsa Amini, los miembros empleadores manifiestan su preocupación por los actos violentos y de represión denunciados. Se solicita al Gobierno que proporcione la información suficiente que permita evaluar si estas acciones constituyen una violación del Convenio y si la legislación nacional establece, con claridad, los conceptos de actos o delitos contra la seguridad nacional y propaganda contra el Estado, de tal suerte que estas medidas no se conviertan en discriminatorias por su amplitud en la interpretación.

En quinto lugar, sobre la discriminación religiosa y étnica, se denuncia una discriminación sistémica hacia bahaís, musulmanes sunitas, kurdos, baluchis y árabes, entre otros, y se exige lealtad a la religión oficial. Frente a lo anterior, los miembros empleadores solicitamos al Gobierno que tome medidas correctivas urgentes, tanto en la legislación como en la práctica, para ajustarse a lo establecido en las disposiciones del Convenio, como ya nos hemos referido.

En sexto lugar, sobre el artículo 1117 del Código Civil iraní, la mencionada norma permite que un esposo impida que su esposa trabaje si lo considera contrario a los intereses familiares. Como se ha indicado en análisis anteriores del caso, esta norma contenida en la legislación del país viola directamente el Convenio. A pesar de que el Gobierno indicó en su respuesta oral y escrita que los tribunales pueden interpretar la cláusula y que existe el derecho a pactar condiciones contractuales, esto no justifica esta norma y es claro el incumplimiento del Convenio. Esta disposición sin duda atenta gravemente contra el derecho de las mujeres a elegir libremente su empleo. En ese sentido, alentamos una vez más al Gobierno a que derogue, lo antes posible, el artículo 1117 del Código Civil.

En relación con el proyecto de ley núm. 264, solicitamos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, realice las modificaciones pertinentes y elimine todas las restricciones al empleo de mujeres.

Finalmente, sobre los mecanismos de resolución de conflictos, agradecemos la información entregada por el Gobierno. Reconocemos los esfuerzos para mejorar los procesos judiciales laborales. Sin embargo, solicitamos que se envíe a la Comisión información detallada

sobre los casos relacionados con la igualdad de trato en el empleo, que incluya las sanciones y los remedios aplicados.

Los miembros empleadores consideran que la discriminación en el trabajo no solo es una violación a un derecho humano, sino que obstaculiza el desarrollo de los trabajadores y la utilización de su pleno potencial en el mercado laboral. En ese sentido, solicitamos al Gobierno que las modificaciones normativas, las derogatorias y las actualizaciones legales que se lleguen a plantear, se realicen en consulta con los interlocutores sociales más representativos, y que se continúe con la adopción de medidas eficaces que protejan tanto a las mujeres y las niñas como a los grupos minoritarios religiosos, políticos y sociales de cualquier acto de discriminación.

Miembros trabajadores - Hoy debatimos un caso de incumplimiento grave de la obligación de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, concretamente el caso de la República Islámica del Irán, que ratificó el Convenio en 1964. Sin embargo, la República Islámica del Irán sigue infringiendo las disposiciones de este Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Este incumplimiento persiste, a pesar de las numerosas solicitudes directas y observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, que se remontan al año 1990.

En 2024, no tomamos nota de ningún avance en la situación de las activistas que siguen siendo perseguidas por las autoridades por expresar sus opiniones políticas. En julio de 2024, dos presas políticas fueron condenadas a muerte por «rebelión». Este cargo es utilizado con frecuencia por las autoridades contra presos políticos y disidentes. Otras dos activistas corren el riesgo de ser ejecutadas por cargos falsos similares y muchas más están acusadas de delitos contra la seguridad. Condenamos enérgicamente esta práctica y exigimos que se ponga fin de inmediato a la persecución de las activistas.

Hemos informado repetidamente sobre casos extremadamente graves de detenciones sistemáticas, condenas y encarcelamientos de líderes sindicales y sobre la represión del Gobierno contra activistas de los derechos de los trabajadores por expresar sus opiniones, lo que prácticamente deja sin voz a los trabajadores de la República Islámica del Irán.

En septiembre de 2023, las autoridades tomaron medidas enérgicas contra los docentes y sus representantes sindicales para reprimir el resurgimiento de las manifestaciones del Primero de Mayo en 2022, que se produjeron tras el asesinato extrajudicial de Jina Mahsa Amini en septiembre de 2022. En la actualidad, 11 dirigentes y miembros del Consejo de coordinación de las asociaciones sindicales de docentes iraníes siguen detenidos arbitrariamente por sus actividades sindicales legítimas.

Trabajadores de diversos sectores han tenido que hacer frente a acusaciones falsas, la denegación de sus derechos judiciales, la imposibilidad de acceder a asistencia letrada y al debido proceso, torturas para obtener confesiones falsas y la renuncia forzosa a sus actividades sindicales, el acceso inadecuado a la atención médica y el acoso a sus familiares.

Enumeraré solo algunos ejemplos de la larga lista de víctimas:

- Davood Razavi, miembro de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses de Teherán y Suburbios, fue detenido el 27 de septiembre de 2022, recluido durante cuatro meses en régimen de aislamiento y sometido a intensos interrogatorios. El tribunal de primera instancia lo condenó a cinco años de prisión y le prohibió participar durante dos años en actividades sindicales. El Gobierno iraní lo mantiene en prisión.

- Ebrahim Madadi, un vicepresidente jubilado del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses de Teherán y Suburbios, que ya había sido condenado a tres años y medio de prisión por defender los derechos de los trabajadores, fue detenido en agosto de 2024 y enviado a prisión, a pesar de sus graves y múltiples problemas de salud que ponen en peligro su vida.

Exigimos a las autoridades que liberen inmediatamente a todos los sindicalistas detenidos por ejercer sus derechos sindicales.

En sectores clave de la economía, hay decenas de casos en los que líderes y miembros de sindicatos son víctimas de acoso judicial sistemático y de detenciones por expresar sus opiniones políticas. Condenamos la continua brutalidad de las autoridades iraníes contra su propio pueblo.

Pedimos una mayor presión internacional contra el régimen y exigimos la liberación inmediata de todos los sindicalistas y activistas encarcelados.

También queremos destacar la discriminación sistémica en el empleo y la ocupación por motivos de religión, origen social y etnia que tiene lugar en la República Islámica del Irán. Por ejemplo, las oportunidades de empleo para los musulmanes chiitas son mucho mayores que para los musulmanes suníes. Los miembros de la minoría bahá'í no solo se enfrentan a obstáculos para acceder al empleo, sino que también son expulsados de las universidades tan pronto como el Gobierno los identifica como estudiantes bahá'ís.

Los yarsan, una minoría religiosa kurda del oeste del Irán, se exponen a ser despedidos de sus puestos en la administración pública si hablan de sus creencias religiosas. Como consecuencia, a menudo se ven obligados a trabajar en el sector privado, con importantes restricciones. Otras minorías, como los mandeos del suroeste del Irán, se enfrentan a retos similares. Los kurdos, los baluchis y los árabes están prácticamente excluidos de los puestos de alto rango en el Gobierno.

Recordamos el informe de Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán, publicado en 2023, que planteó preocupaciones similares sobre la vulneración generalizada de los derechos laborales de las minorías étnicas, lingüísticas y religiosas en la República Islámica del Irán.

Además, queremos señalar la discriminación sistemática que sufren las mujeres en el empleo y la ocupación. Señor Presidente, la Comisión de Expertos lamentó tomar nota de que el Gobierno no había avanzado en la revisión del artículo 1117 del Código Civil, que otorga al marido la autoridad para impedir que su esposa ejerza determinadas profesiones que él considere incompatibles con el «interés de la familia», su dignidad o la dignidad de su esposa.

También queremos comentar el problema que plantea la nueva Ley sobre el Plan de Apoyo a los Jóvenes y a las Familias, es decir, el antiguo proyecto de ley núm. 264. Esta ley supone un grave riesgo de obstáculos para el empleo de las mujeres, ya que da prioridad en el empleo a los hombres casados.

Recordamos que las mujeres y los hombres deben gozar de plena igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

Además, no podemos omitir otra nueva ley, el proyecto de ley de castidad y del hijab, con la que se pretenden imponer una serie de nuevas sanciones a las mujeres y las niñas que no lleven el velo o vistan de forma «inapropiada», así como a los directivos de las organizaciones que no apliquen esta ley. Los miembros trabajadores están profundamente preocupados por

esta ley, que tendrá por efecto establecer la discriminación y la represión sistemáticas de las mujeres y las niñas.

Lamentablemente, esta es la situación en la República Islámica del Irán. Se han registrado pocos avances en lo que respecta a la aplicación de las conclusiones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT relativas al cumplimiento del Convenio por la República Islámica del Irán. Instamos encarecidamente al Gobierno a que acepte un diálogo constructivo.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Alentamos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la Oficina en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

El principio de igualdad y no discriminación es un elemento fundamental de la legislación internacional en materia de derechos humanos. La prohibición de la discriminación es un principio básico tanto de los tratados fundacionales de la Unión Europea como de las constituciones de sus Estados miembros.

La Unión Europea y sus Estados miembros acogen con satisfacción la voluntad del Gobierno de la República Islámica del Irán de entablar un diálogo con la OIT. Agradecemos la información adicional facilitada por el Gobierno en relación con la observación de la Comisión de Expertos que figura en el Informe.

No obstante, seguimos profundamente preocupados por la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán, especialmente por el elevado número de ejecuciones y la grave vulneración de los derechos de las mujeres y las niñas, así como por la represión sistemática de manifestantes y defensoras de los derechos de las mujeres, incluidas, y cito textualmente, las protestas del movimiento «Mujer, Vida y Libertad».

Lamentamos que el Gobierno no haya proporcionado información detallada sobre las definiciones legales de, cito textualmente, «acto o delito contra la seguridad nacional» y «propaganda contra el Estado», tal y como le solicitó la Comisión.

Reiteramos la conclusión de la Comisión de Expertos de que las medidas relacionadas con la seguridad del Estado —que constituyen una excepción en virtud del artículo 4 del Convenio—, deben estar definidas de manera suficientemente precisa para garantizar que no se conviertan en instrumentos de discriminación por los motivos establecidos en el Convenio.

Nos hacemos eco de las preocupaciones expresadas por la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán en relación con las vulneraciones generalizadas de los derechos de las minorías étnicas, lingüísticas y religiosas.

Instamos al Gobierno a que garantice a nuestros trabajadores una protección integral en la legislación y en la práctica contra la discriminación directa e indirecta basada en todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), incluidos los motivos de religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.

Reiteramos el destacado papel que desempeña el diálogo social en la aplicación efectiva del Convenio. Reconocemos que el Consejo Supremo de Seguridad Nacional del Irán ha propuesto la aplicación de la Ley de Castidad y del Hijab.

Instamos al Gobierno de la República Islámica del Irán a que garantice que cualquier legislación que se promulgue sea plenamente conforme con el Convenio y con el principio de no discriminación. A este respecto, saludamos la voluntad expresada por el Gobierno de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Nos preocupan profundamente las conclusiones que figuran en el Informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán y las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las restricciones legales al empleo de las mujeres.

Tomamos nota de la respuesta del Gobierno en la que se hace referencia a las enmiendas legales previstas al artículo 1117 del Código Civil y a la Ley de Protección de la Familia, de 2022, así como de la información adicional proporcionada por el Gobierno de que en los casos en que un tribunal dicte una sentencia por la que se prohíba a la esposa que trabaje, esta solo se le notificará a ella, y si decide continuar con su empleo, no tendrá el apoyo de su marido.

Aunque reconocemos el compromiso del Gobierno con las enmiendas legales, nos gustaría señalar que condicionar la ayuda financiera al cumplimiento de la prohibición del empleo en sí no se corresponde con el principio fundamental de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación y no discriminación establecido en el Convenio.

Por lo tanto, compartimos la petición urgente de la Comisión de Expertos al Gobierno de la República Islámica de Irán para que garantice la derogación, la enmienda efectiva o la modificación de todas las leyes, reglamentos, instrucciones y prácticas que obstaculizan la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en el empleo y la ocupación, en particular con respecto al artículo 1117 del Código Civil. Animamos al Gobierno iraní a cooperar con la Oficina a este respecto.

Reiteramos la petición con apremio de la Comisión de Expertos al Gobierno para que garantice que las medidas adoptadas para promover el crecimiento de la población y la protección de la maternidad no constituyan obstáculos para el empleo de las mujeres en la práctica, en particular que se supriman de la nueva ley todas las restricciones al empleo de las mujeres y la priorización del empleo de los hombres en el proyecto de ley núm. 264.

Instamos al Gobierno a proporcionar información con respecto a la solicitud de la Comisión de Expertos para que el Gobierno incluya disposiciones claras en el Código del Trabajo con miras a prevenir y combatir todas las formas de acoso sexual contra todos los trabajadores, especialmente contra las mujeres, no solo por una persona en posición de autoridad, sino también por cualquier colega o persona con la que los trabajadores tengan contacto por razón de su trabajo, en particular medidas de protección contra la victimización, mecanismos de presentación de quejas, sanciones y reparaciones.

Reiteramos la necesidad de que el Gobierno de la República Islámica del Irán adopte medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Por último, aunque no por ello menos importante, nos sumamos al llamamiento de la Comisión de Expertos para que la República Islámica del Irán adopte medidas concretas en favor de la igualdad de género en la enseñanza técnica y el empleo.

Expresamos nuestra preocupación por el llamado sistema de cuotas, que limita el acceso de las mujeres a los estudios técnicos, y pedimos que se adopten medidas para aumentar la participación femenina en sectores en los que las mujeres y las niñas están infrarrepresentadas.

La Unión Europea y sus Estados miembros se han comprometido a colaborar con la OIT y sus mandantes tripartitos para garantizar el cumplimiento del Convenio por parte de la República Islámica del Irán.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación realizada por el distinguido representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, en la que se destacan los avances y acciones emprendidas por su país en la promoción de la igualdad y la no discriminación, especialmente en los ámbitos laboral, social y político, en pleno respeto a los principios constitucionales que sustentan su soberanía y su marco legal interno.

Acogemos con satisfacción las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno de la República Islámica del Irán, las cuales reflejan claramente su firme compromiso con la igualdad de derechos y la protección de todos los ciudadanos y ciudadanas, sin distinción de género ni condición social. Sin duda, estas acciones contribuyen a garantizar un acceso equitativo a oportunidades y servicios públicos, promoviendo así una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de la dignidad humana.

Nuestro país celebra el compromiso manifestado por el Gobierno de la República Islámica del Irán en promover la igualdad de género, en eliminar toda forma de discriminación y en fortalecer los derechos de las mujeres y los grupos vulnerables, en coherencia con sus principios constitucionales y en consonancia con los compromisos internacionales en la materia.

Estamos firmemente convencidos de que la igualdad y la justicia social constituyen pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de nuestras sociedades. Por ello, alentamos a continuar avanzado en este camino con responsabilidad, perseverancia y compromiso colectivo.

Finalmente, expresamos nuestra solidaridad y respaldo al Gobierno de la República Islámica del Irán, confiando en que la cooperación internacional, basada en el diálogo constructivo, es esencial para avanzar en la construcción de sociedades más justas, equitativas y respetuosas de los derechos de todos los seres humanos.

Miembro trabajadora, Australia - Hablo en nombre del movimiento sindical australiano. Los trabajadores malayos, los británicos y la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), la federación sindical más representativa de Estados Unidos, suscriben esta declaración. La situación de los trabajadores en la República Islámica del Irán es calamitosa, y en particular la de las mujeres, que sufren discriminación. En 2024, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo era de solo el 13,4 por ciento, una de las más bajas del mundo. La tasa de desempleo entre las mujeres es 2,5 veces superior a la de los hombres y en las provincias menos urbanizadas hasta el 80 por ciento de las mujeres están desempleadas. En el lugar de trabajo, las mujeres sufren acoso sexual y otras formas de discriminación en la legislación y en la práctica.

Se puede impedir que las mujeres sean contratadas o puedan ser despedidas a instancias del marido en virtud del artículo 1117 del Código Civil, que permite al marido denegar el permiso a su mujer para que trabaje en ocupaciones que considere incompatibles con el interés de la familia. En virtud del artículo 75 del Código del Trabajo, las mujeres tienen prohibido trabajar en algunas profesiones y en empleos considerados peligrosos, penosos o nocivos, una categoría definida de manera amplia que limita el acceso a muchos sectores. El acoso sexual no está prohibido explícitamente en el Código del Trabajo, que carece de

disposiciones adecuadas para prevenir y combatir todas las formas de acoso sexual, incluidas la protección de las víctimas, los mecanismos de denuncia, las sanciones y los recursos. La disparidad salarial basada en el género es significativa, situándose en el 23 por ciento en el sector público y en torno al 36 por ciento en el sector no gubernamental, y la estricta aplicación del hiyab y la vigilancia moral crean barreras para las mujeres en el empleo.

Pedimos encarecidamente a las autoridades iraníes que atiendan los llamamientos de la Comisión de Expertos, deroguen las leyes discriminatorias y pongan fin a las prácticas laborales discriminatorias contra las mujeres. Nos hacemos eco de las conclusiones del Informe de la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica de Irán, en las que se señala que, a pesar de la intensa represión estatal, las mujeres iraníes siguen demostrando una notable resistencia y activismo en la defensa de sus derechos.

Desde las protestas contra el velo obligatorio hasta la defensa de la igualdad de derechos, el pueblo iraní se hace oír cada vez más y se organiza para desafiar las prácticas discriminatorias, lo que refleja su creciente conciencia de sus derechos y su determinación para lograr el cambio. Y quiero reconocer que mientras estamos todos reunidos aquí en la Conferencia Internacional del Trabajo, los camioneros de toda la República Islámica de Irán están llevando a cabo huelgas con un enorme riesgo personal.

Queremos expresar nuestra solidaridad con los trabajadores iraníes en huelga, que luchan por sus derechos fundamentales y se levantan contra la injusticia y la represión. El movimiento sindical mundial está con ustedes.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza apoya la declaración de la Unión Europea y desea hacer las siguientes observaciones. Suiza está profundamente preocupado por las observaciones de la Comisión de Expertos que señalan la existencia de discriminación sistemática contra determinados grupos en el Irán, en particular las mujeres y las minorías étnicas y religiosas. Aunque la discriminación por motivos de género está prohibida por la legislación, los medios de protección jurídica siguen siendo muy insuficientes. Además, la ausencia de una prohibición explícita de la discriminación por motivos de origen étnico, religión, origen social y opiniones políticas constituye una vulneración flagrante del artículo 1 del Convenio.

Suiza considera que la situación de las mujeres es especialmente preocupante. A las leyes discriminatorias contra las mujeres en los ámbitos del empleo, la educación y la familia se añaden, por una parte, la ausencia de un marco legislativo y jurídico eficaz para combatir el acoso sexual en el trabajo y, por otra, la creciente influencia de la llamada «policía de la moral». Además, la imposición de cuotas que limitan el acceso de las mujeres a determinadas ramas de estudio refuerza aún más las desigualdades de trato ya existentes en el acceso a la educación, así como los estereotipos de género. Además de las mujeres, las minorías religiosas y étnicas se enfrentan a una discriminación sistémica y a violaciones masivas de sus derechos en materia de acceso a la educación, al empleo y a la función pública.

Suiza condena asimismo la intensificación de las medidas punitivas, en particular las detenciones y retenciones arbitrarias, los actos de tortura y las ejecuciones, adoptadas contra los defensores de los derechos humanos, los dirigentes sindicales y los trabajadores que ejercen sus derechos legítimos a la libertad de expresión y de reunión. Estas prácticas que atentan gravemente contra los derechos garantizados por el Convenio deben cesar inmediatamente.

Ante la gravedad de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, Suiza insta al Gobierno del Irán a poner fin a todas sus prácticas que atentan contra los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y las libertades fundamentales de su población. Suiza también insta a las autoridades iraníes a que adopten medidas urgentes para garantizar

la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas en el empleo y la profesión, y a que cumplan, tanto en la ley como en la práctica, sus obligaciones internacionales.

Miembro trabajadora, España - El Código Laboral iraní no reconoce el derecho de libre asociación ni de elección de sindicato. Solo se permite un sindicato afín a la línea estatal. Así, quienes aspiran a ser representantes sindicales, son sometidos a un proceso de selección ideológica y quienes participan en huelgas, si expresan su desacuerdo, se enfrentan a medidas de represión. A pesar de ello, cada año se registran cientos de protestas y huelgas laborales exigiendo mejores condiciones, la liberación de sindicalistas presos y denunciando la mala gestión y las prácticas corruptas.

Tan solo hace dos semanas, en mi país, y frente al Congreso de los Diputados de España, nos hemos manifestado por el fin de la pena de muerte y la liberación de Pakhsan Azizi, Verisheh Moradi y Sharifeh Mohammadi, activistas detenidas por su compromiso feminista, social y sindical, siendo condenadas en juicios injustos y sometidas a una detención muy dura en condiciones extremadamente precarias. La Presidenta del Congreso, la Sra. Francina Armengol, acompañó esta concentración, lo que da cuenta de la extrema preocupación no solo de la sociedad civil española sino también de las autoridades por el futuro inmediato de estas tres mujeres y, en general, por el devenir de las libertades en la República Islámica del Irán.

Es la misma preocupación que hoy nos ocupa en Ginebra cuando señalamos que más de 100 sindicalistas que permanecen en prisión por expresar su opinión, deberían estar protegidos por el Convenio contra la discriminación y deberían ser liberados y libres de toda forma de discriminación, incluido el ámbito laboral.

Durante el año pasado, trabajadoras de la industria del petróleo y el gas iniciaron campañas contra la discriminación laboral, ya que se les prohibió participar en los exámenes de selección para puestos de ingeniería, y 20 000 trabajadores de 100 empresas del mismo sector se declararon en huelga exigiendo la eliminación de la clasificación laboral injusta, y la igualdad de remuneración, entre otras medidas. Los docentes, en particular los que pertenecen a minorías étnicas, son vistos como una amenaza para el orden establecido y encarcelados por atentar contra la seguridad nacional. Algunos son despedidos debido a su afiliación sindical. En agosto del año pasado, miles de enfermeras se declararon en huelga en más de 20 ciudades y 50 hospitales en reacción a la muerte por agotamiento de la enfermera Parvaneh Mandani. Exigieron el fin de la doble jornada y el trabajo forzoso, así como mejoras salariales y de personal. Fueron dispersados por la violencia policial, sufrieron abusos físicos, arrestos, detenciones y discriminación sistemática. Muchas de ellas recibieron mensajes de agentes de seguridad advirtiéndoles de un posible despido.

Por último, pensionistas que protestan semanalmente para exigir el pago de sus pensiones están bajo vigilancia constante. Nahid Khodajo, jubilado, fue arrestado nuevamente y condenado a cinco años de prisión por «reunión y conspiración con la intención de perturbar la seguridad del Estado» y «propaganda contra el régimen». Nos preocupan también las condiciones de salud de la sindicalista jubilada Nasrin Javadi a quien se le negó el permiso hospitalario en la prisión de Ervin.

Todo lo que aquí describimos, no son casos aislados sino parte de una represión sistemática contra disidentes y activistas laborales.

Interpretación del ruso: **Miembro gubernamental, Belarús** - Expresamos nuestro agradecimiento a la delegación de la República Islámica del Irán. Le agradecemos que haya presentado información detallada, incluidos datos estadísticos, y también informes sobre la cuestión que está examinándose.

En relación con el proyecto de ley de castidad y del hijab, consideramos prematuro que los órganos de control de la OIT formulen comentarios. Son comentarios que se refieren a dicho acto normativo, incluso antes de que haya entrado en vigor o de que se haya publicado oficialmente. Acogemos con agrado los esfuerzos realizados por el Gobierno a fin de promover la cultura iraní-islámica en la sociedad a través de la persuasión y la recomendación, respetando al mismo tiempo los principios de no discriminación y de consideración de la dignidad humana. También acogemos con beneplácito las medidas adoptadas por el Gobierno a fin de prohibir todo tipo de acoso y todo acto que atente contra el honor y la dignidad de las mujeres en el lugar de trabajo. Encomiamos las iniciativas emprendidas en los planos tanto legislativo como ejecutivo en términos de dar efecto a medidas concretas encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y a prohibir la discriminación contra ellas.

Teniendo en cuenta el compromiso demostrado por el Gobierno de cumplir las obligaciones que ha aceptado en el marco de los convenios ratificados, instamos a la OIT a prestar asistencia técnica al país de cara a la aplicación de las medidas arriba mencionadas.

Miembro trabajadora, Francia - A pesar de las modificaciones introducidas en la Ley sobre la Selección (Gozinesh), en la República Islámica del Irán persiste una discriminación considerable contra las minorías étnicas y religiosas. En efecto, los musulmanes suníes, principalmente entre los grupos étnicos kurdos y baluchis, están subrepresentados en la administración pública, el sistema judicial y la educación universitaria, salvo que adopten posiciones chiíes.

En febrero de 2024, el Relator Especial de las Naciones Unidas expresó serias preocupaciones por la discriminación sistemática contra la minoría religiosa bahaí. Esta es objeto de detención y de acoso, y se la excluye de todas las posibilidades de empleo y educación en el sector público, salvo que disimule su fe.

Las minorías kurdas del oeste del Irán experimentan marginación económica. Hablar kurdo en la escuela o reivindicar la autonomía local puede ser penalizado o reprimido. Para sobrevivir a esta miseria económica, muchos kurdos no tienen otra opción que poner en peligro sus vidas convirtiéndose en «kolbars», como se denomina a los transportistas que desafían la muerte para pasar mercancías ilegales a través de las montañas fronterizas al oeste de la República Islámica del Irán.

En 2024, un total de 345 kolbars murieron o resultaron heridos en las zonas fronterizas como consecuencia de tiros directos de las fuerzas de seguridad militar, avalanchas, hipotermia, explosiones de minas terrestres y caídas en la montaña, entre otros incidentes. De ellos, 22 eran niños kolbars menores de 18 años. No se ha dado curso a ninguna solicitud de investigación presentada por las familias.

Estas minorías kurdas no tienen acceso a ninguna protección social. La discriminación sistemática de que son objeto está en el centro del subdesarrollo y de la pobreza que afecta a las comunidades minoritarias kurdas.

Asimismo, los trabajadores baluchis suníes de la provincia de Sistan y Baluchistan se ven obligados a trabajar como transportistas de carburante hacia el Pakistán para poder ganarse

la vida a duras penas. Estos transportistas se enfrentan a peligros extremos. Según el informe anual del Grupo de Derechos Humanos de Baluchistan, en 2024:

- al menos 479 transportistas murieron o resultaron heridos en diferentes incidentes, en particular como consecuencia de tiroteos, persecuciones y batidas por las fuerzas militares y
- dos transportistas se ahogaron mientras trabajaban, tres murieron en incendios y otros siete sufrieron quemaduras.

En abril de 2025, Amnistía Internacional indicó que a las demás minorías étnicas, en particular los árabes ahwazis, los kurdos, los baluchis, los turcomanos y los turcos azerbaiyanos, se las trata como ciudadanos de segunda clase, se les ataca por motivo de su identidad, y se les excluye de la educación, de la atención de salud y de otros servicios básicos.

Estas tragedias y estas exclusiones sistemáticas deben cesar. Cada trabajador y cada persona del Irán, sea cual sea su sexo, su origen étnico y su religión, debe poder acceder a oportunidades políticas, económicas, de empleo y de educación, tal como son protegidas por el Convenio.

Miembro gubernamental, Líbano - He tomado nota de la memoria presentada por la delegación de la República Islámica del Irán relativa a los esfuerzos realizados por el Gobierno para aplicar el Convenio, de lo que dan fe las medidas integrales adoptadas en el plano legislativo, ejecutivo, de apoyo y educativo a fin de mejorar la situación de todos los trabajadores, incluidas las mujeres, en el mercado de trabajo. De una manera constructiva, el Líbano alienta a la República Islámica del Irán a seguir armonizando su legislación y sus marcos de políticas nacionales con las disposiciones del Convenio, y con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En este contexto, confiamos en que la República Islámica del Irán colabore de una manera constructiva con la OIT a través del diálogo continuo, la facilitación de visitas sobre el terreno y los esfuerzos de colaboración como una forma de mejorar el entendimiento mutuo y de garantizar el trabajo decente y oportunidades adecuadas en el mercado de trabajo. Como conclusión, el Líbano desea a la República Islámica del Irán una cooperación fructífera con la OIT y éxito en sus esfuerzos por impulsar el desarrollo.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos nórdicos e italianos. Nos preocupan sumamente las vulneraciones graves y sistemáticas del Convenio por la República Islámica del Irán, en particular la brutal represión de los defensores de los derechos de las mujeres, incluidos los sindicalistas y las activistas, así como los actores de la sociedad civil. La Comisión de Expertos subraya acertadamente que la discriminación en el país persiste tanto en la legislación como en la práctica. Se deniega a las mujeres el acceso a los servicios y al empleo por no respetar los códigos de vestimenta. Esto es discriminación estructural, incompatible con el Convenio.

Tras la muerte de Mashad Amini, las protestas pacíficas se han saldado con detenciones masivas y violencia. Se ha detenido a más de 18 000 personas, entre ellas docentes, trabajadores sanitarios y periodistas, muchos de ellos mujeres, por haber participado en protestas y huelgas lícitas. Las mujeres se enfrentan a las represiones más duras, juicios secretos, la denegación de asesoramiento jurídico, la tortura y la violencia sexual.

El Relator Especial de las Naciones Unidas confirma que se recurre sistemáticamente a la violencia sexual contra las mujeres detenidas. En 2024, la República Islámica del Irán registró el mayor número de ejecuciones de mujeres en un decenio. Estamos profundamente conmovidos por los casos de Pakhshan Azizi, Verisheh Moradi y Sharifeh Mohammadi. Azizi y Moradi, que fueron torturadas y condenadas a juicios injustos por apoyar a civiles kurdas.

Mohammadi, una sindicalista, se enfrenta actualmente a la pena de muerte por su activismo laboral pacífico. Su único delito es defender la dignidad y los derechos.

Apoyamos el llamamiento de la Comisión para que la República Islámica del Irán retire el proyecto de ley de castidad y del hijab, derogue las leyes que permiten a los maridos impedir que sus mujeres trabajen, garantice la protección legal contra la discriminación por motivo de género, y ponga en libertad a todas las prisioneras políticas, incluidas Azizi, Moradi y Mohammadi.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán reconoce los esfuerzos sostenidos de la República Islámica del Irán para defender los principios de la igualdad y la no discriminación en materia de empleo, en consonancia con sus obligaciones en virtud del Convenio. Reconocemos asimismo las reformas legislativas y de política emprendidas para brindar protección contra el acoso en el lugar de trabajo y apoyar a los grupos vulnerables, especialmente a las mujeres. El Pakistán valora la colaboración constructiva de la República Islámica del Irán con la OIT y su apertura al diálogo y la cooperación. Subrayamos la importancia de respetar los marcos jurídicos y contextos culturales nacionales, promoviendo al mismo tiempo las normas internacionales del trabajo a través de enfoques inclusivos, equilibrados y objetivos.

Miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los sindicatos alemanes para expresar nuestra gran preocupación por las continuas y graves vulneraciones del Convenio por la República Islámica del Irán. Allí, la discriminación masiva contra los trabajadores es sistemática y por motivos políticos. Se han documentado muchos casos de trabajadores que son despedidos por el mero hecho de participar en actividades sindicales, expresar afiliaciones sindicales o formular críticas en el trabajo. Dichos despidos representan discriminación basada en motivos de opinión política o actividades sindicales. A quienes toman parte en huelgas pacíficas, expresan desacuerdo o apoyan reformas se les castiga severamente. Se despiden o suspenden a los trabajadores por protestar contra el impago de los salarios o por afiliarse a colectivos laborales no oficiales. A los funcionarios se les deniega el ascenso por abogar por cambios legislativos, y la formulación de críticas en las redes sociales sobre las condiciones en el lugar de trabajo o el Gobierno ha conducido asimismo a despidos.

Este patrón de represalias refleja una clara discriminación basada en motivos de opinión política y activismo cívico. La supresión absoluta de las organizaciones de trabajadores independientes exacerba el problema, y los defensores de los derechos de los trabajadores están en el punto de mira.

Estas prácticas vulneran el artículo 1 del Convenio y contradicen los principios establecidos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que la República Islámica del Irán no ha ratificado, pero que aun así tiene la obligación de defender y respetar como Miembro de la OIT.

La represión contra los sindicalistas es particularmente alarmante. Los dirigentes sindicales independientes, en particular, pero no exclusivamente, en los sectores del petróleo, el gas, la caña de azúcar y la educación, son objeto de detenciones arbitrarias. Se les imponen largas penas de prisión y se emprenden acciones judiciales contra ellos de conformidad con leyes vagas sobre la seguridad nacional concebidas para penalizar cualquier tipo de desacuerdo.

Se responde a las protestas con vigilancia, tortura, detención en régimen de aislamiento y denegación de atención médica. Se presentan casos ante los tribunales revolucionarios

islámicos, donde se ignoran continuamente las normas relativas a un juicio justo. A los trabajadores jubilados se les sigue acosando o encarcelando por el mero hecho de solicitar pensiones justas y acceso a la atención de salud, a pesar de los graves problemas de salud subyacentes que se pasan por alto deliberadamente mientras permanecen detenidos. Esto no es solo una vulneración del Convenio, sino que forma parte de una campaña más amplia para denegar totalmente los derechos y las libertades fundamentales. Por consiguiente, instamos al Gobierno del Irán a poner fin a la represión contra los sindicatos, a poner en libertad inmediata e incondicional a todos los prisioneros políticos, y a aplicar plenamente los convenios internacionales del trabajo que ha ratificado y que tiene la obligación de defender como Miembro de la OIT.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Valoramos la presentación realizada por la representante gubernamental del Irán. China ha examinado atentamente el Informe de la Comisión de Expertos, así como las normas presentadas por el Gobierno del Irán a esta Comisión.

Tomamos nota con agrado de que la República Islámica del Irán haya cumplido con seriedad sus obligaciones en virtud de los convenios pertinentes de defender los principios de dignidad humana y justicia social y de respetar el principio constitucional de igualdad ante la ley. Al fortalecer los mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo, la República Islámica del Irán ha puesto énfasis en la igualdad y la no discriminación en materia de empleo a través de medidas legales.

La República Islámica del Irán está emprendiendo amplias iniciativas económicas, sociales, educativas y de aplicación de la ley a fin de potenciar el empoderamiento económico de las mujeres, garantizando su igualdad de derechos en el empleo, y para apoyar su liderazgo en los ámbitos político y económico.

En relación con los comentarios formulados por las partes pertinentes, el Gobierno iraní ha proporcionado respuestas detalladas en su memoria, complementadas con extensas explicaciones, datos desglosados y gráficos estadísticos. El Gobierno también se ha comprometido a mantener la comunicación con la OIT en lo referente a un nuevo proyecto de ley que está elaborándose actualmente sobre la base de un diálogo técnico constructivo, a fin de promover los derechos laborales y la igualdad en el empleo. China ha encomiado la participación proactiva de la República Islámica del Irán en el diálogo y la cooperación con la OIT.

China apoya los procedimientos de la OIT para fortalecer la comunicación constructiva y la cooperación con el Gobierno del Irán, realizando evaluaciones justas de las condiciones de trabajo reales en la República Islámica del Irán y prestando asistencia al país para que cumpla mejor sus obligaciones en virtud de los convenios internacionales del trabajo.

Confiamos en que la Comisión formule sus conclusiones en lo que respecta al caso de una manera justa y objetiva.

Miembro trabajador, Senegal - Esta intervención se realiza en nombre de la Internacional de la Educación. Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos por la persistencia de la discriminación en el empleo, que vulnera gravemente el derecho a la educación y los derechos de los alumnos, de los docentes y de sus sindicatos, así como los derechos sindicales.

Las leyes discriminatorias y los sesgos sistémicos contra las minorías religiosas y étnicas constituyen graves vulneraciones de las libertades individuales y los derechos profesionales en el sector de la educación. Estas medidas comprometen la equidad, limitan la participación

y la defensa de los docentes y sus sindicatos, y restringen la igualdad de acceso al sistema educativo y la plena participación en él.

El reciente protocolo de acuerdo entre el Ministerio de Educación y las fuerzas del orden, que concede a estas últimas acceso a las escuelas y a las instituciones educativas, reviste especial gravedad. Esta medida no solo pone en peligro la independencia del sistema educativo, sino que también vulnera el derecho a una educación segura, libre y sin miedo, en particular para los alumnos que expresan su desacuerdo, especialmente las niñas.

Aunque el Irán ha ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño, a los niños migrantes afganos se les suele denegar la matriculación en la escuela, son víctimas de detenciones arbitrarias y son expulsados por la fuerza en condiciones peligrosas e inhumanas, lo que priva a toda una generación de niños de su derecho a la seguridad, la dignidad y la educación.

Instamos al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para:

- impedir la presencia de las fuerzas de seguridad en los centros escolares;
- poner fin a las políticas represivas que silencian a los sindicatos de la educación;
- eliminar los obstáculos legales para la plena participación de las mujeres en la profesión docente, y
- promover un cuerpo docente diverso eliminando las prácticas de contratación discriminatorias.

Estamos convencidos de que una sociedad justa y equitativa, así como un sistema educativo inclusivo y de calidad, deben basarse en la igualdad y el respeto de los derechos humanos fundamentales, incluidos los de los sindicatos y los trabajadores de la educación. Agradecemos al Gobierno las importantes medidas adoptadas para responder a estas preocupaciones.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Omán** - Agradecemos a la República Islámica del Irán la información que nos ha facilitado y tomamos nota de los esfuerzos que ha realizado tanto en el ámbito legislativo como en el ejecutivo. En particular, tomamos nota de las medidas adoptadas para mejorar la participación de la mujer en el mercado del trabajo. También encomiamos la cooperación que mantiene el Gobierno de la República Islámica del Irán con la OIT. En particular, observamos que esta cooperación funciona a través de los mecanismos de control existentes.

El Sultanato de Omán sigue profundamente comprometido con los principios fundamentales que constituyen la base de la OIT, en particular el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades. Alentamos a la OIT y a sus Estados Miembros a que procuren promover una cooperación constructiva con miras a alcanzar el objetivo del trabajo decente. Hemos tomado nota de la información que se ha facilitado sobre la aplicación del Convenio y pedimos que se redoblen los esfuerzos y se intensifique la cooperación para que podamos observar avances reales en el cumplimiento de las obligaciones pertinentes.

Miembro gubernamental, Cuba - Cuba reconoce los avances en la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos laborales de las mujeres en la República Islámica del Irán. En un mundo donde los desafíos estructurales persisten, es esencial valorar los progresos concretos impulsados por los Estados que buscan construir sociedades más equitativas.

La Constitución iraní consagra el principio de igualdad en dignidad y derechos, garantizando el trato justo ante la ley para todas las personas, incluidas las mujeres. Los avances en liderazgo femenino son innegables. En solo tres años, la presencia de mujeres en cargos de gestión se ha más que duplicado, y el actual Gobierno ha asignado más de 190 mujeres a puestos de alto nivel, lo que refleja una firme voluntad política de integrar a las mujeres en espacios estratégicos de toma de decisiones.

En el ámbito educativo, la cobertura universal y el acceso igualitario a la formación técnica y vocacional sin discriminación de género, religión o etnia han sido pilares fundamentales. Con una tasa de alfabetización superior al 90 por ciento, la República Islámica del Irán demuestra su compromiso con la capacitación de su fuerza laboral y el empoderamiento femenino mediante la educación.

Asimismo, el país ha fortalecido su marco legal contra la discriminación, prohibiendo expresamente el acoso laboral y asegurando mecanismos de sanción efectivos contra la violencia y el abuso en el trabajo. Estas iniciativas garantizan un entorno seguro y equitativo para todas y todos las y los trabajadores.

Cuba celebra el compromiso de la República Islámica del Irán con la cooperación internacional, expresando su disposición a entablar un diálogo constructivo con la OIT, y avanzar progresivamente hacia la convergencia con los estándares globales en materia laboral.

En un contexto de desafíos multilaterales, Cuba reconoce el esfuerzo iraní como un paso firme hacia la justicia social y el trabajo decente. Exhortamos a la comunidad internacional a valorar estos avances de manera objetiva, respetando la soberanía y los procesos internos de cada nación en la construcción de sociedades más equitativas.

Miembro gubernamental, Filipinas - Filipinas ha examinado la memoria presentada por la República Islámica del Irán sobre la aplicación del Convenio y ha tomado nota de la información facilitada, en particular sobre las actualizaciones legislativas, los programas sociales y los esfuerzos por mejorar el acceso al empleo y la educación de las personas pertenecientes a los diversos segmentos de la sociedad.

Tomamos nota del aumento de la participación de las mujeres en el emprendimiento y la administración pública, así como del compromiso manifestado de ampliar el acceso a la formación profesional sin discriminación por motivos de religión, origen étnico o género. Estos avances podrían sentar una base valiosa para crear un entorno laboral más inclusivo si se mantienen y refuerzan mediante la cooperación de los interlocutores sociales.

Reconocemos que la reforma legal, especialmente en lo que respecta a cuestiones que afectan a principios culturales y constitucionales, requiere tiempo y un amplio consenso. En este contexto, agradecemos la continua disposición de la República Islámica del Irán a colaborar con la OIT.

Los países en desarrollo suelen enfrentarse a retos en materia de desarrollo y entendemos que el progreso social suele producirse mediante medidas graduales y esfuerzos políticos en múltiples ámbitos. Alentamos todas las iniciativas que promuevan la equidad en el mundo del trabajo, siempre que respeten la dignidad de todas las personas, independientemente de su condición, creencias u origen.

También apoyamos el diálogo y la colaboración sostenidos entre la República Islámica del Irán y la OIT para potenciar el desarrollo de las competencias y las alianzas técnicas mediante metodologías constructivas que permitan eliminar la discriminación en el empleo.

Para concluir, alentamos a la República Islámica del Irán a que prosiga su colaboración con la OIT mediante la cooperación técnica y el diálogo constructivo a fin de armonizar sus medidas nacionales con los principios del Convenio. El diálogo constructivo, la sensibilidad cultural y la cooperación técnica sostenida siguen siendo vías fundamentales para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Miembro gubernamental, Malasia - Malasia desea expresar su agradecimiento a la OIT por su compromiso continuo con la participación constructiva y la colaboración significativa con los organismos regionales y los Estados Miembros, incluida la República Islámica del Irán. A este respecto, Malasia toma nota de los encomiables esfuerzos realizados por el Gobierno de la República Islámica del Irán para promover los objetivos del Convenio.

La República Islámica del Irán ha realizado progresos cuantificables mediante una serie de reformas legislativas, institucionales y normativas destinadas a promover la igualdad y combatir la discriminación en el mundo del trabajo.

El marco constitucional de la República Islámica del Irán consagra los principios de igualdad y dignidad, y la protección jurídica de la mujer, tal como se establece en los artículos 20, 27 y 28. Todo esto se ha puesto en práctica mediante planes y políticas nacionales de desarrollo que incorporan la no discriminación y la igualdad de oportunidades como principios fundamentales en materia de empleo y ocupación.

El país ha logrado avances significativos en materia de aumento de la participación de las mujeres en el liderazgo y la función pública. El número de mujeres que ocupan puestos directivos se duplicó con creces, pasando de 19 597 en 2020 a 42 396 en 2023. Más de 190 mujeres han sido nombradas para ocupar altos cargos en el Gobierno, entre ellas cuatro miembros del Gabinete, 14 directoras de instituciones y 17 gobernadoras. Además, las mujeres representan actualmente entre el 44 y el 45 por ciento de la plantilla del Gobierno. Estas cifras reflejan los progresos constantes hacia la paridad de género en la toma de decisiones.

Estos esfuerzos se complementan con sistemas integrales de apoyo a las mujeres trabajadoras. Entre ellos figuran la ampliación de la licencia remunerada de maternidad hasta 9 meses para los partos únicos y hasta 12 meses para los partos múltiples, el acceso a guarderías en el lugar de trabajo, opciones de trabajo a distancia para las madres y protecciones jurídicas que garantizan la seguridad del empleo durante el embarazo y el parto. Además, se ha ampliado la cobertura de la protección social para incluir a las amas de casa y a las mujeres rurales mediante iniciativas de seguros específicos.

La sólida infraestructura educativa de la República Islámica del Irán refuerza aún más su enfoque inclusivo. Las elevadas tasas de alfabetización nacional, que mejoran constantemente, alcanzaron el 90,3 por ciento en 2021, junto con la igualdad de acceso a la educación técnica y profesional en todas las provincias, independientemente del género, la religión o el origen étnico, ponen de relieve el compromiso con el desarrollo equitativo del capital humano.

En cuanto a la aplicación de la ley, la República Islámica del Irán ha adoptado medidas firmes contra la discriminación. Entre ellas figuran la prohibición del acoso en el lugar de trabajo, sanciones administrativas por prácticas discriminatorias y sanciones penales contra los abusos de autoridad profesional. Estos mecanismos desempeñan un papel crucial para garantizar la equidad y la rendición de cuentas tanto en el sector público como en el privado.

Por último, Malasia reconoce el compromiso de la República Islámica del Irán con la cooperación internacional constructiva. La República Islámica del Irán ha expresado su voluntad de continuar el diálogo técnico con la OIT y está realizando esfuerzos continuos para armonizar sus políticas nacionales con las normas internacionales del trabajo. Este

compromiso refleja un enfoque positivo y transparente con miras al cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio.

En conclusión, Malasia reconoce y apoya los esfuerzos continuos de la República Islámica del Irán por cumplir plenamente los compromisos contraídos en virtud del Convenio. Alentamos a que se mantenga esta trayectoria positiva en la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Miembro gubernamental, Bangladesh - El Gobierno de Bangladesh toma nota con agrado de los esfuerzos realizados por la República Islámica del Irán para presentar una memoria completa en respuesta a la observación de la Comisión de Expertos sobre el Convenio y reconoce el compromiso sostenido de la República Islámica del Irán con la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la no discriminación.

Valoramos las amplias iniciativas de empoderamiento económico de las mujeres llevadas a cabo en la República Islámica del Irán, que incluyen el apoyo a 39 186 mujeres empresarias, la formación de 3 908 mujeres con la orientación de 750 empresarios y la concesión de garantías de préstamos para el empleo a las mujeres cabezas de familia.

El Gobierno de Bangladesh también elogia el enfoque equilibrado de la República Islámica del Irán en materia de legislación sobre apoyo a la familia, que incluye hasta nueve meses de licencia de maternidad con sueldo completo, el establecimiento de guarderías en el lugar de trabajo y opciones de trabajo a distancia para las madres trabajadoras.

Reconocemos los progresos realizados por la República Islámica del Irán en la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo, ya que las estadísticas sobre el aumento de la participación de la mujer, las amplias protecciones legales y los programas de empoderamiento económico ponen de relieve un compromiso serio con los objetivos del Convenio.

El Gobierno de Bangladesh apoya las reformas legales realizadas por la República Islámica del Irán para fortalecer los derechos laborales de las mujeres, incluidas las enmiendas a los contratos matrimoniales para garantizar el derecho de las mujeres al empleo, a la revisión judicial obligatoria antes de cualquier restricción al empleo y el énfasis en los principios de proporcionalidad y juicio justo.

Nuestro Gobierno acogería con beneplácito el debido reconocimiento de la trayectoria positiva de la República Islámica del Irán en la aplicación de políticas de no discriminación y apoya la continuación del diálogo y la cooperación. Asimismo, apoya los esfuerzos de la República Islámica del Irán con miras a lograr el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Otra representante gubernamental - Permítanme agradecer a los miembros de la Comisión su valiosa contribución para garantizar la aplicación de los convenios y las normas fundamentales de la OIT. El Gobierno está plenamente comprometido con las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y mantiene su firme voluntad de eliminar toda discriminación en el empleo y la ocupación.

Como se expone detalladamente en el informe exhaustivo presentado a la Comisión y como ha señalado hoy mi colega en sus declaraciones orales en este marco, nuestra voluntad de aplicar y cumplir esas normas fundamentales en la legislación y en la práctica es inquebrantable, y se han adoptado medidas importantes para su aplicación con el objetivo de crear un entorno de trabajo seguro y digno para todos, sin discriminación alguna. Estamos abiertos al diálogo constructivo con los interlocutores sociales y la comunidad internacional para cumplir el compromiso que hemos contraído en virtud del Convenio.

En 2014, una delegación de alto nivel de la OIT realizó una visita a la República Islámica del Irán para observar las medidas adoptadas para aplicar el Convenio. En su informe se puso claramente de manifiesto que no existe discriminación sistemática en el empleo y la ocupación.

Estamos finalizando el marco para la cooperación técnica con la OIT en materia de tripartismo, diálogo social y fomento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, buena gobernanza del mercado laboral y normas internacionales del trabajo, promoción del empleo, entorno propicio para las empresas sostenibles y resilientes, y sistemas de protección social.

Se trata de una muestra de la voluntad de la República Islámica del Irán de colaborar con la OIT y beneficiarse de su cooperación técnica con el fin de promover el trabajo decente para todos.

Si bien agradecemos las recomendaciones y observaciones constructivas formuladas por los miembros de la Comisión y los distinguidos delegados en la reunión de hoy, se han realizado contra mi país algunas acusaciones injustificadas, sin fundamento y difamatorias que son inexactas, tienen motivaciones políticas y son engañosas, en el marco de una campaña de desprestigio contra la República Islámica del Irán.

Este enfoque con motivaciones políticas socava el papel de este órgano en el cumplimiento de su mandato, que es la promoción y protección de los derechos fundamentales en el trabajo mediante un diálogo y una colaboración constructivos con los Estados Miembros. Este enfoque frustrará el propósito.

No podemos permitir que esta Comisión se politice y se desvíe de su mandato. Repetir algunas acusaciones no le da credibilidad. Distinguidos colegas, una vez más ante esta Comisión y, en nombre del Gobierno, quisiera subrayar que la discriminación está prohibida por la Constitución. En consecuencia, la igualdad de derechos para todos los iraníes está garantizada en la legislación y en la práctica en materia de empleo y ocupación. Por consiguiente, estamos comprometidos con la eliminación de toda discriminación en el empleo y la ocupación.

La República Islámica del Irán continuará su valiosa colaboración con la OIT después de que termine esta reunión. Estamos decididos a escuchar, participar y contribuir.

Miembros trabajadores - Queremos hacer especial hincapié en aquellas intervenciones en las que se ha exhortado al Gobierno de la República Islámica del Irán a adoptar medidas urgentes para aplicar las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT, a fin de que, en la legislación y en la práctica, se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y se ponga fin a la discriminación en el empleo y la ocupación.

El objetivo principal del Convenio es eliminar toda discriminación en todos los aspectos del empleo y la ocupación, tal como se definen en el Convenio, mediante el desarrollo concreto y progresivo de la igualdad de oportunidades y de trato en la legislación y en la práctica.

Como hemos escuchado durante los debates, existen graves problemas de discriminación en el empleo y la ocupación en la República Islámica de Irán que afectan a varios grupos de trabajadores.

Hemos debatido la persecución sistemática de mujeres y activistas laborales, que siguen siendo acusados de delitos contra la seguridad, encerrados en prisión durante años o condenados a muerte por expresar su opinión, así como la discriminación sistémica por motivos de sexo, religión u origen étnico, tanto en la legislación como en la práctica.

Recordamos la jurisprudencia de los órganos de control de la OIT, según la cual nadie debe ser objeto de represión por manifestarse pacíficamente o expresar opiniones o

posiciones con miras a establecer principios políticos, religiosos y filosóficos. Además, nadie debe ser objeto de sanciones, utilizando como justificación las medidas de seguridad, por el mero hecho de pertenecer a un grupo o comunidad determinados.

El Gobierno debe poner un fin inmediato a la represión contra los activistas, incluidos los defensores de los derechos laborales y de las mujeres y los sindicalistas, por expresar sus opiniones políticas, bajo el pretexto de proteger la seguridad del Estado. Cualquier medida adoptada para proteger la seguridad del Estado debe estar suficientemente definida y ser precisa, y no debe afectar a ninguna persona por el mero hecho de pertenecer a un grupo o comunidad determinados.

Apoyamos la petición que la Comisión ha realizado al Gobierno de que facilite información detallada sobre la definición jurídica de «acto o delito contra la seguridad nacional» y «propaganda contra el Estado», y pedimos al Gobierno que responda plenamente a estas y otras solicitudes formuladas por la Comisión. Condenamos la continua brutalidad de las autoridades iraníes contra su propio pueblo y exigimos la liberación inmediata de todos los sindicalistas y activistas encarcelados.

Debemos exhortar al Gobierno a que garantice la protección integral, tanto en la legislación como en la práctica, de todos los trabajadores contra la discriminación directa e indirecta por cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a) del Convenio, en particular la protección contra la discriminación por motivos de religión, opinión política y origen social, que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación, como el acceso a la formación profesional y la educación.

El Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para eliminar, en la legislación y en la práctica, la discriminación contra los miembros de minorías étnicas o religiosas, especialmente los grupos religiosos no reconocidos, en la educación, el empleo y la ocupación.

El Gobierno debería adoptar programas económicos nacionales y políticas que apoyen activamente a estos grupos y velar por que los trabajadores pertenecientes a minorías no sean excluidos ni marginados de la vida social, económica y política.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que adopte medidas concretas e inmediatas con el fin de garantizar la derogación, la modificación efectiva o la revisión de todas las leyes, reglamentos, instrucciones y prácticas que obstaculizan la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en el empleo y la ocupación, en particular en lo que respecta al artículo 1117 del Código Civil.

Tomamos nota del proceso legislativo encaminado a la adopción de la nueva ley sobre protección, dignidad y seguridad de las mujeres para hacer frente a la violencia, y exhortamos al Gobierno de la República Islámica del Irán a que coopere con la OIT para que la nueva ley se ajuste a lo dispuesto en el Convenio.

El Gobierno debería garantizar una protección integral contra el acoso sexual y velar por que el proyecto incluya medidas específicas para prevenir y prohibir el acoso sexual en el trabajo, no solo por parte de personas en posición de autoridad, sino también por parte de compañeros de trabajo o personas con las que los trabajadores tengan contacto en el marco de su trabajo, incluidas la victimización, las salvaguardias, los mecanismos de denuncia, las sanciones y las reparaciones.

El Gobierno debería volver a presentar el proyecto de ley de castidad y del hiyab modificado para garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas del país.

El Gobierno también debería eliminar del proyecto de ley sobre el plan de apoyo a los jóvenes y a las familias todas las restricciones al empleo de las mujeres y la prioridad otorgada al empleo de los hombres, y garantizar que las medidas adoptadas para promover el crecimiento demográfico y la protección de la maternidad no constituyan obstáculos para el empleo de las mujeres en la práctica.

Por último, el Gobierno debería garantizar la igualdad de acceso a la educación y la formación profesional y velar por que no existan cuotas de género que restrinjan el acceso de las mujeres a los estudios técnicos en la educación superior, así como adoptar medidas específicas para aumentar la participación de las mujeres en los sectores y ocupaciones en los que están infrarrepresentadas.

Para finalizar, pedimos al Gobierno que colabore de manera constructiva con la OIT para que por fin podamos ver avances en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en la República Islámica del Irán.

Miembros empleadores - Confiamos en que los representantes gubernamentales tengan en cuenta todos los comentarios formulados durante la discusión, que tienen la intención de ayudar de manera constructiva al Gobierno a abordar el cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica del Convenio.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión del día de hoy, los miembros empleadores queremos recomendar al Gobierno de la República Islámica del Irán lo siguiente.

En primer lugar, que asegure la eliminación completa de la discriminación de conformidad con el Convenio.

En segundo lugar, que proporcione información que confirme que la Constitución iraní en sus artículos 43, 2, 19, 20 y 28 así como el artículo 6 de la Ley del Trabajo de la República Islámica del Irán cubren, tanto en la legislación como en la práctica, todas las formas de discriminación que están prohibidas por el Convenio.

En tercer lugar, que garantice que la Ley de Castidad y del Hiyab no solo se posponga de manera temporal, sino que se elimine y no sea implementada.

En cuarto lugar, que se incluyan disposiciones claras que aborden todas las formas de acoso sexual contra trabajadores y trabajadoras, no solo por parte de personas con autoridad directa sino también por parte de colegas o cualquier persona con la que los trabajadores deban interactuar en el desempeño de sus funciones. Además, es preciso que el Gobierno promulgue normativas que aseguren la existencia de mecanismos eficaces de denuncia, sanciones adecuadas y otras garantías.

En quinto lugar, solicitamos que se erradique la discriminación tanto en la legislación como en la práctica contra miembros de minorías religiosas, especialmente aquellos grupos no reconocidos oficialmente, y que se asegure de que no se produzca discriminación por motivos religiosos, opinión política u origen social.

En sexto lugar, solicitamos que se adopten todas las medidas necesarias y se presente un informe sobre los esfuerzos realizados para asegurar la derogatoria del artículo 1117 del Código Civil iraní.

En séptimo lugar, solicitamos que se eliminen todos los obstáculos que impiden el empleo de las mujeres, y que se retiren las restricciones al empleo femenino, así como la priorización del empleo masculino contemplada en el proyecto de ley núm. 264.

En octavo lugar, solicitamos además que coopere de manera significativa y consulte con las organizaciones sociales independientes y más representativas para desarrollar capacidades y fomentar la divulgación sobre los temas que están cubiertos por el Convenio.

En noveno lugar, asimismo, solicitamos que se garantice la igualdad de acceso a la educación y a la formación profesional y proporcione: en primer lugar, información detallada sobre el sistema de cuotas que restringe el acceso a las mujeres a estudios técnicos en la educación superior y su aplicación práctica. En segundo lugar, que informe sobre las medidas dirigidas a aumentar la participación de las mujeres en sectores y ocupaciones, fomentando que las niñas y jóvenes opten por áreas de estudio y trayectorias profesionales no tradicionales. Y, en tercer lugar, que entregue estadísticas completas desglosadas por género y campos de estudio sobre la participación en educación superior y formación profesional.

En décimo lugar, solicitamos que suministre información sobre las decisiones judiciales y administrativas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el número, naturaleza y resultado de los casos, así como las sanciones impuestas o los remedios otorgados.

Finalmente, instamos al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para poner en práctica las mencionadas recomendaciones. Los miembros empleadores instamos al Gobierno a aceptar una misión de la OIT con la finalidad de abordar la aplicación del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión expresó su profunda preocupación por los casos de discriminación, la violencia contra los manifestantes y la represión estatal sistemática. Recordó que la eliminación de la discriminación solo puede lograrse en un entorno que propicie el libre ejercicio de las libertades civiles.

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

- **iniciar acciones legislativas, previa consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para revisar la legislación (en particular el «Proyecto de Ley para Apoyar a la Familia mediante la Promoción de la Cultura de la Castidad y el Hiyab»; el «plan integral de excelencia de la población y la familia», proyecto de ley núm. 264; y el artículo 1117 del Código Civil del Irán) y la práctica nacionales en consonancia con el Convenio;**
- **establecer, tanto en la legislación como en la práctica, mecanismos y medidas centrados en la protección frente a la discriminación basada en motivos de religión, etnia, opinión política y origen social, que abarquen todos los aspectos del empleo y la ocupación, y en abordar todas las formas de acoso sexual en el lugar de trabajo;**
- **garantizar que las medidas relacionadas con la seguridad del Estado y el recurso a las leyes de seguridad nacional en el contexto del ejercicio de las libertades civiles (en particular en lo referente a las circunstancias que rodean la muerte de Mahsa Amini) se ajusten al Convenio;**

- **proporcionar información detallada sobre los datos estadísticos relativos a la situación actual en materia de igualdad de trato en el empleo, incluyendo las sanciones que se aplican y las vías de recurso disponibles, así como los problemas detectados.**

La Comisión instó al Gobierno a que recurriera, sin demora, a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas, y que transmitiera todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Concedo ahora la palabra a la honorable representante del Gobierno de la República Islámica del Irán.

Representante gubernamental - Si bien el Gobierno agradece a los estimados miembros de la Comisión la atención prestada a uno de los principios explícitamente enunciados en la Constitución de la República Islámica del Irán, a saber, el respeto de la justicia en todos los aspectos mencionados en el Convenio, declara una vez más que, según el informe de la misión de la OIT que visitó el Irán en 2014, y sus observaciones sobre el terreno, en el Irán no existe discriminación sistemática fundamentada en leyes y reglamentos.

El Gobierno se ha esforzado constantemente por facilitar el empleo de las mujeres a través de diversas iniciativas. La elevada presencia de mujeres —el 64 por ciento— en las universidades del país es una prueba de este compromiso.

En el momento de presentar esta información a la Comisión, se están ejecutando varios proyectos diferentes centrados en el apoyo a las mujeres y su empoderamiento, y el fomento de su participación en el mercado de trabajo, en colaboración con organismos de las Naciones Unidas como el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), junto con el Ministerio de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social.

Estas iniciativas se están llevando a cabo en diferentes provincias, cada una con comunidades étnicas y religiosas diversas. En cuanto a la Ley de la Población Joven, no se observa discriminación alguna en el texto de esta ley, tal y como puede verificar la Comisión.

Por último, al tiempo que expresa su agradecimiento por el compromiso de la Comisión con la prestación de asistencia técnica a la República Islámica del Irán, el Gobierno reafirma, tal y como se mencionó ayer en una reunión entre el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social y el Director General, que el Gobierno siempre ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para subsanar cualquier deficiencia, ambigüedad o problema en la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Como se destacó en el mensaje del Director General a la 112.^a reunión de la Conferencia, que se celebró el año pasado, la prestación de asistencia técnica a los Estados Miembros es una de las herramientas más adecuadas y eficaces para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la aplicación de los convenios y recomendaciones.

A este respecto, la República Islámica del Irán solicita a la Comisión que, mediante la prestación de asistencia técnica, observe de cerca la aplicación del Convenio por República Islámica del Irán y ayude a colmar las lagunas causadas por la ausencia de expertos especializados durante los últimos años.

Iraq (ratificación: 2018)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En virtud de la Orden Diwani núm. 8 de 2024, se constituyó un comité competente bajo la presidencia del Director General del Departamento Jurídico en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MOLSA). Este comprende miembros de algunas de las autoridades competentes, así como del Comité del Trabajo y de las Organizaciones de la Sociedad Civil del Parlamento iraquí, un representante del Consejo de Estado, representantes de los sindicatos y las federaciones profesionales, y representantes de los departamentos del Ministerio. El Comité preparará la versión final del proyecto de ley de sindicatos.

El Consejo de Sindicatos se constituyó para representar a todas las organizaciones sindicales sin discriminación alguna y para dirigirse a los tribunales en caso de quejas presentadas por los sindicalistas, para garantizar la libertad sindical y para proporcionar información sobre el papel del MOLSA.

Las organizaciones sindicales en diferentes ámbitos participan en la Conferencia Internacional del Trabajo como parte de la delegación oficial de la República del Iraq y en todas las actividades organizadas por el MOLSA y llevadas a cabo por una organización en coordinación con el Ministerio. El Ministerio de Trabajo participa en todas las actividades llevadas a cabo por las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales participan activamente en las discusiones sobre el proyecto de ley de sindicatos. Se escuchan sus opiniones sobre el proyecto de ley y se tienen en cuenta sus observaciones de conformidad con las disposiciones del Convenio, al que Iraq se adhirió a través de la Ley núm. 7 de 2017, en el interés superior de las organizaciones sindicales.

Las federaciones sindicales participaron en talleres celebrados por la OIT a fin de examinar el proyecto de ley de sindicatos en Erbil. Prosigue el diálogo interactivo entre el MOLSA y las organizaciones sindicales.

Discusión de la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante gubernamental del Iraq, el Director General del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a que tome la palabra.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Es un gran honor para la República del Iraq hacer la declaración ante esta Comisión, que es una encarnación de nuestro compromiso con la aplicación de las disposiciones del Convenio, que es uno de los pilares de esta Organización y especialmente cuando se trata de justicia social.

Permítanme empezar diciendo lo sorprendidos que estamos de que mi país haya sido incluido en la lista corta de casos individuales a pesar del contacto continuo que mantenemos con la OIT y de los esfuerzos realizados para desarrollar un nuevo proyecto de ley sindical en consonancia con las normas internacionales.

Quisiera destacar la reunión que se celebró en Bagdad el 27 de abril de 2024 entre el Primer Ministro del Iraq, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y el equipo ministerial que les acompañaba con el Director General de la OIT y el equipo acompañante de la Oficina

regional y la Oficina de país. Durante esta reunión se trataron varios temas importantes, entre los que destaca la cuestión de la libertad sindical. El Primer Ministro subrayó la importancia de aprovechar la experiencia de la OIT para elaborar una nueva legislación del trabajo. Esto se tradujo en acciones que desembocaron en una visita de estudio de la delegación del Iraq a la OIT en abril de 2024. Previamente, se celebraron varios talleres y reuniones entre el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, los interlocutores sociales, la Comisión Mundial, organizaciones de la sociedad civil y un grupo parlamentario. Estos compromisos garantizaron tiempo suficiente para debatir en profundidad, con el objetivo de elaborar un proyecto de ley acorde con las normas internacionales.

Permítanme, abordar en primer lugar, los fundamentos internacionales y constitucionales del compromiso del Iraq. Estamos plenamente comprometidos en la aplicación del Convenio de conformidad con la Constitución del Iraq de 2005. El párrafo 3 del artículo 22 de la Constitución establece que: «el Estado garantizará el derecho a constituir sindicatos y asociaciones profesionales, así como a asociarse a las mismas, y que será reglamentado mediante ley». Esta disposición refleja el compromiso constitucional de respetar los derechos de los ciudadanos de acuerdo con las normas internacionales, en particular las establecidas en los Convenios núms. 87 y 98.

En segundo lugar, me gustaría exponer los avances legislativos e institucionales destinados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con el Comité del Trabajo, varias organizaciones de la sociedad civil y la comisión parlamentaria competente, ha iniciado la redacción de una nueva ley que sustituya a la Ley núm. 52 de 1987.

La primera lectura del proyecto de ley en el Parlamento comenzó el 29 de abril de 2024, seguida de la segunda lectura, que tuvo lugar el 4 de enero de 2025. Actualmente se están introduciendo enmiendas al proyecto en respuesta a las observaciones técnicas planteadas por la OIT. Entre las enmiendas fundamentales propuestas en el nuevo proyecto se encuentran las siguientes: el respeto de los derechos de los trabajadores a constituir sindicatos y del principio de libertad sindical, sin injerencia de las autoridades públicas; el reconocimiento del pluralismo sindical, permitiendo la existencia de múltiples sindicatos; y el establecimiento de normas justas y transparentes para los sindicatos, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 87, y concediendo a los sindicatos la libertad de aprobar sus propios reglamentos y procedimientos internos.

El tercer punto es que estamos en proceso de crear un consejo sindical, y contamos con los siguientes organismos que estarán bajo el paraguas de dicho consejo. Primero, la Federación General de Trabajadores Iraquíes (GFIW), la Unión de Sindicatos del Iraq, los miembros de los diversos sectores del Iraq, incluido el sector petroquímico y petrolero, la Unión Central de Trabajadores del Iraq, la Unión General de Trabajadores y Empresarios de Iraq, la Federación General de Trabajadores, la Unión de Consejos del Iraq, la Unión Nacional de Sindicatos del Iraq, el Sindicato de Profesionales de la Ingeniería Técnica y otras organizaciones profesionales independientes del Iraq. Para garantizar la armonización con los convenios internacionales y reforzar la independencia sindical, estamos trabajando para promover la consulta y la coordinación efectivas. Esto supone tratar cuestiones clave como la representación sindical, la legislación pertinente y el refuerzo del diálogo social basado en los principios del tripartismo. Estas medidas tienen por objeto defender las disposiciones del Convenio núm. 87 y garantizar una representación clara e inclusiva de todos los sectores.

En cuarto lugar, quiero mencionar que, vinculado a la mejora del diálogo social, se ha elaborado una hoja de ruta global. Esta hoja de ruta pretende mejorar el proceso de revisión

legislativa, reforzar la cooperación tripartita y organizar programas de formación especializados para capacitar a los sindicatos en la gestión de sus asuntos internos. Se han creado algunas plataformas de colaboración en asociación con la OIT para apoyar estos esfuerzos.

Se han producido varios intercambios de visitas entre expertos del Iraq y de la Oficina, la más reciente de las cuales tuvo lugar en septiembre de 2024. Esta visita estuvo encabezada por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y varios parlamentarios y dirigentes sindicales. Paralelamente, los esfuerzos nacionales, apoyados por la OIT, han conducido a la creación de un Foro Nacional para el Diálogo Social, inaugurado oficialmente el 27 de abril de 2025. Este Foro pretende reforzar el diálogo social mediante un mecanismo sostenible que reúna a las tres partes clave: el Gobierno, los empresarios y los trabajadores. Su objetivo es facilitar los debates y lograr un equilibrio entre las políticas económicas y sociales que contribuyan al desarrollo nacional. El Foro también desempeña un importante papel consultivo en la revisión y supervisión de la aplicación de la legislación laboral. Está presidido por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y cuenta con la participación de viceministros, varios directores generales, representantes de los sindicatos y federaciones generales existentes y delegados que participaron en la Conferencia de Sindicatos y Confederaciones. Esta iniciativa se inscribe en el marco de la hoja de ruta elaborada en estrecha colaboración con la OIT. El Foro pudo celebrar tres reuniones para examinar la evolución de la legislación sindical y contar con la participación de diversos sindicatos y sus representantes, así como de parlamentarios. Se formularon varias recomendaciones para introducir enmiendas en el proyecto de ley. A pesar de encontrarse en sus primeras fases, el Foro ha logrado sentar las bases de un diálogo social institucionalizado en el contexto de la reforma legislativa.

El Comité del Trabajo, junto con diversas organizaciones de la sociedad civil, también ha desempeñado un papel fundamental al presentar dictámenes de expertos al Parlamento. Esto refleja la firme convicción de que el diálogo social es una vía clave para desarrollar una legislación que permita a las organizaciones de trabajadores y de empleadores participar activamente en la configuración de las políticas para el mercado de trabajo del Iraq.

El Foro de Diálogo Social representa un paso importante para desarrollar un plan equitativo y sostenible que garantice la consecución de nuestros objetivos comunes. Creemos que se trata de una valiosa experiencia de la que pueden beneficiarse todas las partes interesadas. Confiamos en que el Foro contribuya al futuro desarrollo técnico e institucional del Iraq. Por lo tanto, pedimos a la OIT que siga apoyando esta iniciativa, ya que dicho apoyo nos ayudará a crear las capacidades necesarias para liderar y mantener un cambio significativo. También esperamos que los sectores gubernamentales apoyen el Foro, garantizando que siga siendo un órgano independiente. El papel del Foro contribuirá al desarrollo económico y a seguir reforzando los derechos fundamentales en el trabajo.

Creemos que este esfuerzo no pretende ser solo un gesto simbólico, sino una auténtica plataforma destinada a establecer un Estado en el que se protejan los derechos, se promueva la justicia social y se dirijan los esfuerzos nacionales hacia la reconstrucción y la estabilidad del Iraq.

Mi quinto punto se refiere a los retos y compromisos futuros. Creemos firmemente que la creación de un entorno sindical libre requiere hacer frente a varios retos. Aumentar el nivel de concienciación es una de las cuestiones en las que nos hemos centrado. También tenemos que hacer frente a las limitadas capacidades de los sindicatos y a los continuos problemas de seguridad. A pesar de estos obstáculos, nos gustaría reafirmar que el Gobierno iraquí sigue comprometido con la reforma de los mecanismos relativos a los sindicatos y con el apoyo a los

sindicatos de forma que se promueva el trabajo digno, la justicia social y el desarrollo sostenible.

Mi sexto punto se refiere al fortalecimiento del pluralismo dentro del movimiento sindical. Mi país está plenamente comprometido a garantizar la participación de todos los sindicatos, independientemente de su sector. Este enfoque inclusivo se ha reflejado en la participación de nuestra delegación en esta Conferencia. Creemos en el pluralismo, la igualdad y la no discriminación dentro del movimiento sindical. Este enfoque se ajusta plenamente a los instrumentos internacionales, en particular al Convenio núm. 87.

En este contexto, permítanme destacar que se han depositado recientemente en el Ministerio varios estatutos de sindicatos y federaciones generales. Esto refleja el compromiso del Gobierno iraquí con la libertad de sindical y sus esfuerzos por facilitar el proceso que permita a los sindicatos registrarse, asegurando el pluralismo y garantizando que ningún trabajador quede excluido de su derecho de asociación. El Ministerio también ha iniciado el desarrollo de una base de datos completa para registrar todos los sindicatos inscritos. Esta base de datos documentará la situación legal y administrativa de cada sindicato, garantizando la transparencia, agilizando los procesos de registro y permitiendo un apoyo eficaz a las operaciones sindicales.

En conclusión, mi país reafirma su compromiso con el Convenio núm. 87 como parte de nuestra cooperación permanente con la OIT. Seguimos dedicados a fortalecer nuestras capacidades nacionales y a garantizar la existencia de un movimiento sindical genuino, libre y democrático, coherente tanto con nuestra Constitución como con nuestras obligaciones internacionales.

Miembros trabajadores - Esta es la cuarta vez desde 2019 que nuestra Comisión examina el caso del Iraq. En cada una de estas ocasiones se ha centrado en un convenio diferente. En 2019, se revisó el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En 2021, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y, en 2022, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Este año examinamos la aplicación jurídica y práctica del Convenio núm. 87 en el Iraq. Estos exámenes recurrentes en los últimos años demuestran las dificultades a las que se enfrenta el Gobierno iraquí para cumplir sus obligaciones en virtud de los Convenios de la OIT que ha ratificado, incluso los más fundamentales.

Podemos congratularnos de que el Gobierno haya entablado un diálogo permanente y constructivo con la OIT para que esta pueda apoyarle en los cambios fundamentales necesarios para garantizar que su legislación y su práctica son conformes con los convenios en el futuro, en particular con el Convenio núm. 87.

En 2022, tras la discusión que tuvo lugar en el seno de la Comisión, esta recomendó al Gobierno que aceptara una misión de contactos directos de la OIT, que se efectuó en mayo de 2023. Al término de esta misión, el Gobierno asumió compromisos relacionados con la correcta aplicación del Convenio núm. 87. La misión había identificado dos prioridades:

- 1) La rápida adopción de una nueva legislación que sustituya a la Ley de Sindicatos núm. 52, de 1987 para garantizar el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98.
- 2) Compromiso activo y constructivo entre el Gobierno y los interlocutores sociales para garantizar que todos los sindicatos y sus dirigentes puedan ejercer los derechos consagrados en el Convenio sin miedo ni restricciones.

Durante esta misión se elaboró una hoja de ruta para hacer realidad estas prioridades. Prevé la creación de un comité técnico para la elaboración de un nuevo proyecto de ley de sindicatos y el refuerzo del «Consejo de Coordinación» encargado de la consulta y la resolución de los conflictos y problemas a los que se enfrenta la acción sindical. Se prevé el apoyo activo de la Oficina de la OIT para la aplicación de esta hoja de ruta.

Un nuevo proyecto de ley elaborado por el Comité del Trabajo de la Cámara de Representantes ha sido difundido entre las distintas partes interesadas. Este proyecto fue objeto de comentarios técnicos por parte de la Oficina de la OIT. También tomamos nota de que una delegación de tres federaciones sindicales participó en un taller en Ginebra en septiembre de 2024 para discutir el nuevo proyecto y los comentarios técnicos realizados por la Oficina de la OIT. El Gobierno indica que los resultados de este taller se presentarán a la Cámara de Representantes y se discutirán con todas las partes interesadas con vistas a la promulgación de la ley y la derogación de la Ley de Sindicatos núm. 52, de 1987. Es positivo señalar que el continuo apoyo técnico de la OIT durante este proceso ha permitido al Gobierno dar un impulso positivo y constructivo a esta reforma tan necesaria de la legislación sindical iraquí.

Los miembros trabajadores se unen a la Comisión de Expertos para expresar la firme esperanza de que esta nueva ley se adopte en un futuro próximo y que contenga todas las garantías exigidas por el Convenio, en particular, las siguientes:

- el pleno reconocimiento de los derechos sindicales de los funcionarios y pluralismo sindical;
- el reconocimiento de los derechos sindicales de los trabajadores extranjeros;
- ninguna restricción al derecho de determinadas profesiones a formar sindicatos;
- la fijación en un nivel razonable del número mínimo de afiliados necesario para la constitución de un sindicato;
- el reconocimiento del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones independientes a todos los niveles, y
- respeto del funcionamiento autónomo de estas organizaciones.

Los miembros trabajadores piden al Gobierno que facilite información sobre el progreso de la reforma legislativa a la Comisión de Expertos para que esta pueda evaluar la compatibilidad de la nueva legislación con el Convenio. Aunque el proceso de reforma legislativa parece ir por buen camino, lamentamos que todavía no exista en el Iraq un clima propicio para el ejercicio de la libertad sindical.

El Informe de la Comisión de Expertos muestra que se han presentado ante el Tribunal de Investigación de la Comisión Federal de Integridad varias denuncias contra dirigentes y representantes de seis federaciones independientes, entre ellas la Federación de Sindicatos Iraquíes (FITU). Estos dirigentes sindicales fueron citados ante el Tribunal en relación con su actividad sindical legítima y fueron acusados de recaudación ilegal de fondos. Fueron sometidos a investigación y finalmente puestos en libertad bajo fianza a la espera de juicio. Estos procedimientos constituyeron una grave amenaza para los dirigentes sindicales, exponiéndoles al riesgo de largas penas de prisión y multas, así como al cierre de sus federaciones. Los miembros trabajadores piden que se retiren inmediatamente estos cargos y solicitan al Gobierno que informe a la Comisión de Expertos sobre el seguimiento del resultado de estos procedimientos. Lamentamos que estos sindicalistas sean objeto de procedimientos abusivos destinados a silenciarlos. Aunque finalmente no desemboquen en

condenas, estos procedimientos amenazan gravemente el ejercicio efectivo de las libertades por parte de los sindicalistas.

Por consiguiente, los miembros trabajadores se unen a la Comisión de Expertos para pedir que ningún miembro o dirigente sindical sea objeto de arresto, detención o procesamiento penal por sus actividades sindicales legítimas y que los iniciadores de tales procedimientos sean objeto de sanciones efectivas y disuasorias.

Aunque esperan que el Consejo de Coordinación pueda ser un instrumento eficaz para evitar la persecución de los sindicalistas, los miembros trabajadores esperan que el Gobierno pueda facilitar más información sobre el funcionamiento del Consejo y sus resultados.

El Gobierno parece haber iniciado reformas legislativas que van en la buena dirección y, sin duda, en el futuro tendremos ocasión de evaluar si el resultado de estas reformas se ajusta a los requisitos establecidos en el Convenio. A pesar de estos avances positivos, los miembros trabajadores lamentan que los sindicalistas en Iraq sigan siendo objeto de obstáculos para el ejercicio de su libertad sindical. Los miembros trabajadores cuentan con la plena y continua cooperación del Gobierno iraquí con la OIT en la aplicación de las recomendaciones que le ha dirigido nuestra Comisión.

Miembros empleadores - El Convenio núm. 87, como todos sabemos, es un convenio fundamental, que fue ratificado por el Iraq en 2018. El Convenio núm. 87 nunca se ha debatido en la Comisión de Aplicación de Normas en relación con el Iraq. Sin embargo, el caso de la aplicación por parte del Iraq del Convenio núm. 98 se ha debatido en dos ocasiones, en 2008 y en 2022, y las cuestiones derivadas de esos debates son pertinentes para el presente caso.

La Comisión de Expertos también emitió una observación en relación con este caso el año pasado, tras dos solicitudes directas en 2021 y 2023. Los miembros empleadores han tomado nota de las mismas y también de la información útil y provechosa proporcionada por el Gobierno antes de esta reunión.

Con respecto al Convenio núm. 87, la Comisión de Expertos tomó nota de que las diversas partes interesadas que participan en la reforma están examinando un nuevo proyecto de ley de sindicatos que dio lugar a la formulación de comentarios técnicos por la Oficina en agosto de 2024. La Comisión de Expertos tomó nota asimismo de que una delegación nacional asistió a un seminario en Ginebra en septiembre de 2024 y de que las observaciones de los funcionarios resultantes del seminario se discutirían con todas las partes interesadas a fin de adoptar la nueva ley de sindicatos y derogar la Ley de Sindicatos núm. 52, de 1987.

La Comisión de Expertos expresó su esperanza de que esto condujera a la pronta adopción de una nueva ley de sindicatos, que tenga plenamente en cuenta los comentarios de la Comisión, incluida su solicitud de garantizar que la nueva legislación reconozca plenamente los derechos sindicales de los funcionarios públicos y el pluralismo sindical y que refleje la orientación técnica de la Oficina a fin de garantizar que la ley reconozca los derechos sindicales de los trabajadores extranjeros; que no limite el derecho a constituir sindicatos a ciertas profesiones, garantice que el requisito de afiliación mínima para la constitución de sindicatos se establezca a un nivel razonable; reconozca el derecho de los trabajadores a establecer organizaciones independientes a todos los niveles, y respete el funcionamiento autónomo de estas organizaciones. La Comisión de Expertos solicitó que el Gobierno comunicara una copia de la ley una vez adoptada y observamos que esto todavía no se ha producido. No obstante, en relación con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, el Gobierno ha facilitado información adicional a la que me he referido anteriormente y de la que hemos tomado debida nota.

En virtud de la Orden núm. 8 de 2024, se ha constituido un comité bajo la presidencia el director general del Departamento Jurídico en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dicho Comité incluye a miembros de las autoridades gubernamentales y parlamentarias competentes, representantes de los sindicatos y de los empleadores, y su función es preparar la versión final de la ley de sindicatos.

En cuanto a las organizaciones de trabajadores, los miembros empleadores señalan que el Consejo de Sindicatos se constituyó para representar a todas las organizaciones sindicales sin discriminación alguna para dirigirse a los tribunales en caso de quejas presentadas por los sindicalistas, para garantizar la libertad sindical y para proporcionar información sobre el papel del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Así descrito, el Consejo de Sindicatos parece responder a la definición de la organización más representativa de trabajadores en el Iraq. Los miembros empleadores también toman nota de la declaración del Gobierno de que las organizaciones sindicales en diferentes ámbitos participan en la Conferencia Internacional del Trabajo como parte de la delegación oficial de la República del Iraq y en todas las actividades organizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y llevadas a cabo por organizaciones en coordinación con dicho Ministerio. Los miembros empleadores solo pedirían al Gobierno que confirme que todos los distintos sindicatos que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo se seleccionan efectivamente en consulta con la organización más representativa, tal como exige la Constitución de la OIT. Nos gustaría tener alguna garantía de que esto es así.

Los miembros empleadores también toman nota de la recomendación del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo participe en todas las actividades llevadas a cabo por las organizaciones sindicales.

Los miembros empleadores recuerdan que el artículo 3 del Convenio establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción; y que las autoridades públicas están obligadas a abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. También a este respecto, los miembros empleadores piden al Gobierno que vele por que su participación en las actividades sindicales no contravenga esta disposición del Convenio.

Con respecto a la asistencia técnica de la OIT, los miembros empleadores toman nota de la garantía del Gobierno de que la asistencia de la Oficina sobre la reforma de la ley de sindicatos está en curso y que la Oficina también ha apoyado la creación del Foro de Diálogo Social inicial que ha empezado a funcionar en 2025. Ambas áreas de cooperación están muy alineadas con la hoja de ruta propuesta por la misión de contactos directos que visitó el país en mayo de 2023 con respecto al Convenio núm. 98.

La misión de contactos directos propuso una hoja de ruta que identificaba dos prioridades: i) la rápida adopción de una nueva legislación conforme con estos Convenios que sustituiría la Ley de Sindicatos núm. 52 de 1987 y ii) la colaboración activa y constructiva entre el Gobierno y los interlocutores sociales, con miras a garantizar que, hasta la entrada en vigor de la nueva ley, todos los sindicatos y sus dirigentes puedan ejercer los derechos establecidos por los Convenios sin temor ni restricciones.

La misión propuso una hoja de ruta que conlleva el apoyo activo de la Oficina y prevé el establecimiento de un comité técnico tripartito para la elaboración del nuevo proyecto, el fortalecimiento del «Consejo de Coordinación», al que se ha encomendado celebrar consultas y resolver los conflictos y problemas que afectan a la acción sindical. Los miembros

empleadores instan al Gobierno a acelerar estos trabajos con la esperanza de que su próxima memoria a la Comisión de Expertos refleje la aplicación de la nueva ley.

En otro asunto relacionado con el enjuiciamiento de dirigentes sindicales por recolectar cuotas sindicales, la Comisión de Expertos tomó nota anteriormente de que la Federación de Sindicatos Iraquíes alegó que se había presentado una queja ante el Tribunal de Investigación de la Comisión Federal de Integridad contra seis dirigentes sindicales en relación con la recaudación de cuotas sindicales. La Comisión de Expertos tomó nota de la indicación del Gobierno de que tomaría las medidas necesarias en virtud de la nueva ley de sindicatos una vez promulgada. No hemos recibido ni visto ninguna información en el presente caso sobre cómo están progresando estas cuestiones y los miembros empleadores se hacen eco de la petición de la Comisión de Expertos de comunicar información detallada sobre el resultado de los procedimientos lo antes posible.

En resumen, los miembros empleadores instan al Gobierno a: i) completar el trabajo necesario para finalizar y aplicar la nueva ley de sindicatos; ii) proporcionar garantías de que la participación del Gobierno en las actividades sindicales no constituye una violación del artículo 3 del Convenio; iii) proporcionar garantías de que los representantes de los trabajadores y de los empleadores que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo son seleccionados en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tal y como exige la Constitución de la OIT, y, por último, iv) proporcionar información sobre el estado de las quejas relativas al enjuiciamiento de seis dirigentes sindicales.

Interpretación del árabe: Miembro trabajador, Iraq - Nos gustaría confirmar que la posición de los sindicatos iraquíes se basa en los resultados de la misión de contactos directos de la OIT que visitó el Iraq en mayo de 2023, así como en las seis recomendaciones que presentó a los interlocutores sociales.

Nuestra posición también se basa en los resultados de la visita de la delegación iraquí a Ginebra en septiembre de 2024. Por lo tanto, las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales reflejan el pleno compromiso recogido en la hoja de ruta aprobada por la misión de contactos directos. En particular, la creación del Foro de Diálogo Social integrado por los interlocutores sociales demuestra dicho compromiso. Hasta la fecha se han celebrado tres reuniones, con la participación del Viceministro de Trabajo.

Todas estas medidas constituyen un paso correcto e importante hacia la elaboración de un proyecto de ley de sindicatos acorde con las normas internacionales del trabajo, así como con los convenios ratificados por nuestro país. La ley garantizará el derecho de sindicación en todos los sectores de la producción, públicos, privados, mixtos y cooperativos.

Consideramos que la solicitud de envío de un grupo de expertos especializado de la Organización Internacional del Trabajo es un paso importante para proporcionar apoyo técnico y asesoramiento en la redacción de memorias y ofrecer asistencia técnica y jurídica con miras a la adopción de una ley de sindicatos. Esto garantizará la conformidad con las normas internacionales y los convenios ratificados por nuestro país.

Las federaciones de sindicatos iraquíes desean reafirmar una vez más que se emprenderá una acción conjunta entre los interlocutores sociales y la comisión parlamentaria de trabajo para establecer un marco jurídico que proporcione la protección necesaria y garantice los derechos y libertades de los sindicatos. También garantizará la negociación colectiva. Abordará los posibles conflictos y garantizará una administración del trabajo eficaz. Esto sería muy beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

Reconocemos los esfuerzos del Iraq por debatir la reforma legislativa y colaborar con la OIT para poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio núm. 87. Sin embargo, seguimos profundamente preocupados por las continuas restricciones que afectan al pluralismo sindical, las limitaciones al derecho de sindicación de los funcionarios públicos y los trabajadores extranjeros y las barreras, como los excesivos requisitos de afiliación, que siguen obstruyendo la capacidad de los trabajadores para asociarse libremente. Debe acelerarse la plena armonización del marco jurídico iraquí con el Convenio núm. 87, garantizando protecciones concretas y ejecutables de los derechos sindicales.

Tomamos nota con pesar de la información sobre procedimientos judiciales iniciados contra dirigentes sindicales en relación con la recaudación de cuotas sindicales. Estos casos, que han conllevado investigaciones y citaciones judiciales, suscitan preocupación sobre el contexto general de los derechos sindicales en el Iraq. Instamos al Gobierno a que garantice una total transparencia sobre el estado de estos procedimientos y a que vele por que ningún representante sindical se enfrente a presiones legales o administrativas indebidas, como el arresto, la detención o el enjuiciamiento penal, por participar en actividades sindicales legítimas.

Además, el funcionamiento de mecanismos institucionales como el Consejo de Coordinación y el propuesto comité técnico para la elaboración del nuevo proyecto de ley de sindicatos debe reforzarse para garantizar un diálogo social significativo. Debe otorgarse a los sindicatos un papel efectivo en la configuración del marco legislativo, garantizando que sus preocupaciones sean escuchadas e incorporadas a las reformas jurídicas. El compromiso genuino con todas las partes interesadas sigue siendo crucial para generar confianza y salvaguardar los derechos fundamentales.

Aunque la reforma legislativa es necesaria, no debe limitarse a un ejercicio teórico. El Gobierno del Iraq debe tomar medidas decisivas para garantizar que la protección de los derechos sindicales no solo se consagra en la ley, sino que también se aplica plenamente en la práctica. Instamos al Gobierno del Iraq a que garantice que la nueva ley de sindicatos ofrezca garantías sólidas y aplicables que defiendan el derecho de los trabajadores a organizarse libre e independientemente.

Alentamos al Gobierno del Iraq a que prosiga su colaboración con la OIT y los interlocutores sociales, adoptando medidas decisivas para cumplir plenamente las obligaciones establecidas en el Convenio núm. 87. Mantenemos nuestro compromiso de seguir de cerca la evolución de la situación y reafirmamos nuestro compromiso de apoyar los esfuerzos que promuevan las normas internacionales del trabajo y protejan los derechos de los trabajadores en el Iraq.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela agradece al Gobierno del Iraq por la información suministrada en la que da cuenta de los progresos que han llevado a cabo en la materia que nos ocupa. La ratificación del Convenio por parte del Iraq es una señal de su compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de la libertad sindical. Valoramos la disposición y la voluntad del Gobierno del Iraq de continuar concretando avances adicionales como lo ha hecho hasta ahora en el mundo del trabajo de ese país bajo los principios de soberanía, autodeterminación y no injerencia. Finalmente, es importante recordar que el cumplimiento de los convenios fundamentales requiere la implementación de medidas legislativas y políticas para garantizar el respeto de estos derechos en la práctica, por lo que alentamos a continuar promoviendo el diálogo social entre los distintos actores del mundo del trabajo en el país y que la OIT brinde asistencia técnica con medidas constructivas objetivas ajustadas a derecho que permitan consolidarlas.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Túnez** - Hoy examinamos la aplicación del Convenio núm. 87 por el Gobierno iraquí, que se adhirió a este Convenio desde hace solo ocho años. Por ello, la aplicación práctica del Convenio plantea serias dudas.

Usted sabe que la ley actualmente en vigor otorga a una federación las prerrogativas de la representación sindical y no reconoce el pluralismo sindical. Este pluralismo se ha convertido, desde hace muchos años, en una realidad a la que no es posible renunciar en el país. No puede hacerse caso omiso a algunas órdenes o decretos administrativos oficiales publicados por muchas entidades gubernamentales que invitan a tratar únicamente con esta Federación que monopoliza la acción sindical desde hace dos años y cuyos resultados es inútil mencionar. Teniendo en cuenta todo ello, ya no es posible esperar más. En efecto, se trata de una cuestión que afecta a los intereses de los trabajadores y a su derecho a elegir libremente a sus representantes, lejos de cualquier arbitrariedad o de la concesión del monopolio a un único sindicato.

El movimiento sindical mundial y la Organización Internacional del Trabajo han desplegado numerosos esfuerzos para aplicar el Convenio en la práctica. Recordemos los esfuerzos desplegados por la Oficina para proporcionar su asistencia técnica. Esto ha dado lugar a la adopción de una hoja de ruta que refleja los compromisos del Iraq en el plano internacional.

La pregunta que se plantea ahora es la siguiente: ¿qué pasa con la hoja de ruta que acabamos de mencionar? ¿Y por qué el Gobierno iraquí no ha suspendido la aplicación de las disposiciones que prohíben el pluralismo sindical? Consideramos que no hay ninguna justificación para ello.

Por eso es necesario enviar una comisión técnica de la OIT al Iraq para acelerar la modificación de la ley y prestar asistencia técnica a tal efecto.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Marruecos** - Deseamos manifestar nuestro agradecimiento al Gobierno del Iraq por la valiosa información que nos ha facilitado y que refleja su compromiso de cooperar con los mecanismos de la OIT.

Además, tenemos en gran estima los esfuerzos realizados, tanto los que ya se han puesto en práctica como los planificados, para garantizar la aplicación de las observaciones y recomendaciones de la Comisión de la Conferencia. La presente Comisión ha formulado observaciones importantes que apreciamos enormemente y que suponen una contribución constructiva al apoyo a los Estados Miembros en la promoción del cumplimiento de las normas internacionales.

Asimismo, quisiéramos resaltar el papel esencial que desempeña la Comisión de Expertos en el seguimiento de la aplicación de las normas internacionales del trabajo para contribuir a la promoción de un entorno laboral propicio y a la realización de la justicia social. En este sentido, sus observaciones en el caso del Iraq han hecho hincapié en varios puntos esenciales y prometedores.

A la vista de las respuestas del Gobierno, observamos con satisfacción que ha tomado medidas para elaborar un nuevo proyecto de ley para los sindicatos en consulta con la OIT y las entidades pertinentes del plan nacional. Hasta la fecha, este proyecto de ley se ha examinado en dos ocasiones en el Parlamento, se han organizado talleres y se han introducido modificaciones técnicas en el texto.

La legislación del Iraq cumple plenamente el Convenio. Este respeto está garantizado explícitamente por el artículo 22 de la Constitución iraquí de 2005, así como por otras leyes nacionales pertinentes, incluido el marco legislativo de derechos y libertades sindicales que se establecen en el Código del Trabajo iraquí núm. 37, de 2015.

Esto contribuye a la creación de un entorno laboral equitativo y sostenible en el que se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores, incluidos los de los trabajadores extranjeros. Entre estos derechos figuran, en particular, el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la libertad de expresión y la contribución a la toma de decisiones que afectan a su vida profesional.

En conclusión, el Reino de Marruecos agradece los esfuerzos y las medidas adoptadas por el Estado iraquí para promover esta reforma que podría responder a las cuestiones que han sido objeto de las observaciones de la Comisión de Expertos. Asimismo, se invita a la OIT a proseguir la cooperación técnica con los interlocutores iraquíes para fomentar el diálogo social, así como las libertades y los derechos sindicales. Ello permitirá consagrar el derecho al trabajo decente en el país y contribuir a hacer realidad sus aspiraciones a fin de convertirse en un modelo a seguir en materia de libertad y pluralismo sindical y de libertad de creación de organizaciones sindicales independientes a todos los niveles.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Estamos aquí una vez más para abordar la violación por parte del Gobierno iraquí del Convenio internacional del trabajo, núm. 87, que ratificó en 2018.

A modo de recordatorio, la Comisión de Expertos confirmó en 2023 la necesidad de que el Iraq cumpliera las normas internacionales que atañen a los Convenios núms. 87 y 98 sobre el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Todos los Informes anteriores de la Comisión de Expertos han hecho hincapié en la necesidad de derogar la injusta Ley núm. 52, de 1987 y de aprobar una nueva ley, más moderna y justa, que incluya a todos los sectores de la producción, ya sean públicos, privados, cooperativos o mixtos. Los citados Informes también hacían hincapié en el derecho a la negociación colectiva para defender los derechos e intereses de los trabajadores iraquíes.

La OIT ha agotado todos los esfuerzos para ayudar a llevar a la práctica el compromiso de Iraq con el Convenio núm. 87 mediante una hoja de ruta y un plan con seis recomendaciones. Sin embargo, no vemos ninguna justificación convincente para este continuo retraso en su aplicación.

Hoy, en esta sala, les informamos de que los sindicatos iraquíes siguen enfrentándose a las injustas disposiciones de la Ley núm. 52 de 1987, que favorece a un determinado sindicato frente a otros. ¿Cómo se puede hablar de sindicalismo libre cuando persisten leyes que prohíben la representación sindical en el sector público y la administración? ¿Y cómo puede

justificarse conceder a una federación la autoridad exclusiva de la representación sindical en un mercado de trabajo que es lo suficientemente amplio e inclusivo para todos? Instamos encarecidamente a que se activen las seis recomendaciones adoptadas conjuntamente por la OIT y el Gobierno iraquí. Por esta razón, instamos al Gobierno a recibir asistencia técnica de la OIT para establecer un calendario de aplicación, y a suspender las injustas disposiciones legales para abrir el camino a un auténtico pluralismo sindical.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Líbano** - El Líbano desea agradecer al Gobierno todos los esfuerzos realizados para aplicar el Convenio. Elogiamos las medidas adoptadas por el Gobierno para respetar las normas internacionales del trabajo y modernizar su legislación en consonancia con el Convenio y las recomendaciones formuladas por la Organización y sus órganos competentes. Estas medidas incluyen la reafirmación del compromiso constitucional con la libertad y el pluralismo sindicales, la redacción de una nueva Ley de Sindicatos en consulta con la OIT y las autoridades nacionales competentes, y la reactivación del Consejo Nacional de Sindicatos que está implicado.

El Líbano acoge con satisfacción la declaración realizada por el Iraq sobre la creación de un Foro de Diálogo Social en 2025, con el apoyo de la OIT. Este Foro representa una plataforma democrática de diálogo sostenible para alcanzar la justicia social.

Quisiéramos animar al Iraq al proseguir su reforma del sector laboral, en particular en lo que respecta al fortalecimiento de los marcos jurídicos y los mecanismos de aplicación destinados a aumentar la transparencia y desarrollar las capacidades de los sindicatos. Instamos a las autoridades iraquíes a intensificar su colaboración con la OIT y sus comités especializados, así como a fomentar un diálogo social constructivo con el fin de promover un mundo del trabajo que garantice la justicia social. Deseamos al Iraq, nuestro país hermano, mucha estabilidad y éxito en este proceso de desarrollo.

Miembro trabajador, España - El Iraq ratificó el Convenio en 2018. Sin embargo, la situación actual respecto de su aplicación efectiva presenta evidentes incumplimientos y resulta insuficiente el camino que el Gobierno ha emprendido en estos primeros años desde su ratificación.

Existen sindicatos representativos en el Iraq que, sin embargo, se enfrentan a una discriminación injustificada debido a la práctica del Gobierno de favorecer a un solo sindicato sobre el resto otorgándole privilegios legales inaceptables.

El Iraq atraviesa un momento de oportunidades de apertura con la aprobación en los últimos tiempos de diferentes normas destinadas a ampliar las bases de las libertades en el país. En este contexto es fundamental que el Iraq no se aparte de lo establecido en el Convenio y asuma un compromiso completo con el plan de acción bilateral resultado de numerosas sesiones y diálogos entre la OIT y el Gobierno.

Las organizaciones sindicales que padecen la exclusión en la participación por parte del Gobierno han expresado un gran descontento debido a la dilación respecto de la implementación de este plan de acción bilateral.

Como trabajadores creemos que la aplicación efectiva del Convenio no puede alcanzarse sin un diálogo real con todos los sindicatos verdaderamente representativos.

No es posible abordar los retos de la sociedad iraquí —como mejorar las condiciones laborales, la productividad y la competitividad— mientras a la gran mayoría de la fuerza laboral, tanto del sector privado, como de la administración pública, se le niega el derecho a organizarse.

Las organizaciones sindicales iraquíes han dado muestras suficientes de sus compromisos con el diálogo y la negociación, y en este sentido solicitamos el envío de una misión técnica de la OIT para establecer lo antes posible un calendario claro para la implementación de la hoja de ruta acordada entre el Gobierno y la OIT.

Por último, instamos al Gobierno del Iraq a suspender las disposiciones que otorgan injustificadamente la supremacía a un sindicato en detrimento de los demás.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Túnez** - Mi país toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre la aplicación del Convenio. Saludamos el proyecto de ley elaborado por las autoridades iraquíes y que pretende proceder a una reforma mediante la creación o la promulgación de una nueva ley para los sindicatos en consulta con la OIT y las entidades afectadas. Apoyamos las reformas mencionadas, especialmente en lo que respecta al reconocimiento del pluralismo sindical, el derecho a crear sindicatos y a afiliarse a ellos con total libertad, garantizando la independencia de los sindicatos y elaborando normas claras y justas para el registro de los sindicatos. Apreciamos la activación del Consejo Nacional de Sindicatos y la creación del Foro de Diálogo Social Nacional iniciado este año con el apoyo de la OIT.

Mi delegación saluda el compromiso del Gobierno de impulsar las reformas, fomentar el desarrollo de los sindicatos y promover el trabajo decente y la justicia social, teniendo en cuenta las observaciones y conclusiones de la presente Comisión y de la Comisión de Expertos.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Agradecemos al representante gubernamental su presentación. También hemos revisado cuidadosamente el Informe de la Comisión de Expertos, así como la información escrita presentada por el Gobierno a la presente Comisión.

Tomamos nota de que en el Iraq se ha creado un comité competente en esta materia, presidido por el director general del Departamento Jurídico del Ministerio de Trabajo y compuesto por representantes de los departamentos pertinentes. También participan en este Comité representantes de la Comisión de Organizaciones de la Sociedad Civil del Parlamento, sindicatos y diversos departamentos del Ministerio de Trabajo. Dicho Comité tiene como objetivo preparar el borrador final de la ley de sindicatos. Durante este proceso, los sindicatos han participado activamente en las consultas y sus posiciones y voces han sido tomadas en serio. El Consejo de Coordinación representa a todos los sindicatos. Todos los sindicatos gozan de la posibilidad de formar parte de la delegación oficial iraquí ante la Conferencia Internacional del Trabajo y participar en todas las actividades organizadas por el Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo también participa en todas las actividades celebradas por los sindicatos. Se ha establecido y mantenido una sólida relación de cooperación y comunicación entre el Ministerio y los sindicatos que manda China.

El Gobierno ha cumplido seriamente sus obligaciones en virtud del Convenio, se han tomado en serio las opiniones de la OIT y de las comisiones pertinentes y ha aplicado medidas concretas para mejorar la comunicación y el diálogo efectivos entre el Gobierno y los sindicatos. Esto es de gran importancia para salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores del país.

Apoyamos a la Secretaría de la OIT y a su mecanismo de control en el mantenimiento de un diálogo constructivo y en la cooperación con el Gobierno iraquí, proporcionando la asistencia técnica necesaria para seguir promoviendo el desarrollo económico y social del país y mejorar su capacidad para cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Omán** - El Sultanato de Omán aprecia los esfuerzos realizados por el Gobierno para mejorar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio. También agradecemos el compromiso del Gobierno para desarrollar un entorno de trabajo acorde con las normas internacionales. En este contexto, nuestra delegación ha revisado con interés el informe presentado y elogiamos la información que contiene sobre el proyecto de ley de sindicatos que se está preparando en cooperación con la OIT. Hemos de señalar que este proyecto de ley tiene por objeto promover el pluralismo sindical y garantizar la libertad sindical en consonancia con el artículo 2 de este Convenio.

El Sultanato de Omán afirma su apoyo a los principios fundamentales en los que se basa la OIT, incluida la promoción de los derechos sindicales y el trabajo decente. También alentamos el diálogo constructivo continuo y la cooperación técnica entre la OIT y los Estados Miembros, lo que facilitará el intercambio de avances y contribuirá a la consecución de los ODS.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado nota de los esfuerzos y las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar el Convenio. Expresamos nuestro profundo reconocimiento por los esfuerzos del Gobierno para lograr el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio, así como de sus compromisos constitucionales e internacionales.

Las reformas legislativas emprendidas por el Gobierno traducen su pleno compromiso con el Convenio y con la Constitución iraquí, que garantiza en su artículo 22, 3) la libertad de asociación y el pluralismo sindical.

El Gobierno también ha redactado una ley de sindicatos en consulta con la OIT y las partes interesadas nacionales, de modo que sustituya a la antigua Ley núm. 52 de 1987. Esta ley reconoce el pluralismo sindical y el derecho a formar y afiliarse libremente a sindicatos. También garantiza la independencia de los sindicatos y los protege de la injerencia del Gobierno. Además, establece criterios claros y justos para el registro de sindicatos, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 87. El Gobierno tiene la intención de avanzar en la aplicación de estas reformas.

El Gobierno está activando el Consejo Nacional de Sindicatos, que incluye a 11 grandes federaciones y asociaciones sindicales. Este Consejo desempeñará un papel consultivo y de coordinación que incluirá la revisión de la legislación y garantizará el diálogo tripartito.

Hemos tomado nota con interés de los progresos realizados por el Gobierno y de su determinación de seguir trabajando con la OIT. Ha puesto en marcha el Foro Nacional de Diálogo Social en marzo de 2025 con el apoyo de la OIT. Este Foro representa una plataforma democrática para el diálogo sostenible sobre la legislación laboral, la justicia social y la formulación de políticas.

El Gobierno del Iraq también acogió una misión de alto nivel de la OIT en Bagdad en abril de 2024. También ha realizado una visita de estudio a Ginebra, en septiembre de 2024. La OIT apoyó también una hoja de ruta que incluía la capacitación de los sindicatos.

Egipto se felicita por las medidas positivas adoptadas por el Gobierno, como el registro de varios sindicatos y federaciones de acuerdo con los procedimientos nacionales y la creación de una base de datos para aumentar la transparencia y simplificar los procedimientos de registro.

Esperamos que esta Comisión tenga en cuenta los retos mencionados por el Gobierno, como la escasa concienciación sindical, la falta de desarrollo de capacidades y el impacto de los factores políticos y de seguridad. Apreciamos los esfuerzos realizados por el Gobierno del

Iraq para mantener su pleno compromiso de completar las reformas y apoyar el desarrollo de los sindicatos.

Interpretación del árabe: Miembro gubernamental, Sudán - Queremos dar las gracias al representante gubernamental por la presentación realizada y expresar nuestro apoyo al Gobierno del Iraq en la aplicación de las disposiciones del Convenio. Esto ha quedado reflejado en la presentación realizada sobre los procedimientos y las medidas adoptadas en cooperación con los interlocutores sociales.

La creación de un comité nacional, compuesto por representantes de los sindicatos y del Parlamento, es un paso muy importante y positivo hacia el diálogo social.

También nos gustaría elogiar el establecimiento o la promulgación de un nuevo proyecto de ley de sindicatos en cooperación con la OIT, así como con los empleadores y los trabajadores. Esto refleja un espíritu de consonancia con el Convenio del que nos ocupamos hoy.

Queremos agradecer al Gobierno su cooperación con la OIT y le instamos a proseguir estos esfuerzos.

Interpretación del árabe: Miembro gubernamental, Arabia Saudita - Mi delegación ha tomado nota de las aclaraciones formuladas por el representante gubernamental y acogemos con satisfacción las medidas positivas adoptadas para mejorar el entorno laboral y el marco jurídico relativo a los interlocutores sociales. Mi delegación elogia los avances legislativos, como la preparación de un nuevo proyecto de ley en consulta con la OIT, que refleja un claro compromiso con un proceso de reforma serio y exhaustivo.

También elogiamos los importantes avances a nivel institucional, incluida la activación del Consejo Consultivo, que incluye a las partes interesadas nacionales, y el establecimiento del Foro Nacional para el Diálogo Social.

Elogiamos la colaboración activa entre el Gobierno y la OIT y los esfuerzos realizados para facilitar el procedimiento de registro. A la luz de lo anterior, afirmamos el apoyo del Reino al proceso de reforma en curso y hacemos un llamamiento a una cooperación constructiva continua con la OIT para contribuir a la promoción de la justicia social y el trabajo decente para todos.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Nos levantamos una vez más para expresar una profunda preocupación por la continua vulneración del Convenio por parte del Iraq a pesar de haberlo ratificado en 2018. Han pasado siete años y, sin embargo, Iraq no ha aplicado las disposiciones fundamentales del Convenio en la legislación nacional. Este retraso es injustificado, además de perjudicial.

En Iraq, los sindicatos activos, creíbles y comprometidos con un compromiso pacífico y constructivo siguen enfrentándose a una exclusión sistemática y a la discriminación legal. Sigue en vigor la Ley de Sindicatos núm. 52, de 1987. Esta Ley obsoleta concede derechos exclusivos de representación a un único sindicato y niega a los trabajadores del sector público, que constituyen la mayoría de la mano de obra iraquí, el derecho fundamental a organizarse. Esto está en contradicción directa con la evolución democrática y el pluralismo político de Iraq. Si el Iraq reconoce el pluralismo político, ¿por qué no el pluralismo sindical?

La OIT y el movimiento sindical en general han hecho su parte. La OIT y el Gobierno iraquí acordaron una hoja de ruta conjunta con seis recomendaciones claras. Sin embargo, su aplicación se ha estancado sin una explicación creíble.

Esta Comisión ya ha pedido la derogación urgente de la Ley núm. 52 y la adopción de una ley moderna e integradora que abarque todos los sectores, público, privado, cooperativo y mixto. Es hora de pasar del diálogo a la acción. Pedimos el envío inmediato de una misión técnica de la OIT para ayudar a aplicar la hoja de ruta estableciendo un calendario claro y garantizando la transparencia. También instamos enérgicamente al Gobierno iraquí a que suspenda todas las disposiciones discriminatorias en vigor y garantice la igualdad de derechos a todos los sindicatos en la ley y en la práctica. Los trabajadores de Iraq merecen la misma libertad que defendemos hoy aquí. No permitamos que más retrasos erosionen sus derechos.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, que cuenta con afiliados en los sectores energético e industrial del Iraq.

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales de los trabajadores. Esto significa inequívocamente que los trabajadores del Iraq no deben estar sujetos a leyes que les restrinjan afiliarse al sindicato de su elección o negociar sus condiciones de trabajo. Estamos firmemente convencidos de que las razones del retraso en la transposición del Convenio núm. 87 a la legislación nacional iraquí son prácticamente inexistentes.

Los sindicatos iraquíes afiliados a IndustriALL, junto con todo el movimiento sindical del país, no merecen ninguna dilación, especialmente dado su compromiso con un diálogo social constructivo. Además, a través de su participación en la mayoría de los diálogos con los organismos oficiales iraquíes, los sindicatos iraquíes han demostrado su capacidad tanto para mejorar las condiciones de trabajo como para reforzar la competitividad. El hecho de que el Iraq no se ajuste a las normas laborales internacionales y de que excluya a los empleados del sector público de la formación de sindicatos es discriminatorio y regresivo.

Exhortamos al Gobierno para que aplique las seis recomendaciones emitidas por la misión de contactos directos en mayo de 2023, que incluían el llamamiento a la creación del comité técnico para la elaboración del proyecto de ley sindical, el fortalecimiento del Consejo de Coordinación, el establecimiento de un foro tripartito inclusivo, la creación de una red de autoridades y organismos públicos pertinentes, el lanzamiento de programas de formación apoyados por la OIT y la realización de campañas de sensibilización y comunicación.

El Gobierno debe aprobar la nueva ley sindical sin más demora. Los trabajadores no pueden esperar más a que se reconozca y proteja plenamente su derecho fundamental a la libertad sindical y el derecho de sindicación.

Pedimos el envío urgente de una misión técnica que ayude a agilizar la aplicación de estas recomendaciones. Al mismo tiempo, pedimos al Gobierno que entable un diálogo genuino con los sindicatos para lograr un entorno propicio que respete los derechos internacionales de los trabajadores y la plena aplicación del Convenio núm. 87 en el país.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Hemos tomado nota de las observaciones formuladas por los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos. Cada una de estas contribuciones ha sido valiosa y las tendremos debidamente en cuenta. Lamentablemente, algunos comentarios parecen haberse basado en fuentes de información no oficiales u obsoletas. En cualquier caso, es importante recordar que la República del Iraq es Miembro de la OIT desde 1932, siendo uno de los primeros países de nuestra región en adherirse. Hasta la fecha, Iraq ha ratificado 72 convenios internacionales del trabajo, incluidos los ocho convenios básicos o fundamentales. De ellos, 56 siguen en vigor. Desde 2003, Iraq está experimentando una importante transformación encaminada a construir un Estado democrático.

En 2005, tras la votación del pueblo iraquí, promulgamos una nueva Constitución. Esto supuso un paso decisivo hacia la democracia, aunque el camino no ha estado exento de graves desafíos, algunos de los cuales podrían calificarse de existenciales. No obstante, tanto el Gobierno como el pueblo del Iraq han mantenido su compromiso con el desarrollo democrático. Hemos promulgado una serie de leyes para salvaguardar las libertades políticas, sociales y económicas. Celebramos elecciones cada cuatro años, y las más recientes dieron lugar a la formación de un nuevo gobierno. Iraq también cuenta con una ley de partidos políticos y una comisión electoral independiente que supervisa el proceso electoral.

La libertad sindical es uno de los muchos derechos consagrados en nuestra Constitución, y está protegida junto con otras libertades fundamentales. Tanto en el Gobierno como en el Parlamento, trabajamos constantemente para reforzar nuestro sistema democrático multipartidista. Es posible que algunos participantes en este debate no sean plenamente conscientes de la realidad actual de Iraq. Sin embargo, podemos asegurar que el pluralismo sindical existe y es puesto en práctica activamente por el pueblo.

Tenemos dos artículos en la legislación vigente que salvaguardan estas cuestiones, los artículos 42 y 44, que abordan el pluralismo sindical y la negociación colectiva. Nuestra delegación no está compuesta por representantes de un solo sindicato, sino por afiliados de varios sindicatos. En el Ministerio mantenemos una política de puertas abiertas para todas las organizaciones de trabajadores y sindicatos. Mantenemos un diálogo continuo con ellos y acogemos con satisfacción su compromiso. Nuestro compromiso con el diálogo integrador va más allá de los sindicatos nacionales: también mantenemos una comunicación activa con los departamentos pertinentes de la OIT. Me gustaría aprovechar esta oportunidad para expresar nuestra sincera gratitud a la Oficina de la OIT, cuya asistencia técnica ha permitido al Gobierno desarrollar una legislación adecuada sobre estas importantes cuestiones.

Nuestro Poder Judicial actúa con independencia y se guía exclusivamente por la ley. No hay injerencias en los procedimientos judiciales, y nuestros tribunales interpretan y aplican la ley como consideran oportuno.

En cuanto a la situación legal de los sindicalistas, quiero subrayar que ningún sindicalista ha sido nunca encarcelado en nuestro país por expresar opiniones que puedan diferir de las del Gobierno. Actuamos estrictamente dentro del marco de la ley y seguimos comprometidos a respetarla.

Esperamos seguir contando con el apoyo técnico de la OIT, tanto aquí en Ginebra como a través de sus Oficinas regionales en Bagdad y el Líbano.

Miembros empleadores - Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al Gobierno por la información y las explicaciones que ha tenido a bien facilitar a la presente Comisión. Seremos breves porque lo que estamos examinando aquí es un consenso general.

Se comenta mucho en la sala que el Iraq ha tenido en cuenta los consejos y el apoyo de la OIT. Está trabajando en la dirección correcta. Se dirige hacia el cumplimiento que siempre se ha buscado. Está trabajando en las cuestiones que deben resolverse para cumplir el Convenio núm. 87, y los miembros empleadores pensamos que el inconveniente, por llamarlo de alguna manera, es que lo que se le pide es que acelere el ritmo al que está acometiendo los cambios.

Así pues, el llamamiento consiste realmente en seguir trabajando con la Oficina para hacer el mayor uso posible de su asistencia con el fin de acelerar la finalización de la ley de sindicatos, utilizar el Foro de Diálogo Social de la manera que el Gobierno ha descrito para lograr el tipo de consenso y entendimiento que es necesario para todo y, por último, hacer las

cosas que hemos recomendado anteriormente: concluir la redacción de la ley de sindicatos, garantizando que la intervención del Gobierno en las actividades sindicales está en conformidad con el Convenio y no infringe su artículo 3. Por ejemplo, proporcionar garantías de que los representantes de los trabajadores y de los empleadores que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo son seleccionados en consulta con el Consejo de Coordinación, que entiendo que es el órgano supremo del movimiento sindical, y también proporcionar la información que varios comentaristas han mencionado en relación con la situación de un pequeño número de sindicalistas que han participado en algún tipo de controversia, para asegurarse de que, como ha declarado el representante gubernamental, estas personas no han sido arrestadas o han sido castigadas indebidamente. Los miembros empleadores también toman nota de que el representante gubernamental ha indicado que su situación se tratará de acuerdo con la nueva legislación, con la cual, como también se ha dicho, no contamos todavía. Por lo tanto, es necesario coordinar todo ello.

Miembros trabajadores - Agradecemos a todos los oradores y, en particular, al representante gubernamental la información escrita y oral que ha podido facilitarnos.

Hemos observado con preocupación el procesamiento de dirigentes y representantes de federaciones sindicales independientes. Esto da testimonio de un clima en Iraq que todavía no es propicio para el pleno ejercicio de la libertad sindical. Es esencial que los sindicalistas puedan llevar a cabo actividades sindicales legítimas sin temor a ser procesados y, por tanto, expuestos a penas de prisión y multas. También hemos tomado nota de la alentadora evolución de las reformas legislativas en curso.

Teniendo en cuenta nuestros debates, nos gustaría hacer las siguientes recomendaciones al Gobierno.

En primer lugar, velar por que se tomen todas las medidas necesarias para garantizar un entorno propicio al ejercicio de la libertad sindical. Esto incluye garantizar que ningún miembro o dirigente sindical sea objeto de arresto, detención o procesamiento penal por sus actividades sindicales legítimas. Los procesos contra dirigentes sindicales y representantes de federaciones sindicales independientes por sus actividades sindicales legítimas deben archivarse inmediatamente.

El Gobierno también debe adoptar medidas para establecer las salvaguardias necesarias para hacer frente a los procedimientos judiciales manifiestamente infundados o abusivos en el pleno respeto de los valores democráticos y los derechos fundamentales, incluido el derecho a la libertad sindical, y para proporcionar recursos contra los procedimientos judiciales abusivos e imponer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias a la parte que inició los procedimientos judiciales abusivos.

También pedimos al Gobierno que adopte sin más demora el proyecto de ley de sindicatos en consulta con los interlocutores sociales. Este proyecto de ley debe cumplir todas las garantías exigidas por el Convenio, incluido el pleno reconocimiento de los derechos sindicales de los funcionarios públicos y el pluralismo sindical, el reconocimiento de los derechos sindicales de los trabajadores extranjeros, la ausencia de restricciones al ejercicio del derecho de determinadas profesiones a constituir sindicatos, la garantía de que el número mínimo de afiliados necesario para la formación de sindicatos se fije en un nivel razonable, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales independientes a todos los niveles y el respeto del funcionamiento autónomo de dichas organizaciones.

Pedimos al Gobierno que colabore con la OIT para aplicar estas recomendaciones y que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT, incluida una misión técnica para agilizar y establecer plazos claros para la aplicación de estas recomendaciones.

También solicitamos al Gobierno que presente una memoria detallada a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las medidas adoptadas contra los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Comisión tomó nota asimismo de las reformas legislativas en curso que pueden impedir los actos de intimidación contra los interlocutores sociales.

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

- **concluir las reformas legislativas en curso, garantizar un entorno propicio para la libertad sindical, y velar por que se adopten medidas disuasorias contra las personas que infringen la ley;**
- **proporcionar información detallada sobre los casos, y sus resultados, presentados ante los tribunales nacionales contra los dirigentes y los representantes de federaciones sindicales independientes.**

La Comisión pidió al Gobierno que continuara recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a fin de aplicar efectivamente todas las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas, en consonancia con el Convenio.

Interpretación del árabe: **Presidente** - Tengo el honor de invitar al honorable representante gubernamental del Iraq.

Interpretación del árabe: **Otro representante gubernamental** - Permítanme comenzar expresando nuestra satisfacción por la forma en que han llevado a cabo los trabajos de esta Comisión. Hemos tomado nota de todas las recomendaciones y conclusiones formuladas. Nos gustaría asegurarles que nos comprometemos a cumplirlas y que proporcionaremos la información requerida antes del 1 de septiembre de 2025.

Kirguistán (ratificación: 2000)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

De conformidad con el Código del Trabajo, los inspectores estatales en el ámbito de la supervisión y el control del cumplimiento de la legislación laboral tienen derecho a exigir responsabilidades, de conformidad con la legislación de la República de Kirguistán sobre los delitos, a las personas culpables de violar las leyes y otros instrumentos legislativos sobre los

trabajadores y, en caso necesario, a invitarles a que comparezcan ante el organismo estatal autorizado en el ámbito de la supervisión y el control de la legislación laboral en relación con los casos en curso, y a transmitir asimismo información a los organismos encargados de hacer cumplir la ley para que impongan responsabilidades penales a estas personas, y a presentar demandas judiciales.

El artículo 87 del Código de Infracciones establece normas para exigir responsabilidades administrativas a los autores por las violaciones de la legislación laboral, a saber:

- La conclusión de un contrato de trabajo con una persona para quien el trabajo propuesto es peligroso para su salud de conformidad con un dictamen médico conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 10 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 50 veces el indicador de cálculo.
- La violación de las normas para que ciertas categorías de personas realicen trabajo nocturno u horas extraordinarias o trabajen los fines de semana, conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 30 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 130 veces el indicador de cálculo.
- La violación de las normas para que ciertas categorías de personas realicen trabajos pesados o trabajos en condiciones perjudiciales o peligrosas, conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 55 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 170 veces el indicador de cálculo.
- El incumplimiento o el cumplimiento inadecuado por el empleador de la obligación de crear condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores, o de introducir medios y tecnologías que garanticen el cumplimiento de las normas sanitarias y de higiene y de los requisitos de las normas técnicas y de otros instrumentos legislativos sobre la protección de los trabajadores, conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 75 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 230 veces el indicador de cálculo.
- La suspensión injustificada de ciudadanos del trabajo conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 30 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 130 veces el indicador de cálculo.
- La utilización de personas por un empleador para que realicen un trabajo sin la formalización de un contrato de trabajo conlleva la imposición de una multa para los particulares por un importe de 75 veces el indicador de cálculo y, para las entidades jurídicas, de 230 veces el indicador de cálculo.

Nota: el indicador de cálculo es igual a 100 som (1,15 dólares de los Estados Unidos).

Las violaciones de la legislación laboral son examinadas por el organismo autorizado encargado del control y la supervisión de la legislación laboral. Las funciones del sistema de inspección del trabajo son desempeñadas por el Servicio de Control y Supervisión de la Legislación Laboral en el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Migración de la República de Kirguistán (en adelante, el Servicio), que desempeña las siguientes funciones principales:

- Se encarga de la supervisión y el control estatales del cumplimiento de la legislación laboral y de otros instrumentos legislativos conexos en las organizaciones, a través de inspecciones, encuestas y la publicación de instrucciones obligatorias para la eliminación de las violaciones, y llevando a los responsables ante la justicia de conformidad con la legislación sobre los delitos.

- Analiza las circunstancias y las causas de las violaciones detectadas, y toma medidas para eliminarlas y restablecer los derechos laborales vulnerados de los ciudadanos.
- Investiga los accidentes del trabajo utilizando el procedimiento establecido; analiza sus causas; elabora propuestas para la prevención de tales casos, y aprueba las conclusiones de los informes de los empleadores sobre la falta de conexión entre un accidente del trabajo leve y la producción.
- Resume la aplicación y analiza las causas de las violaciones de la legislación sobre los trabajadores y la protección de los trabajadores, y prepara medidas adecuadas para introducir mejoras.
- Lleva a cabo inspecciones para detectar la utilización del trabajo infantil.
- Controla el cumplimiento del procedimiento establecido para la investigación y el registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Considera los casos de delitos en el ámbito del trabajo de conformidad con la legislación sobre los delitos.
- Ejerce el control y proporciona orientación organizativa y metodológica a las divisiones estructurales del Servicio, y su apoyo normativo.
- Lleva a cabo iniciativas para mejorar las calificaciones de los inspectores del trabajo.
- Presenta un informe anual sobre la situación de la protección de los trabajadores y las condiciones de trabajo al Gabinete de Ministros, a través del Ministerio.
- Analiza la situación y las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y elabora propuestas para su prevención.
- Coordina las actividades de los organismos estatales de supervisión y control y las actividades de control público sobre cuestiones de cumplimiento de las leyes sobre los trabajadores y la protección de los trabajadores y de otros instrumentos sobre los trabajadores y la protección de los trabajadores.
- Informa al público sobre las violaciones de las leyes y de otros instrumentos jurídicos sobre los trabajadores y la protección de los trabajadores detectadas en las organizaciones.
- Sensibiliza acerca de los derechos laborales de los trabajadores, y promueve la formación de los empleadores y de los trabajadores sobre cuestiones relativas a la protección de los trabajadores.
- Recibe a ciudadanos, proporciona consultas, y examina las solicitudes, las quejas y otros recursos presentados por los ciudadanos en relación con las violaciones de sus derechos laborales, y adopta medidas encaminadas a eliminar las violaciones detectadas y a restablecer los derechos vulnerados.
- Desempeña otras funciones asignadas al Servicio de conformidad con la legislación.

La Ley sobre el procedimiento para realizar inspecciones de las entidades empresariales establece el procedimiento para la realización de inspecciones de las entidades empresariales por organismos autorizados, define los derechos y las obligaciones de los organismos autorizados y las entidades empresariales relacionados con la realización de inspecciones, los indicadores de la eficacia de las actividades de los organismos autorizados, y la protección de los derechos de las entidades empresariales frente a la injerencia ilegal en sus actividades. En

la actualidad, la norma que prevé la notificación de una inspección programada de las actividades de las entidades jurídicas y los empresarios al menos diez días antes de su comienzo ha sido excluida de esta Ley. Así pues, en la actualidad, los inspectores efectúan inspecciones programadas sin notificación previa para determinar el cumplimiento de los códigos y reglamentos de construcción, los requisitos en materia de producción, almacenamiento y transporte, y la venta de productos alimenticios, los requisitos en materia de protección de los trabajadores, y la seguridad ambiental.

En los casos relacionados con la necesidad de garantizar la seguridad de la vida y la salud de las personas (en los casos de aparición y propagación de enfermedades infecciosas y de enfermedades no infecciosas masivas (envenenamientos) y de accidentes del trabajo), y en el caso de situaciones de emergencia ambiental, de amenaza de un accidente del trabajo, o de violación de los códigos y reglamentos de construcción, las inspecciones pueden ser repentinas y efectuarse sin una orden por escrito (una instrucción o prescripción) con miras a identificar las causas y fuentes del impacto inaceptable en la salud de la población y a tomar medidas para prevenirlas y eliminarlas, con la ulterior notificación de la autoridad competente encargada del desarrollo empresarial en el plazo de siete días laborales. Esos cambios entraron en vigor el 14 de enero de 2024.

La Prohibición Temporal de Inspecciones de las Entidades Empresariales estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2024. Al 1 de enero de 2025, la moratoria (prohibición temporal) a las inspecciones de las entidades empresariales se ha levantado. Una inspección *in situ* no programada de las actividades de los empresarios solo puede ser realizada por el Servicio tras el acuerdo con el organismo autorizado encargado del desarrollo empresarial (el Ministerio de Economía y Comercio).

Según el Comité Nacional de Estadística, al 1 de enero de 2025, el número de personas empleadas oficialmente en la República ascendió a 2 656 200. En la actualidad, el número de inspectores del trabajo estatales son solo 28 unidades a tiempo completo. En promedio, cada inspector es responsable de 100 000 trabajadores. Al mismo tiempo, en los países de la CEI (Federación de Rusia, Kazajistán, Uzbekistán y Tayikistán), en promedio, cada inspector es responsable de 30 000 trabajadores. Debido a las restricciones impuestas a las inspecciones por el Servicio de todas las entidades empresariales durante el periodo de reorganización de las autoridades ejecutivas, se ha registrado un incremento del número de violaciones de los derechos laborales de los trabajadores (despido ilícito, impago de los salarios e inexistencia de vacaciones remuneradas). El número de accidentes del trabajo, incluidos accidentes del trabajo mortales, ha aumentado, al igual que el empleo informal. Además de examinar las solicitudes, los inspectores del Servicio también investigan los accidentes del trabajo graves o mortales. Asimismo, se confía a los inspectores del trabajo las funciones de supervisar el seguro obligatorio de responsabilidad civil del empleador por los daños causados a la vida y la salud de un trabajador durante el desempeño de sus funciones laborales (oficiales). En la actualidad, el Gobierno está contemplando la posibilidad de aumentar el número de inspectores del trabajo.

Asimismo, apoyándose en el artículo 14 de la Ley de Sindicatos, el artículo 239 del Código del Trabajo y el artículo 19 de la Ley de Protección de los Trabajadores, y en el Reglamento sobre el Servicio de Inspección del Trabajo Técnico de los Sindicatos de Kirguistán, aprobado por la resolución núm. 15-1 del Presídium del Consejo de la Federación de Sindicatos, de 27 de marzo de 2011, los sindicatos ejercen el control público sobre el cumplimiento de la legislación laboral y otros instrumentos legislativos conexos. A fin de desempeñar esta función, se crean servicios de inspección del trabajo jurídicos y técnicos de los sindicatos, cuyas atribuciones se

definen en la legislación pertinente sobre los sindicatos. Se prohíbe obstaculizar de cualquier forma las actividades legítimas de los representantes de los trabajadores.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar a tomar la palabra al Honorable Representante del Gobierno de Kirguistán, señor Embajador, Representante Permanente de Kirguistán ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Me gustaría hablar de la introducción de una moratoria temporal de las inspecciones de las empresas, y en primer lugar quisiera aclarar que esta medida se adoptó con el fin de eliminar o reducir cualquier interferencia excesiva e infundada de las entidades gubernamentales en las actividades de los empleadores o empresas.

Además de ralentizar el desarrollo socioeconómico de nuestro país, estas inspecciones excesivas e infundadas entrañaban riesgos de corrupción y paralizaban el trabajo y las actividades de las empresas, por lo que, ante todo, los perjudicados eran los trabajadores de estas empresas, no los empresarios, ni los representantes del sector privado. Fueron los trabajadores los que sufrieron las consecuencias. Ellos fueron las principales víctimas de esas inspecciones excesivas, injustificadas y arbitrarias.

A este respecto, también es importante señalar, como he mencionado anteriormente, que esta medida era de carácter temporal, y estaba previsto que se suspendiera una vez que se estabilizara la situación socioeconómica.

El objetivo era apoyar a las pequeñas y medianas empresas (pymes). Sin embargo, esta cuestión presenta las siguientes particularidades: al respaldar a las pymes, el Estado apoyaba sobre todo a los trabajadores de este sector. Ellos son los principales beneficiarios del desarrollo de las pymes. Además, también es importante destacar que las inspecciones no programadas, especialmente cuando existe una amenaza para la vida o la salud de los trabajadores, siguieron realizándose durante todo este periodo, mientras duró esta moratoria. Por lo tanto, así fue como garantizamos la reacción operativa ante situaciones críticas.

Los mecanismos siguen funcionando para mantener el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y las empresas y empresarios, incluso durante el periodo de moratoria.

A partir del 1 de enero de 2025, levantamos esta moratoria temporal y reanudamos plenamente no solo las inspecciones no planificadas, que continuaron durante este periodo, a lo largo de todo 2024, a pesar de la moratoria, sino que también reanudamos las inspecciones planificadas programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Uno de los principales logros en este ámbito fue anular la necesidad de notificar obligatoriamente las inspecciones diez días antes del comienzo de una inspección prevista.

Actualmente, las inspecciones programadas sobre SST y el respeto de las normas sanitarias y de seguridad alimentaria se realizan sin notificación, lo que se ajusta plenamente a lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio.

Además, si hubiera algún tipo de amenaza para la salud o la vida de los ciudadanos, se podrían realizar inspecciones imprevistas sin necesidad de contar con una orden por escrito, siempre que la entidad pertinente lo notificara en un plazo de siete días.

Los inspectores del trabajo estatales llevan a cabo visitas/inspecciones no programadas y programadas, de conformidad con la legislación kirguisa y los compromisos internacionales, en concreto aquí se hace referencia al Convenio. Al mismo tiempo, también hay aspectos que

deben mejorarse. Necesitamos aumentar el número de inspectores del trabajo y, en este sentido, Kirguistán desea expresar su gratitud por esta fructífera cooperación con la OIT. Apreciamos enormemente la contribución de la OIT a la promoción del trabajo digno, el diálogo social y el respeto de las normas internacionales del trabajo.

Con vistas a seguir reforzando la asociación y la implantación eficaz de nuestras prioridades en materia de trabajo y empleo, la República de Kirguistán desea solicitar asistencia técnica y firmar un programa de trabajo decente por país. La firma de dicho programa facilitaría nuestra resolución sistemática de estas cuestiones y la promoción de temas clave en el ámbito del empleo, la mejora de las condiciones laborales y la consecución de un desarrollo sostenible conforme a los compromisos internacionales adquiridos. Esperamos encarecidamente que continúe esta cooperación constructiva con la OIT, y manifestamos nuestra voluntad y disposición a participar de forma activa en la elaboración e implantación de un programa por país.

Miembros trabajadores - Si bien el examen del caso de Kirguistán se refiere al Convenio sobre la inspección del trabajo, no podemos abordar este caso sin mencionar el difícil contexto que existe en Kirguistán para el ejercicio de libertades fundamentales como la libertad de expresión y de reunión, así como la libertad sindical. Algunos sindicalistas han sido encarcelados, sus bienes han sido confiscados por las autoridades y los sindicatos son objeto de injerencias por parte de las autoridades en sus asuntos internos, como lo demuestra, por ejemplo, la sustitución forzosa de la dirección de la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK). No se puede garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo cuando un Estado no proporciona un entorno propicio para el ejercicio de los derechos y libertades democráticos básicos. Lamentamos constatar que estas garantías no existen actualmente en Kirguistán.

Los servicios de inspección desempeñan una función pública esencial para promover la aplicación efectiva de condiciones de trabajo decentes y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para cumplir esta misión, es imprescindible que estos servicios dispongan de un marco jurídico adecuado y de recursos acordes con la importancia de su tarea. Desgraciadamente, constatamos que los servicios de inspección de Kirguistán no reúnen todas estas garantías.

El primer factor preocupante es el número extremadamente bajo de inspectores del trabajo. Según los últimos datos facilitados por el Gobierno, el número de inspectores era de 28 a tiempo completo. Este bajo número hace imposible controlar de forma adecuada el respeto de los derechos de los ciudadanos en el trabajo o tomar medidas preventivas. El propio Gobierno indica que han aumentado las violaciones de los derechos de los trabajadores. También se ha incrementado el número de accidentes laborales, así como el trabajo informal.

El territorio que deben cubrir algunos inspectores es tan amplio que no disponen del tiempo necesario para desempeñar plenamente sus funciones. Además, los servicios de inspección no se ocupan de prácticas ilegales como el trabajo forzoso y la trata de personas. En la actualidad, la falta de recursos humanos impide el buen funcionamiento de los servicios de inspección. Es positivo observar que el Gobierno está estudiando la posibilidad de aumentar el número de inspectores. Pero no basta con preverlo, hay que llevarlo a la práctica.

Asimismo, el marco jurídico en el que deben operar los servicios de inspección en Kirguistán presenta numerosas deficiencias.

La cuestión más espinosa es la moratoria de las inspecciones. En 2023 se impuso una prohibición temporal de las inspecciones programadas. Un decreto presidencial de 9 de enero de 2024 introdujo una nueva moratoria de las inspecciones programadas para todo el 2024.

Los órganos de control de la OIT no han dejado de señalar que las moratorias de las inspecciones contravienen las disposiciones del Convenio y debilitan considerablemente su funcionamiento.

Esta moratoria deja sin efecto el único elemento satisfactorio destacado en el Informe de la Comisión de Expertos. En efecto, un avance positivo en la legislación fue la modificación del artículo 6 de la Ley núm. 72 de 2007, que ya no establecía que las inspecciones programadas tuvieran que ser objeto de un aviso previo. Lamentablemente, la moratoria suspendió todas las inspecciones programadas.

Además, salvo en contados casos, los inspectores siempre están obligados a obtener una autorización oficial previa del Ministerio de Economía y Comercio antes de realizar una inspección no programada.

El Informe de la Comisión de Expertos también señala otras limitaciones de las competencias de los servicios de inspección previstas en la Ley núm. 72 de 2007:

- limitación de la frecuencia de las inspecciones en función del perfil de riesgo de las empresas;
- limitación del alcance de las inspecciones;
- limitación horaria de las inspecciones a las horas de trabajo, y
- limitación de la posibilidad de imponer sanciones.

No obstante, los artículos 12 y 16 del Convenio estipulan que los inspectores deben poder entrar libremente y sin previo aviso, a cualquier hora del día o de la noche, en cualquier establecimiento sujeto a su inspección. Los establecimientos deben poder ser inspeccionados con la frecuencia y minuciosidad necesarias para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales. Todas las restricciones que acabamos de mencionar no pueden ajustarse a estos requisitos.

Por otra parte, los inspectores pueden ser despedidos si un tribunal no confirma la existencia de una infracción detectada por un inspector y considera que este ha cometido una falta.

Aunque los casos relacionados con la garantía de la seguridad y la salud de las personas se encuentran entre las excepciones en las que no se requiere autorización previa de la autoridad competente para llevar a cabo una inspección, el Informe de la Comisión de Expertos señala que la falta de información sobre las medidas que pueden aplicarse inmediatamente para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores hace imposible determinar si la legislación de Kirguistán cumple lo dispuesto en el artículo 13, 2), *b)* del Convenio. La información escrita proporcionada por el Gobierno no nos aporta más datos a este respecto.

Como acabamos de ver, hay muchos motivos de preocupación sobre la capacidad de los servicios de inspección para llevar a cabo sus tareas en Kirguistán. La Comisión de Expertos ya había señalado, en su Observación General de 2019 relativa al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), que varios Estados Miembros que habían ratificado uno o ambos convenios sobre la inspección del trabajo habían aplicado reformas que debilitaban considerablemente el funcionamiento inherente a los sistemas de inspección del trabajo. Destacó que esta tendencia se observaba especialmente en Europa Oriental y Asia Central.

Kirguistán no es una excepción a esta tendencia. No obstante, esperamos que el Gobierno entable un diálogo constructivo con la Comisión y con todos los órganos de la OIT con el fin de

seguir las recomendaciones que se le han dirigido y mejorar así la situación de los servicios de inspección tanto en la práctica como en la legislación.

Miembros empleadores - Permítanme primero comenzar dando las gracias al Gobierno de Kirguistán tanto por la explicación que acaba de dar como por la información que proporcionó en mayo para complementar el Informe de la Comisión de Expertos.

Nos gustaría subrayar la importancia de que los Estados cumplan el Convenio. De hecho, es importante que los Estados acaten todos los convenios que se ratifiquen, pero aquí nos centramos en el Convenio que fue ratificado por Kirguistán en 2000. Nunca se ha debatido ante esta Comisión, pero se han formulado observaciones en 2018, 2020, 2022 y 2024 lo suficientemente consistentes como para que la Comisión de Expertos lo convierta en un caso con doble nota a pie de página.

En sus últimas observaciones, la Comisión de Expertos puso de relieve tres cuestiones principales.

En primer lugar, el número de inspectores del trabajo. Según la información proporcionada por el Gobierno, publicada en mayo de este año, la situación es que el número de personas empleadas en Kirguistán es de unos 2,7 millones. Sin embargo, solo hay 28 inspectores a tiempo completo. Es decir, aproximadamente un inspector por cada 100 000 personas. Creo que todos estaremos de acuerdo en que esta cifra es insuficiente.

La Comisión de Expertos observó que el servicio de inspección del trabajo está estructurado en torno a una oficina central en dos regiones. Esto en sí mismo hace pensar que existe una tensión en el sistema debido a que hay muy pocos inspectores en dos grandes zonas. La Comisión de Expertos observó además que las distancias desde los lugares de despliegue permanente hasta los distritos y las afueras son muy grandes, por lo que los inspectores no tienen tiempo de desempeñar plenamente sus funciones.

Por otra parte, hay numerosas quejas de los ciudadanos sobre violaciones de los derechos laborales y los inspectores del trabajo no realizan inspecciones sobre el trabajo forzoso y el tráfico de personas debido a la escasez de personal.

Los miembros empleadores desean subrayar que, de conformidad con el artículo 10 del Convenio, el número de inspectores del trabajo deberá ser suficiente para garantizar el cumplimiento efectivo de las funciones de la inspección.

Tomamos nota de que en la actualidad el Gobierno está estudiando la posibilidad de aumentar el número de inspectores, y hago eco de los comentarios efectuados por los trabajadores a este respecto.

No se trata solo de participar, lo verdaderamente importante es hacer algo en este tema. Por lo tanto, acogemos con satisfacción la declaración del Gobierno de que está trabajando con la OIT para establecer un Programa de Trabajo Decente por País que tenga en cuenta estos aspectos.

Hemos tomado nota de que actualmente el Gobierno está estudiando la posibilidad de aumentar el número de inspectores del trabajo estatales. Apreciamos estos esfuerzos y pedimos al Gobierno que tome medidas para garantizar que haya un número suficiente de inspectores del trabajo de conformidad con el Convenio.

En este contexto, también pedimos al Gobierno que nos informe sobre las medidas adoptadas para aumentar el número de inspectores del trabajo —no basta con decir que tienen la intención de hacerlo—, sino que nos indique concretamente qué medidas se

adoptarán o están previstas para asignar un presupuesto y contratar y formar a un número suficiente de inspectores del trabajo.

En segundo lugar, en relación con la moratoria de inspecciones, la Comisión de Expertos observó que se impuso una prohibición temporal de inspecciones programadas entre enero y diciembre de 2023 y, según la información proporcionada por el Gobierno, se trataba en efecto de una prohibición temporal de las inspecciones a entidades empresariales que estuvo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2024, y que se levantó de nuevo en enero de este año.

Quisiéramos destacar que el artículo 16 del Convenio establece que los lugares de trabajo se inspeccionarán tan a menudo y tan a fondo como sea necesario para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes.

Así pues, aunque por una parte observamos con preocupación que se introdujo la moratoria, acogemos con satisfacción que se haya levantado, pero también instaremos al Gobierno a que no imponga ninguna moratoria en el futuro, ya que es incompatible con las disposiciones del Convenio.

En tercer lugar, existen otras limitaciones que presenta la inspección del trabajo. La cuestión del preaviso. En virtud del artículo 12, 1) del Convenio, los inspectores del trabajo debidamente acreditados deberían estar facultados para entrar libremente y sin previo aviso, a cualquier hora del día o de la noche, en cualquier lugar de trabajo sujeto a inspección, así como para entrar de día en cualquier local que puedan tener motivos razonables para creer que debe ser objeto de inspección.

La ley y el procedimiento para llevar a cabo inspecciones de entidades empresariales establece el proceso que debe seguirse para realizar inspecciones de dichas entidades por parte de los órganos autorizados. Según la información facilitada por el Gobierno, se ha excluido de esta ley la norma que preveía la notificación de una inspección programada al menos diez días antes de su realización.

Así pues, cabe señalar que actualmente los inspectores pueden realizar inspecciones programadas sin previo aviso a fin de comprobar el cumplimiento de los códigos y reglamentos de construcción, las exigencias en materia de producción, almacenamiento, transporte y venta de productos de alimentación, las obligaciones de protección laboral y las disposiciones de seguridad ambiental.

En determinados casos, por ejemplo, relacionados con garantizar la seguridad de la vida y la salud de las personas, las inspecciones pueden ser imprevistas y llevarse a cabo sin una orden escrita. Estos cambios entraron en vigor en enero de 2024.

Los miembros empleadores celebran estos avances, al tiempo que señala que las inspecciones *in situ* no programadas solo pueden llevarse a cabo previo acuerdo con el órgano autorizado para el desarrollo empresarial, el Ministerio de Economía y Comercio, en virtud del artículo 575 de la Ley núm. 72 de 2007.

Para comprender mejor la situación, los miembros empleadores piden al Gobierno que facilite estadísticas sobre el número de inspecciones realizadas por las inspecciones del trabajo sin previo aviso en comparación con las visitas de inspección realizadas con previo aviso, así como estadísticas sobre el número de sanciones impuestas y efectivamente aplicadas.

De conformidad con el artículo 16 del Convenio, los lugares de trabajo deben inspeccionarse con la frecuencia y exhaustividad necesarias que permitan garantizar la aplicación efectiva de la ley.

La Comisión de Expertos observó que las siguientes restricciones previstas en la Ley núm. 72 de 2007 siguen en vigor:

- En cuanto a la frecuencia, las inspecciones programadas no deben realizarse más de una vez al año en los lugares de trabajo considerados de alto riesgo y no más de una vez cada tres años en los lugares de trabajo con un grado de riesgo medio.
- No deben realizarse inspecciones en empresas nuevas durante los tres primeros años de funcionamiento.
- El alcance de las inspecciones es limitado, sobre todo en lo referente a los temas que pueden examinarse.
- Las inspecciones solo pueden realizarse durante las horas de trabajo.
- En caso de que un tribunal no confirme la existencia de una infracción detectada por un inspector, cuando el tribunal considere que ello se debe a la falta del inspector del trabajo, este deberá ser destituido de su cargo.
- Las inspecciones programadas y no programadas no tienen por objeto imponer sanciones financieras o de otro tipo a las empresas.

Teniendo en cuenta estas restricciones, los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno garantice que los inspectores puedan realizar inspecciones con la frecuencia y exhaustividad necesarias para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales en consonancia con los artículos 12 y 16 del Convenio. Además, de conformidad con el artículo 17 del Convenio, los inspectores del trabajo deberían poder iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin previo aviso cuando sea necesario.

Por último, recomendamos que, en virtud del artículo 18 del Convenio, la legislación nacional prevea y aplique sanciones adecuadas en caso de infracción de las disposiciones legales exigibles por los inspectores del trabajo.

*Interpretación del ruso: **Miembro trabajador, Kirguistán*** - Me gustaría saludarles en nombre de la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK) y en nombre de los trabajadores de Kirguistán. La FPK agrupa actualmente a 500 000 personas. Estos trabajadores participan en actos como los organizados por la OIT. La FPK desea expresar su gratitud a la OIT por esta revisión exhaustiva del Convenio. Creo que debemos recordar a todos los presentes que la FPK fue la impulsora de esta solicitud en 2023 sobre la implantación de este Convenio.

Quisiéramos agradecerles estas recomendaciones para mejorar la situación en la República de Kirguistán. Apreciamos el papel desempeñado por la OIT como organismo autorizado que facilita la promoción de normas internacionales en el mundo laboral y garantiza la justicia social.

Recientemente, en el marco de nuestra participación tripartita, hemos colaborado con el Ministerio de Trabajo y con el Grupo de los Empleadores, y hemos trabajado mucho en este ámbito.

La FPK utiliza activamente los mecanismos tripartitos, y mantenemos un diálogo constructivo con el Consejo de Ministros de Kirguistán para mejorar el sistema de inspecciones del trabajo. La FPK planteó la cuestión de asegurar las inspecciones del trabajo estatales y de que los inspectores dispongan de los recursos humanos y técnicos necesarios, especialmente en las zonas remotas.

La FPK ha participado en consultas y ha iniciado conversaciones con el Ministerio durante las cuales hemos llegado a un entendimiento sobre la necesidad de mejorar y aumentar el número de inspectores del trabajo, así como de revisar la distribución regional de los recursos. Creo que se trata de un logro significativo en el que han participado, en particular, los empleadores. Desde hoy mismo estamos abordando su inclusión en el presupuesto para 2026.

A partir de los resultados del diálogo mantenido con nuestros interlocutores sociales en 2025, se decidió anular la moratoria y la FPK participó en el debate en torno a esta decisión.

La FPK participa en las labores y en el grupo de trabajo sobre la revisión de la legislación vigente en materia de regulación de la inspección del trabajo. Se presta especial atención a la cuestión de agilizar el proceso de autorización para llevar a cabo inspecciones y mejorar la capacidad y las atribuciones de los inspectores en su labor si existen amenazas para la vida o la salud de los trabajadores.

También estamos trabajando para mejorar las medidas punitivas o sanciones y velar por que sean eficaces introduciendo normas para las inspecciones del trabajo, incluidas las que se realizan en el ámbito público. Para la implantación de este derecho, la FPK debe tener en cuenta que nos hemos acogido a los derechos que nos han sido transmitidos. Es de señalar que hemos aumentado nuestro trabajo con los inspectores del trabajo.

Desde 2024 hasta hoy se han realizado inspecciones y revisiones sobre la implantación de la legislación en las empresas que forman parte de la FPK.

Nos gustaría señalar que, al día de hoy, hemos cubierto aproximadamente el 20 por ciento de las organizaciones de la FPK y que es allí donde trabajan nuestros inspectores del trabajo.

Nuestro principal objetivo es prevenir cualquier accidente laboral, ya que la vida de nuestros trabajadores, la vida de nuestra gente es la prioridad. Esto significa que ninguna medida económica adoptada para los empleadores puede justificar la pérdida de una vida humana. Por eso estamos intensificando nuestro trabajo y podemos decir que, en la actualidad, por ejemplo, si antes había dos trabajadores dedicados a las inspecciones del trabajo, ahora hemos aumentado esa cifra a 20, una medida que hemos hecho realidad en los últimos años.

El principal objetivo de este trabajo es garantizar que se respeten las disposiciones de la legislación en materia de SST, mediante el análisis de los convenios colectivos, la prestación de apoyo metodológico a las organizaciones sindicales, la realización de consultas a los empleadores sobre cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales, así como el fortalecimiento de las instituciones de concertación social y la mejora de la cultura en estas empresas.

Al plantear la cuestión de la aplicación del Convenio, me gustaría señalar que, a fecha de hoy, distinguidos colegas, ni un solo trabajador o participante en dichos movimientos se encuentra detenido o encarcelado.

Hemos constatado que, efectivamente, hay cierta agitación en nuestro país, pero la situación se está resolviendo, y facilitamos toda la información disponible sobre esta situación. Hemos participado en reuniones sobre este tema y nos hemos comprometido a informar por escrito sobre sus preocupaciones acerca de las situaciones de nuestros compatriotas, nuestros trabajadores. Muchos de ellos ya no están detenidos. De hecho, ocupan puestos de dirección.

Se han llevado a cabo reformas que eran necesarias para mejorar el cumplimiento de las leyes y normas laborales. Como presidente de la FPK, puedo afirmar ahora que no hay

cuestiones políticas relacionadas con el trabajo de nuestra Federación y de los miembros de nuestros sindicatos y del movimiento sindical. De hecho, hemos debatido estas cuestiones económicas como es debido. Se concluyeron todas las investigaciones relativas a las propiedades de los presidentes. No hubo ninguna confiscación.

Me gustaría compartir con ustedes un dicho que tenemos, según el cual es mejor ver algo una vez que oírlo 100 veces. Por ello nos gustaría invitarles a que nos visiten, a que conozcan nuestro país y así puedan ver con sus propios ojos cómo la FPK está comprometida y lleva a cabo su labor.

Quisiera reiterarles una vez más, que nuestro objetivo es proteger los derechos de los trabajadores. Nuestra prioridad es el trabajador y sus intereses que intentamos proteger. No queremos simplemente aumentar en número. Nuestro deseo es proteger los intereses de nuestros trabajadores.

En conclusión, me gustaría decir que la FPK reitera su pleno compromiso con las disposiciones del Convenio, y expresamos nuestra voluntad de seguir cooperando constructivamente con la OIT y, como se trata de una institución tripartita, colaboramos con nuestros interlocutores sociales, el Gobierno y los empleadores. Estamos convencidos de que solo a través de esfuerzos colectivos podremos construir un sistema de inspección del trabajo eficaz, profesional e independiente que sea capaz de garantizar que se respetan los derechos de los trabajadores y asegurar que existe justicia en este sector, y gracias a nuestros esfuerzos colectivos, podemos en la vida real, y no únicamente sobre el papel, proteger los derechos laborales de nuestros miembros.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania, e Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la implantación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a esta Organización en el desarrollo y el fomento de las normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación.

La inspección del trabajo prevista en el Convenio es clave para promover y salvaguardar unas condiciones laborales dignas. La inspección del trabajo prevista en el Convenio es clave para promover y salvaguardar unas condiciones de trabajo decente.

La Unión Europea y Kirguistán firmaron un Acuerdo de Mejora de Asociación y Cooperación con disposiciones laborales en junio de 2024. Se trata de impulsar y reforzar la cooperación con el país en ámbitos políticos clave como el comercio, la inversión y el empleo y los asuntos sociales.

Además, la República de Kirguistán se convirtió en el primer país de la región en recibir preferencias comerciales de la Unión Europea en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas Plus (SPG+), comprometiéndose a implantar 27 convenios internacionales fundamentales, sobre todo en materia de derechos humanos y derechos laborales. Kirguistán tiene una fuerza laboral de unos 3 millones de personas.

Observamos con preocupación las últimas indicaciones del Gobierno de que actualmente solo hay 28 inspectores del trabajo y que la falta de personal repercute de manera desigual en

las regiones kirguisas al darse el caso de que algunas únicamente cuentan con uno o dos inspectores en total.

Asimismo, tomamos nota con profunda preocupación de la información del Gobierno sobre el aumento de las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores y el incremento de los accidentes laborales, algunos de ellos mortales. Lamentamos que, debido a la escasez de personal, los inspectores del trabajo no lleven a cabo inspecciones sobre el trabajo forzoso y la trata de personas.

En consonancia con la recomendación formulada por la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno de Kirguistán a que garantice la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes en todas las regiones y a que facilite información sobre las medidas previstas o adoptadas encaminadas a aumentar el número de inspectores del trabajo. El funcionamiento eficaz del sistema de inspección laboral es crucial para lograr la plena observancia de los derechos laborales y otros derechos humanos en la práctica.

Tomamos nota asimismo de la información escrita del Gobierno fechada el 19 de mayo en la que afirma que está considerando la cuestión de aumentar el número de inspectores del trabajo estatales. Compartimos la gran preocupación de la Comisión de Expertos sobre la prohibición temporal de las inspecciones programadas impuesta entre enero y diciembre de 2023 y sobre una nueva moratoria de las inspecciones del trabajo introducida en enero de 2024 hasta finales de 2024.

Nos interesaría conocer las razones que han llevado al Gobierno a introducir esta moratoria, que constituye una grave violación del Convenio sobre la inspección del trabajo ratificado y que puede debilitar significativamente la aplicación de las normas laborales y las condiciones en el lugar de trabajo.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que elimine las múltiples restricciones y limitaciones a las facultades de los inspectores del trabajo contenidas en la Ley núm. 72 de 2007, a fin de asegurarse de que están autorizados a entrar libremente y sin previo aviso en los lugares de trabajo, realizar inspecciones con la frecuencia y exhaustividad necesarias para iniciar o recomendar inmediatamente un procedimiento judicial sin previa notificación y garantizar la aplicación efectiva de las sanciones por incumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el Código de Infracciones.

Por consiguiente, instamos al Gobierno de Kirguistán a que adapte plenamente su legislación nacional a lo dispuesto en el Convenio y a dar seguimiento a la solicitud de la Comisión de Expertos de proporcionar información y estadísticas a este respecto.

Además, pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner su legislación en conformidad con el Convenio con objeto de velar por que los inspectores del trabajo puedan dictar órdenes que requieran medidas con fuerza ejecutiva inmediata y para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, particularmente en caso de peligro inminente. Invitamos al Gobierno a proporcionar información sobre el número y el contenido de estas medidas a la Comisión de Expertos.

La Unión Europea está dispuesta a apoyar a Kirguistán con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios ratificados.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza apoya la declaración de la Unión Europea y desea hacer las siguientes observaciones. En primer lugar, Suiza desea reiterar el papel fundamental que desempeñan los sistemas de inspección del trabajo, siempre que sean

eficaces, para garantizar el cumplimiento y la aplicación efectiva de las disposiciones legales establecidas en la legislación laboral. En este sentido, la inspección del trabajo es una de las piedras angulares de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A este respecto, Suiza expresa su preocupación por las numerosas restricciones prácticas, políticas y jurídicas que obstaculizan el buen funcionamiento del sistema de inspección del trabajo en Kirguistán. Con solo 28 inspectores en todo el país, según las cifras facilitadas por el Gobierno en su último informe, la situación en materia de personal es muy crítica. Esto limita drásticamente la capacidad de los inspectores para desempeñar correctamente su misión. Sin recursos suficientes, no pueden llevar a cabo inspecciones sobre el trabajo forzoso y la trata de seres humanos, por ejemplo. La falta de personal se ve agravada por las dos moratorias consecutivas que suspendieron todas las inspecciones programadas de enero de 2023 a diciembre de 2024.

Por lo tanto, Suiza pide al Gobierno de Kirguistán que tome todas las medidas necesarias para garantizar que el sistema de inspección laboral cuente con el personal y los recursos suficientes para poder llevar a cabo todas sus funciones de forma eficaz, entre ellas la aplicación efectiva de sanciones.

Miembro trabajadora, Suecia - Hablo en nombre de los trabajadores de los países nórdicos. La inspección del trabajo es una instancia esencial para hacer cumplir los derechos laborales. Su funcionamiento eficaz es capital para el Estado de derecho, la salud y la seguridad de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas y la transición de una economía informal a una formal. Sin una inspección del trabajo que sea imparcial y equitativa, esté dotada de personal y medios suficientes que permitan supervisar la legislación laboral y prescribir recursos, resulta difícil hacer valer los derechos de los trabajadores. Sobre todo, cuando la libertad sindical no está garantizada, como es el caso de Kirguistán, que se encuentra en la categoría 5, la peor del Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional.

Lamentablemente, muchos Gobiernos de los nuevos Estados independientes de la antigua Unión Soviética parecen no comprender la importancia del Convenio para todo el sistema de derechos laborales. Hoy debatimos esta cuestión que afecta a Kirguistán. Más adelante trataremos el mismo tema en Uzbekistán. Lo debatimos en Kazajstán el año pasado y en Tayikistán hace varios años. Refiriéndose a esta región, la Comisión de Expertos, en su observación general de 2019, expresó su preocupación por el hecho de que algunos Estados Miembros habían ratificado los Convenios sobre inspección del trabajo, pero habían adoptado medidas que socavan sustancialmente dichas inspecciones, todo ello en nombre de mejorar el clima de inversión y el entorno empresarial. Algunos Gobiernos, incluido el de Kirguistán, promulgan moratorias sobre las inspecciones del trabajo y, aunque el Gobierno de Kirguistán informe de que la moratoria no se prolongó, no hay garantías de que no se dicte una nueva moratoria.

Exhortamos al Gobierno de Kirguistán a que se abstenga de aplicar nuevas moratorias. Nuestra experiencia en los países nórdicos es que unas buenas condiciones laborales, incluido un buen entorno de trabajo, conducen a mejores resultados y contribuyen a aumentar la productividad. Esto explica por qué muchos empresarios de nuestros países participan en la negociación colectiva y se preocupan también por las inspecciones laborales.

Por ello, resulta tan triste saber que los inspectores del trabajo de Kirguistán se enfrentan a restricciones de muy diversa índole. La propia inspección no cuenta con financiación ni personal suficientes. Kirguistán, con una fuerza laboral superior a los 3 millones de trabajadores, solo cuenta con 28 inspectores del trabajo. El número de inspectores es

simplemente demasiado reducido y estos profesionales carecen de los medios necesarios para realizar su trabajo.

El Gobierno de Kirguistán debe adaptar su legislación nacional para que los inspectores puedan desempeñar su labor con la frecuencia y el rigor requeridos para asegurar el cumplimiento de los convenios ratificados por Kirguistán. Además, los inspectores del trabajo deben estar autorizados a ordenar directamente medidas destinadas a mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, a supervisar el cumplimiento de estas medidas, a emprender acciones legales contra los responsables de infracciones y a imponer sanciones. Todo esto lo señala claramente la Comisión de Expertos. Los países nórdicos y la Unión Europea esperamos que nuestros socios comerciales respeten los derechos fundamentales de los trabajadores. Kirguistán ha recibido acuerdos comerciales beneficiosos, pero no responde a los compromisos adquiridos en materia de derechos de los trabajadores.

La detención de dirigentes sindicales y la presencia de agentes de seguridad en congresos sindicales es totalmente inaceptable. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable son derechos fundamentales interrelacionados en el trabajo y, de conformidad con el Convenio, la inspección del trabajo es una función pública esencial.

En su informe, el Gobierno reconoce ciertas deficiencias e indica que está debatiendo con los interlocutores sociales y los legisladores las acciones necesarias para mejorar la situación. Esperamos sinceramente que el Gobierno adopte esas medidas.

Interpretación del ruso: Miembro gubernamental, Belarús - Agradecemos a la delegación de la República de Kirguistán que nos haya facilitado información detallada sobre esta cuestión. Nos congratulamos de los progresos realizados por el Gobierno de Kirguistán en la implantación de las disposiciones del Convenio, que regula los principios que garantizan la legislación laboral. Este país ha desarrollado y tiene en funcionamiento un sistema eficaz de supervisión y control de la legislación laboral con el fin de velar por la protección de los intereses de los trabajadores. Este sistema se mejora constantemente.

Al mismo tiempo, se prevén medidas para evitar cualquier injerencia infundada en la labor de las empresas por parte de los organismos reguladores. Apreciamos que la República de Kirguistán haya demostrado que se esfuerza por lograr la apertura y la transparencia en el sector laboral, lo que se refleja en el suministro de información sobre las relaciones laborales y su disponibilidad pública. Acogemos con satisfacción el diálogo tripartito activo con los interlocutores sociales, gracias al cual todas las partes interesadas pueden participar en la elaboración y la mejora de la política estatal en materia de trabajo y empleo.

El compromiso de la República de Kirguistán con el respeto de las normas internacionales del trabajo demuestra que el país está dispuesto a implantar a escala nacional las mejores prácticas universalmente reconocidas en este ámbito.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, Federación de Rusia - Los sindicatos rusos apoyan los esfuerzos realizados por los sindicatos de Kirguistán para armonizar la legislación y la actividad práctica de las inspecciones del trabajo estatales con el Convenio, en la industria y el comercio, con vistas a conseguir su eficacia a la hora de proteger los derechos de los trabajadores.

En nuestra opinión, teniendo en cuenta que se trata de un Convenio clave, no solo los sindicatos sino también los empleadores deberían estar interesados en minimizar cualquier violación de los derechos de los trabajadores y en respetar unas condiciones laborales seguras,

y reducir los casos de lesiones en el trabajo. Por eso creemos que a los empresarios también les interesa que los inspectores del trabajo actúen con eficacia.

Al mismo tiempo, los materiales de la Comisión de Expertos muestran que el número de inspectores es insuficiente, por lo que simplemente no son capaces de reaccionar con rapidez y eficacia ante las quejas de los trabajadores. Además, el mecanismo de la moratoria se utilizó en interés de los inversores extranjeros para disminuir y limitar las inspecciones no programadas de los inspectores del trabajo. Actualmente, el proceso para llevar a cabo inspecciones programadas también es complicado. La base de dichas inspecciones se limita a las amenazas para la vida y la salud de los trabajadores, lo que significa que las inspecciones no pueden abarcar otros derechos. Nos gustaría señalar lo extendidas que están estas prácticas en los países de nuestra región, incluido mi país, lo que justifica la atención prestada por el sistema de control de la OIT.

Teniendo en cuenta lo anterior, queremos hacer un llamamiento al Gobierno y al Parlamento de Kirguistán para que implementen las recomendaciones de la Comisión de Expertos, especialmente en lo que se refiere al aumento de la financiación y del número de inspectores de los servicios nacionales de inspección del trabajo, así como a la ampliación de sus competencias, con el fin de ajustarlos plenamente a los compromisos asumidos al ratificar el Convenio. También les pedimos que abandonen la práctica perjudicial de introducir moratorias en la labor de las inspecciones del trabajo, que conduce a la pérdida de vidas y salud de los trabajadores y no a la protección de los intereses de los inversores.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - El Reino Unido tiene una larga tradición de compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores mediante el fomento de regímenes de inspección laboral sólidos y adecuadamente financiados. Celebramos la oportunidad de debatir estas importantes cuestiones en el presente foro. El Reino Unido acoge con satisfacción la modificación del artículo 6 de la Ley núm. 72 de 2007 de la República de Kirguistán, que permite la realización de inspecciones planificadas sin previo aviso, tal y como establece el Convenio.

Sin embargo, a pesar de estos pasos y en consonancia con las observaciones formuladas por la FPK, observamos que la República de Kirguistán sigue incumpliendo el Convenio y ha sido seleccionada para ser debatida en esta Comisión.

De hecho, tal y como ha señalado la Comisión de Expertos, sigue habiendo limitaciones en la Ley núm. 72 de 2007 sobre las competencias de los inspectores, entre las que se incluyen (aunque no exclusivamente) el requisito de que los inspectores obtengan una autorización oficial previa antes de llevar a cabo una inspección no programada, la limitación de la frecuencia de las inspecciones del trabajo y la restricción del alcance de las inspecciones.

La Comisión de Expertos también ha determinado que el número de inspectores del trabajo es insuficiente, lo que menoscaba la capacidad de la inspección para desempeñar sus funciones con eficacia. También nos preocupa la nueva moratoria de las inspecciones promulgada por Decreto Presidencial, que parece constituir una grave violación del Convenio.

El Reino Unido colabora estrechamente con la República de Kirguistán en todo el ámbito multilateral de Ginebra y celebra su firme compromiso con el derecho internacional, por lo que la anima a hacer todo lo posible por cumplir el Convenio eliminando estas limitaciones. También esperamos que el Gobierno de Kirguistán reitere su compromiso de garantizar que los inspectores del trabajo dispongan de recursos suficientes, abordando los problemas de financiación y capacidad. Si trabajamos juntos con la OIT, podremos crear un entorno laboral más seguro y equitativo para todos nuestros trabajadores.

Así pues, en conclusión, el Reino Unido alienta al Gobierno de la República de Kirguistán a que implante las recomendaciones contenidas en el presente informe y cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio. Esperamos que el próximo informe del Gobierno presentado a la Comisión de Expertos confirme la plena implementación de las medidas solicitadas y demuestre nuevos avances positivos hacia el funcionamiento eficaz del sistema de inspección del trabajo.

Miembro gubernamental, Kazajstán - Kazajstán expresa su apoyo a la República de Kirguistán en sus esfuerzos por reforzar el cumplimiento del Convenio. Reconocemos los puntos señalados en el Informe de la Comisión de Expertos y elogiamos el compromiso de Kirguistán de abordarlos. La República de Kazajstán es consciente del derecho de cada Estado a establecer de forma independiente sus sistemas de inspección del trabajo con arreglo a las condiciones socioeconómicas nacionales y a las obligaciones internacionales.

En nuestra opinión, mediante este enfoque se consigue una integración equilibrada de las normas universales de la OIT con los contextos específicos de cada país, fomentando el desarrollo sostenible y la estabilidad social. En este sentido, reconocemos los notables pasos que Kirguistán ha dado para alinear su sistema de inspección laboral con el Convenio, entre ellos el levantamiento de la prohibición temporal de inspeccionar las empresas. Estas acciones demuestran la voluntad política y el compromiso de reforzar la supervisión del cumplimiento de la legislación laboral. Consideramos los esfuerzos emprendidos por Kirguistán como una importante contribución a la protección de los derechos laborales, la garantía de unas condiciones de trabajo seguras y la promoción del diálogo social.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - El derecho a un lugar de trabajo seguro es un derecho humano fundamental en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales. De hecho, ocupa una posición clave en el sistema de normas laborales porque se trata esencialmente de proteger y salvar vidas. Hay dos instituciones que pueden garantizar la seguridad de la vida y la salud en el lugar de trabajo. Son la inspección del trabajo estatal y las organizaciones sindicales libres y que funcionen eficazmente. En relación con la salud y la seguridad en el trabajo, las tareas de ambas consisten en determinar y eliminar los peligros y riesgos laborales en estrecha colaboración siempre que sea posible. Por desgracia, sabemos que este sistema de protección de la salud y la seguridad se ha degradado gravemente en todos los países de Europa Oriental y Asia Central. Ha provocado una disminución del valor de la vida humana y un aumento de las estadísticas de lesiones y accidentes laborales, incluidos los mortales.

Por consiguiente, elogiamos al Gobierno de la República de Kirguistán por facilitar información a la Comisión y por su voluntad declarada de cooperar con la OIT. Esperamos que este sea el primer paso que sirva para invertir la evolución negativa y vaya seguido de otras medidas encaminadas a crear un sistema holístico y eficaz de seguridad en el trabajo. Al mismo tiempo, nos gustaría señalar que, en el contexto de la República de Kirguistán, esto requerirá un esfuerzo significativo porque se trata de la necesidad de cambiar drásticamente incluso la actitud de la gente hacia la cuestión de su propia seguridad. También es necesario crear un sistema de responsabilidad de los empleadores que fomente la inversión en seguridad en el lugar de trabajo. La experiencia demuestra que si el Estado se limita a imponer medidas punitivas no se obtienen resultados positivos. Al contrario, pueden afectar al sistema de seguridad en el lugar de trabajo con la corrupción.

Sin embargo, eso es en lo que parece centrarse el informe del Gobierno, que no se esfuerza por plantear medidas de motivación positiva para los empleadores y los trabajadores

y no contempla la promoción del diálogo social sobre las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad. Otro factor que no puede soslayarse en la creación de un sistema eficaz de seguridad en el trabajo es la presencia o ausencia de libertad sindical. En un ambiente de desconfianza hacia las autoridades estatales y ante la ausencia de organizaciones de trabajadores verdaderamente independientes, es imposible conseguir la eliminación de los peligros y riesgos laborales. A este respecto, cabe destacar que el espacio para la libertad de expresión, reunión pacífica y asociación en Kirguistán se ha reducido considerablemente en los últimos años.

En particular, las autoridades han intensificado las medidas para reprimir todas las formas de crítica pública, a pesar de las objeciones sustanciales y bien fundadas de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales internacionales. Los periodistas y activistas de los derechos civiles críticos con las políticas del Gobierno se han enfrentado a un aumento de los ataques a los medios de comunicación, detenciones arbitrarias, acoso y juicios injustos. Las autoridades utilizan una definición muy amplia de actividad política para restringir el derecho a la libertad de asociación. Los sindicatos también han sido objeto de presiones por parte de las autoridades gubernamentales, tal y como se hizo constar en la queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical con el caso núm. 3386.

La situación en Kirguistán fue objeto de debate en nuestro 28.º Congreso de la UITA en 2023, donde los delegados de diferentes países del mundo expresaron su preocupación por las iniciativas legislativas que restringen los derechos sindicales en Kirguistán. Pero esta situación empeoró en el periodo siguiente. Entre noviembre de 2023 y la primavera de 2024, seis dirigentes sindicales electos fueron puestos bajo arresto, cada uno de ellos durante varios meses.

Las razones de esta detención siguen sin estar claras y creemos que es un serio motivo para expresar nuestra preocupación por el cumplimiento por parte del país de los convenios fundamentales de la OIT, especialmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que ambos son instrumentos que permiten hacer cumplir las normas internacionales, entre ellas las relativas a la salud y la seguridad en el trabajo.

Pedimos al Gobierno de Kirguistán que ofrezca explicaciones sobre los motivos que llevaron a la detención de los dirigentes sindicales. Esta explicación debe hacerse pública como paso necesario para que los sindicatos puedan funcionar en un ambiente libre de temor a la intervención y para construir un entorno seguro y saludable en los lugares de trabajo.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, que tiene tres organizaciones industriales afiliadas en Kirguistán. Nos preocupa que, aunque la moratoria señalada por la Comisión de Expertos se levantó a principios de este año, la práctica continuada del Gobierno de imponer prohibiciones y restricciones temporales a las inspecciones programadas sigue siendo inaceptable. Asimismo, también son inadmisibles otras limitaciones del alcance y el funcionamiento de las inspecciones del trabajo señaladas por la Comisión de Expertos.

No obstante, aplaudimos la suspensión de la última moratoria, y esperamos que el Gobierno adopte nuevas medidas destinadas a velar por que las inspecciones del trabajo se lleven a cabo con la regularidad y el rigor necesarios para lograr la aplicación efectiva de las disposiciones legales establecidas en el artículo 16 del Convenio.

El Gobierno también debe abordar de inmediato el problema del insuficiente número de inspectores del trabajo. Actualmente hay 28 inspectores para atender a 2,6 millones de trabajadores en un país mayoritariamente montañoso y con muchas zonas de difícil acceso. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que aumente el número de inspectores, asigne medios suficientes para el ejercicio de su labor y asegure la cobertura de todas las regiones.

El Gobierno también debería aplicar todas las recomendaciones formuladas en el último Informe de la Comisión de Expertos con el fin de armonizar plenamente su legislación nacional con el Convenio, eliminando así las múltiples restricciones que siguen existiendo a las facultades de los inspectores del trabajo, lo que les permitiría iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin previo aviso y lograr la imposición efectiva de sanciones por violación de las disposiciones legales aplicables, tal como se establece en el Código de Infracciones.

Pedimos al Gobierno que solicite la asistencia de la OIT para la implantación de los cambios legales necesarios y que acepte una misión de contactos directos para facilitar un diálogo tripartito en la aplicación de las normas laborales fundamentales.

Aunque expresamos nuestra satisfacción por la liberación el año pasado de Eldar Tadjibaev, presidente del Sindicato de Minería y Metalurgia de Kirguistán, afiliado a IndustriALL Global Union, y entendemos que se retiraron los cargos contra él y pudo volver a su puesto, hacemos un llamamiento al Gobierno de Kirguistán para que garantice el pleno respeto de los derechos laborales fundamentales consagrados en los Convenios núms. 87, 98 y 81. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable son principios y derechos fundamentales interconectados en el ámbito laboral.

Observadora, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - La ICM representa a los trabajadores de la construcción, los materiales de construcción, la madera y la silvicultura, sectores en los que el funcionamiento eficaz del sistema de inspección del trabajo no es una formalidad, sino una cuestión de vida o muerte. Para los trabajadores de estos sectores de alto riesgo, el cumplimiento de las disposiciones del Convenio no es únicamente una obligación legal, sino un requisito esencial en la protección de su salud, seguridad y derechos fundamentales.

Como se indica en el artículo 2 del Convenio, el objetivo de la inspección del trabajo es hacer cumplir las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. Además, el artículo 5 del Convenio establece que las autoridades competentes deben adoptar medidas apropiadas para promover la cooperación entre los inspectores del trabajo, los empleadores y los trabajadores o las organizaciones que los representen.

Sin embargo, la aplicación efectiva de estos artículos es imposible si no existe un diálogo social genuino y positivo entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Y tal diálogo no puede darse en un entorno donde no se respeta íntegramente la libertad de asociación. Los recientes hechos acaecidos en la FPK, entre ellos los sindicatos de rama y los afiliados a la ICM entre finales de 2023 y principios de 2024, durante los cuales seis dirigentes sindicales fueron detenidos y otros renunciaron a sus cargos, han suscitado preocupación sobre el entorno actual de la actividad sindical en el país. La ICM alienta al Gobierno de Kirguistán a reafirmar su compromiso con los derechos laborales fundamentales, en particular con la libertad de asociación, tal como se establece en las normas internacionales y en la propia Constitución del país.

Los sistemas de inspección del trabajo no son un mero instrumento administrativo. Son instituciones públicas vitales. Cuando carecen de financiación suficiente, están limitados jurídicamente o son incapaces de funcionar de forma independiente, no consiguen proteger a los trabajadores de la explotación, las condiciones inseguras y las violaciones de sus derechos. Su eficacia está fundamentalmente vinculada al respeto general de las normas internacionales, en particular los derechos fundamentales garantizados por los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical y de negociación colectiva.

Por lo tanto, al abordar la situación en Kirguistán y examinar el cumplimiento del Convenio, la OIT debe hacer hincapié en la necesidad de adherirse a los Convenios núms. 87 y 98. Asegurar estos derechos es esencial para restaurar la integridad y la eficacia de la inspección del trabajo, y para salvaguardar la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores en todos los sectores de la ICM y otros.

Interpretación del ruso: Representante gubernamental - Me complacería mucho sumarme no solo a las palabras pronunciadas, sino a todas y cada una de las letras que figuran en la declaración de nuestro distinguido colega de Kazajstán, que observo con gran placer ha sido capaz de aclarar las particularidades de la situación en Kirguistán y, como han señalado algunos oradores esta tarde comparando, por ejemplo, las condiciones o el contexto de las situaciones en todos los países de la región. Me refiero concretamente a Asia Central. Para responder a las preguntas que se han formulado durante nuestro debate, me gustaría hacer algunas aclaraciones.

Una vez más, si nos remontamos a la declaración de nuestro colega de Kazajstán, la mayoría de estas cuestiones son de naturaleza objetiva y creo que es por ello por lo que ciertas preguntas se dirigieron no solo a nosotros sino también a otros países de la región y creo que esta es la razón por la que los miembros empleadores llamaron tres veces Kazajstán a Kirguistán. La verdad es que estamos encantados de que se nos confunda con nuestro país hermano y vecino, pero creo que ese planteamiento en el que se nos agrupa a todos demuestra una cierta falta de comprensión de los hechos y voy a explicar por qué tengo esta impresión, una impresión que ahora se ha convertido de hecho en una convicción.

Me gustaría, en nombre de Kirguistán, invitar a estos críticos de nuestro país a que nos hagan una visita y vean los cambios que se están produciendo actualmente, que se están llevando a cabo desde la revolución pacífica de 2020. Les invito a que vengan y comprueben lo que estamos haciendo, las medidas que estamos tomando; y además quisiera compartir con ustedes algunos hechos.

En los últimos tres años, el volumen de las contribuciones fiscales al presupuesto de Kirguistán se triplicó y el de las contribuciones aduaneras se cuadruplicó. Nuestra economía, aunque crece a un ritmo superior al 10 por ciento, no puede mantener semejante nivel de contribuciones al presupuesto, de ahí que estemos llevando a cabo acciones de lucha contra el crimen organizado y la corrupción. En consecuencia, nuestro país está en condiciones de aumentar los salarios y las pensiones.

En la Asamblea Mundial de la Salud que acaba de concluir, observamos con gran satisfacción que tan solo el año pasado los salarios se incrementaron en un 50 por ciento para todos los profesionales de la medicina. En cuanto a las acusaciones sin base, que carecen de todo fundamento, y que están relacionadas con las libertades o los derechos, estoy de acuerdo con nuestro colega. De nuevo, me gustaría invitarles a que nos haga una visita.

También hemos oído ciertas acusaciones —de hecho, la única palabra que podemos usar para esto es acusaciones— sobre el trabajo forzoso y la trata de personas, pero no ha habido

ni un solo caso de trabajo forzoso en nuestro país. Ningún caso ha sido registrado oficialmente. Quisiera pedir a los miembros trabajadores que nos faciliten esta información si de alguna manera la tuvieran. No estoy diciendo que el Código del Trabajo prohíba el trabajo forzoso. Lo que digo es que no disponemos de esa información. No hay estadísticas ni datos al respecto. No existe tal fenómeno en nuestro país.

Seguidamente me referiré a la declaración de la distinguida representante de Polonia en nombre de la Unión Europea, en la que pedía aclaraciones sobre la moratoria de 2024. En mi introducción, creo haber explicado con suficiente claridad y detalle las razones que llevaron a esta moratoria. Los motivos no son ni eran impedir o atacar los derechos de los trabajadores. Muy al contrario. El único propósito de la moratoria estaba relacionado con la lucha contra la corrupción en los organismos reguladores o supervisores. Una vez más, me gustaría explicar que la corrupción en estos mecanismos de control, los organismos y autoridades que los gestionan, conducen a la vulneración o conculcación de los derechos de los trabajadores.

Creemos que la lógica de Kirguistán al introducir esta moratoria es bastante clara y, en este sentido, agradezco sinceramente los comentarios del representante de Suiza, quien ha subrayado que, sin recursos suficientes, el propio sistema de inspección del trabajo no puede llevar a cabo eficazmente su labor. Me he referido a esta cuestión en mis comentarios introductorios.

Pedimos y sugerimos que se firme un programa de trabajo decente con vistas a ampliar la asistencia técnica a la República de Kirguistán. Eso es lo que solicitamos y recomendamos.

En lo que respecta a las preguntas formuladas por la representante de los trabajadores, nuestra colega de Suecia, así como por el representante de la UITA en relación con las causas penales incoadas contra la antigua dirección de los sindicatos, he de decir que esta dirección se encontró, por desgracia, sumida en la corrupción. Olvidaron para quién y para qué existían y de quién eran las contribuciones o las cuotas con las que llevaban vidas lujosas.

El Estado, a través de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y del sistema judicial, se vio obligado a actuar tras las numerosas quejas presentadas por miembros regulares de estos sindicatos, que enviaron muchísimas denuncias. El Estado activó mecanismos a través de los cuales los tribunales gestionaron estas investigaciones y estos asuntos. El resultado fue que ninguna de estas personas fue encarcelada. Seis fueron detenidas y la mayoría que se vio envuelta en corrupción fue puesta en libertad cuando devolvieron los fondos robados a los trabajadores.

Además, varios de ellos vuelven a estar activos en el sector sindical. Gracias a nuestro sistema judicial independiente, aquellos que pudieron demostrar su inocencia y no haber participado en malversaciones o uso indebido de fondos que tuvieron lugar bajo la anterior dirección de los sindicatos, pudieron reanudar sus actividades en el ámbito.

Para concluir, me gustaría cerrar mi declaración reiterando una vez más que la moratoria, que estuvo activa el año pasado, fue una medida de emergencia y tuvo carácter temporal, que se introdujo para proteger los derechos de los trabajadores y resolver o prevenir los resultados de la corrupción de determinadas personas en este ámbito. Quería explicar muy rápidamente por qué se introdujo esta moratoria el año pasado y la razón de la misma.

Nuevamente, me gustaría invitarles a visitar Kirguistán. Quisiera invitar a los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos; aquellos de ustedes que estén realmente interesados en conocer la situación y lo que estamos debatiendo actualmente, serán bienvenidos. Les invitamos a Kirguistán. Nuestras puertas están abiertas para ustedes. Les recibiremos con los brazos abiertos y les explicaremos, les mostraremos los

motivos por los que actualmente no podemos, por ejemplo, llevar a cabo determinados compromisos o cumplirlos en su totalidad.

Insisto una vez más en que el trabajo que estamos llevando a cabo en nuestro país para eliminar la corrupción y el crimen organizado da lugar a ciertos cambios que algunos miembros de nuestro gabinete pueden considerar una violación de los derechos o un incumplimiento de los compromisos por parte de Kirguistán, por lo que, una vez más, quisiera expresarles mi más cordial bienvenida a Kirguistán.

Miembros empleadores - En primer lugar, permítanme dar las gracias al Gobierno de Kirguistán y disculparme por mi error anterior. También quiero expresar mi agradecimiento a los demás oradores que han intervenido. Se ha hablado de muchas cuestiones. Tengo que decir que algunas de ellas se salían un poco del tema, en el sentido de que estamos aquí para hablar de la inspección del trabajo, pero también hemos escuchado otros temas. Así que, cuando lleguemos a las conclusiones, obviamente, tenemos que asegurarnos de que volvemos a centrarnos en el tema a debate.

Simplemente reiteramos lo que he dicho antes, que el Convenio es un instrumento prioritario para la gobernanza y volvemos a insistir en que condenamos cualquier incumplimiento relativo a la aplicación de los convenios ratificados en general. En este sentido, como hemos tenido ocasión de escuchar, la inspección del trabajo es una pieza fundamental para el funcionamiento de un mercado laboral eficaz y eficiente y para que impere el Estado de derecho. Un sistema basado en normas exige contar con un sistema eficaz de inspección del trabajo para funcionar correctamente.

A la luz de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en el debate de hoy, quisiéramos recomendar lo siguiente.

En primer lugar, pedimos al Gobierno que garantice la existencia de un número suficiente de inspectores del trabajo en consonancia con el artículo 10 del Convenio y, además, instamos al Gobierno a que facilite información sobre las medidas adoptadas con vistas a aumentar el número de inspectores del trabajo, sobre las acciones previstas o ya emprendidas y en relación con la asignación presupuestaria para los servicios de inspección del trabajo.

En segundo lugar, pedimos al Gobierno que proporcione estadísticas sobre el número de visitas de inspección realizadas por los inspectores del trabajo sin previo aviso en comparación con las visitas de inspección efectuadas con previo aviso, así como estadísticas sobre el número de sanciones impuestas y que realmente se han aplicado.

Junto con estas acciones, también queremos señalar que hemos escuchado la explicación del Gobierno sobre los motivos de la moratoria, y aplaudimos el hecho de que esta suspensión no fuera permanente ya que se ha anulado. Pero si se adoptan las medidas que hemos recomendado, debería reducirse la necesidad de tomar otras medidas de emergencia como la moratoria, e instamos al Gobierno a que no vuelva a aplicar este tipo de medidas en el futuro.

Por último, recomendamos al Gobierno que armonice la legislación y la práctica nacionales con los artículos 12, 16, 17 y 18 del Convenio. En todas estas cuestiones, contamos con la cooperación del Gobierno para la implantación de las recomendaciones y le exhortamos a que aproveche la asistencia que le brinda la OIT en todos los aspectos que considere útiles para llevar a cabo estas tareas.

Miembros trabajadores - Queremos dar las gracias al representante del Gobierno por la información escrita y oral facilitada a nuestra Comisión. Durante nuestras conversaciones, hemos sabido que el ejercicio de libertades fundamentales como la libertad de expresión y de

reunión, así como las libertades sindicales, es especialmente difícil en Kirguistán. Algunos sindicalistas han sido encarcelados, sus bienes han sido confiscados por las autoridades y los sindicatos son objeto de injerencias por parte de las autoridades en sus asuntos internos. Nuestra Comisión debe reiterar que el restablecimiento de la garantía del ejercicio de estas libertades es fundamental para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Lo mismo cabe decir del cumplimiento del Convenio. Hemos constatado una serie de deficiencias al respecto.

Tenemos que señalar con profunda preocupación que el Gobierno ha reintroducido una moratoria de las inspecciones del trabajo en 2024, lo que constituye una grave violación del Convenio.

La persistencia de otras limitaciones a las competencias de los inspectores del trabajo, en particular las contenidas en la Ley núm. 72 de 2007, reducen considerablemente la capacidad de la inspección del trabajo para desempeñar eficazmente sus funciones.

Por eso creemos que es esencial que el Gobierno tome medidas en un plazo determinado con el fin de que la práctica y la legislación vuelvan a ajustarse a lo dispuesto en el Convenio.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que garantice un número suficiente de inspectores del trabajo para que los centros de trabajo sean inspeccionados con la frecuencia y el rigor necesarios para asegurar la aplicación efectiva de la legislación. La cobertura territorial de los servicios de inspección también es esencial si se quiere conseguir que todas las regiones del país puedan estar cubiertas por la inspección del trabajo. El Gobierno transmitirá oportunamente a la OIT información sobre las medidas previstas o adoptadas destinadas a incrementar el número de inspectores del trabajo.

También es conveniente que el Gobierno comunique el presupuesto asignado a los servicios de inspección.

Las moratorias impuestas a los servicios de inspección deben levantarse sin demora y el Gobierno se abstendrá de reintroducir dichas moratorias en el futuro. Asimismo, el Gobierno velará por que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo misiones de inspección con la frecuencia y el rigor necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 16 del Convenio.

El Gobierno también se asegurará de que su legislación cumple el artículo 12 del Convenio, eliminando las numerosas restricciones a las competencias de los inspectores del trabajo.

Es igualmente esencial que los inspectores del trabajo estén facultados para iniciar o recomendar procedimientos judiciales sin previo aviso cuando sea necesario, en virtud del artículo 17 del Convenio.

El Gobierno velará por la aplicación efectiva de las sanciones impuestas por infracción de las disposiciones del Código Penal que sean competencia de los inspectores del trabajo, con arreglo al artículo 18 del Convenio.

El Gobierno facilitará estadísticas sobre el número de inspecciones realizadas por los servicios de inspección sin previo aviso, en comparación con las inspecciones efectuadas con previo aviso, así como el número de sanciones impuestas y efectivamente aplicadas.

El Gobierno hará lo necesario para que los servicios de inspección puedan adoptar medidas de ejecución inmediata en caso de peligro inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores, de conformidad con el artículo 13, 2), *b)* del Convenio. A este respecto,

solicitamos que el Gobierno proporcione información sobre el número anual de requerimientos judiciales para la adopción de medidas inmediatas emitidos por los inspectores del trabajo, y que indique el motivo de dichos requerimientos y las medidas adoptadas.

Pedimos al Gobierno que reciba una misión de contactos directos de la OIT y que proporcione información completa a la Comisión de Expertos antes del 1 de septiembre de 2025 sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de nuestra Comisión.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la reintroducción de una moratoria en las inspecciones del trabajo para 2024, lo cual representa una grave violación del Convenio.

La Comisión tomó nota asimismo de la persistencia de otras limitaciones contenidas en la Ley núm. 72, de 2007, a las facultades de los inspectores, y del número insuficiente de inspectores del trabajo, lo que socava considerablemente la capacidad del sistema de inspección del trabajo para desempeñar sus funciones efectivamente.

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

- **velar por que haya un número suficiente de inspectores del trabajo, a fin de que los lugares de trabajo puedan inspeccionarse con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes;**
- **proporcionar información sobre las medidas previstas o adoptadas con el fin de aumentar el número de inspectores del trabajo;**
- **garantizar que todas las regiones estén cubiertas por el sistema de inspección del trabajo;**
- **proporcionar información sobre la asignación presupuestaria con fines de inspección del trabajo;**
- **actuar con prontitud para eliminar la moratoria en las inspecciones del trabajo y para garantizar que los inspectores del trabajo puedan realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios, con miras a garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, de conformidad con el artículo 16 del Convenio;**
- **poner su legislación nacional en plena conformidad con el artículo 12 del Convenio, eliminando las múltiples restricciones restantes a las facultades de los inspectores;**
- **asegurar que los inspectores puedan iniciar o recomendar procedimientos judiciales inmediatos sin aviso previo, cuando sea necesario, de conformidad con el artículo 17;**
- **garantizar la aplicación efectiva de las sanciones por violación de las disposiciones legales impuestas por los inspectores del trabajo, tal como se establece en el Código de Infracciones, de conformidad con el artículo 18;**
- **redoblar sus esfuerzos para poner la legislación nacional en conformidad con el artículo 13, 2), b) del Convenio;**

- **proporcionar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que presentara, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones arriba mencionadas.

Presidente - Tiene la palabra el representante del Gobierno de Kirguistán.

Otro representante gubernamental - En nombre del Gobierno de la República de Kirguistán, deseo expresar nuestro agradecimiento a la Comisión por su importante labor y su continuo compromiso con los valores y mecanismos del sistema de control de la OIT. Agradecemos a la Comisión el tiempo y la atención dedicados a examinar el caso de Kirguistán en el marco del Convenio.

Reafirmamos nuestro pleno respeto por el mandato de esta Comisión y reiteramos la disposición de la República de Kirguistán a entablar un diálogo constructivo y transparente con los órganos de control de la OIT.

Como Estado Miembro, Kirguistán se toma muy en serio las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados y mantiene su compromiso de reforzar su sistema nacional de inspección del trabajo de acuerdo con las normas internacionales.

Al mismo tiempo, creemos firmemente que lo mejor para todas las partes implicadas y para el sistema de la OIT en su conjunto es que los debates en el seno de esta Comisión sigan concentrándose en cuestiones directamente relacionadas con la aplicación del Convenio objeto de examen.

Debemos evitar la acumulación de asuntos no relacionados que quedan fuera del ámbito del Convenio y que corren el riesgo de desviar la atención de la verdadera esencia que constituyen el cumplimiento y la mejora.

Estamos seguros de que el diálogo entre el Gobierno y la OIT continuará en un espíritu de respeto mutuo, claridad y auténtica cooperación. Así pues, mantengámonos en la senda común de reforzar los derechos y las protecciones laborales de manera justa, objetiva y fundamentada en el marco jurídico de la OIT.

Libia (ratificación: 1961)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información por escrito, así como copias de la Resolución del Consejo de Ministros núm. 227, de 2025, por la que se modifica la estructura del Ministerio del Interior y se aprueban determinadas disposiciones, el Código Penal libio, de 28 de noviembre de 1953 (extracto), la Ley núm. 5, de 27 de septiembre de 2022, sobre la lucha contra la ciberdelincuencia (extracto), la Resolución núm. 439, de 2023, por la que se establece y delimitan las funciones de un comité encargado de estudiar la situación jurídica de los trabajadores expatriados (extracto), la Ley núm. 19, de 28 de enero de 2010, sobre la lucha contra la migración ilegal, la Resolución del Consejo de Ministros núm. 16, de 2024, por la que se establecen las funciones del Comité Supremo para el seguimiento de la migración ilegal y las fronteras, y el proyecto de ley de 2013 sobre la lucha contra la trata de personas.

Libia se unió a la OIT en 1952 y ha ratificado los convenios de la OIT, empezando por el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), con el objetivo de incorporar las disposiciones internacionales en su sistema nacional y superar cualquier obstáculo para lograr un entorno de trabajo decente y seguro para los trabajadores, libre de violencia y estrés.

Cabe señalar que, en 2024, Libia fue elegida miembro titular del Consejo de Administración de la OIT, en representación del continente africano, para el periodo 2024-2027, en la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Libia obtuvo 195 votos, lo cual indica la confianza de la que goza entre los Miembros de la OIT y el alcance de su compromiso con la Constitución de la OIT y sus convenios y recomendaciones.

Además, la pertenencia de Libia al Consejo de Administración de la OIT le permitirá tener mayores oportunidades de participar en la formulación de políticas internacionales relacionadas con el trabajo y los trabajadores, y reforzar la cooperación con otros países en este ámbito.

En relación con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, entre ellas que la Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, en su informe final, de 3 de marzo de 2023, expresó su profunda preocupación por el deterioro de la situación de los derechos humanos y por el hecho de que los migrantes irregulares fueran víctimas de violencia en Libia, el informe no incluyó el sufrimiento padecido por Libia en el contexto de la actual inestabilidad y las circunstancias excepcionales que atraviesa el país. No cabe duda de que la situación ha afectado a la seguridad nacional, regional y también económica, ya que las autoridades libias han registrado unos 5 187 delitos cometidos por migrantes en los últimos cinco años.

Por lo tanto, no podemos confirmar ni desmentir ninguna cifra, nacional o internacional, recopilada a través de informes, ya que no se basan en mecanismos de notificación óptimos. Cualquier organización debe basar los informes que elabora en hechos y pruebas, e indicar las fuentes de la información que contienen, lo que no hace el informe mencionado anteriormente. El informe no debería basarse en relatos de migrantes que no lograron llegar a Europa y han sido designados para ser repatriados y que buscan eludir la deportación o la aplicación de las leyes nacionales.

En este contexto, cabe señalar que el empleo de migrantes irregulares en Libia constituye un delito según lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales núm. 12, de 28 de octubre de 2010, que establece condiciones específicas de empleo, incluida la situación jurídica adecuada de los trabajadores extranjeros. Este no es el caso de los migrantes irregulares presentes en territorio libio. Además, realizan actividades económicas en violación de la legislación aplicable, que establece condiciones jurídicas claras que regulan la presencia y el empleo de extranjeros. Esto es lo que ocurre en el mercado laboral informal libio, donde trabajan en la agricultura, la construcción y la herrería, así como en diversos tipos de comercio, con el fin de obtener lo necesario para llegar a su país de destino. También buscan en el pueblo libio los valores de humanidad impuestos por la costumbre, la verdadera religión islámica y la legislación local.

También cabe señalar que el respeto de Libia por los convenios internacionales, en los ámbitos del trabajo, los derechos humanos u otros, se corresponde con el compromiso de las organizaciones de las que emanan dichos convenios de tener en cuenta el espíritu de las legislaciones nacionales de los Estados Miembros en lo que respecta a las costumbres, tradiciones y religiones. En cualquier caso, es inaceptable solicitar a cualquier Estado que modifique su legislación nacional de manera incompatible con su soberanía o seguridad nacional.

Las organizaciones que se dedican a la trata de personas son organizaciones internacionales que han convertido a Libia en un país de tránsito para la migración hacia Europa, no en un país de destino. Por lo tanto, la responsabilidad de actuar contra este fenómeno no recae en una sola parte, sino que debe asumirse mediante una acción conjunta y esfuerzos colectivos genuinos, a través de los cuales se puedan lograr resultados positivos en la lucha contra la trata de personas y la protección de las víctimas. La cooperación internacional eficaz es clave para contrarrestar este fenómeno y lograr soluciones sostenibles.

En vista de lo anterior, el Gobierno aprovecha esta oportunidad para solicitar el apoyo sustantivo, técnico y material de la OIT con el fin de fortalecer sus capacidades para combatir la trata de personas, la detención arbitraria y el trabajo forzoso. Reconoce que esta asistencia contribuirá a mejorar las condiciones de los migrantes y a garantizar la protección de sus derechos en aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 29.

Cabe señalar que la actual crisis política y de seguridad en el país, así como la explotación por parte de bandas criminales organizadas internacionales con el fin de cometer delitos de trata de personas y organizar viajes de migración ilegal a Europa, han supuesto una carga importante para Libia y han tenido repercusiones en la economía nacional, especialmente a la luz de la división política, la dualidad de las autoridades ejecutivas y la brecha entre las autoridades legislativas y ejecutivas, todo lo cual ha impedido la adopción de medidas prácticas y constitucionales urgentes para abordar la cuestión.

No obstante, el Gobierno ha adoptado medidas significativas para combatir este delito, proteger a las víctimas y exigir responsabilidades a los implicados, con el fin de garantizar la protección de los derechos de los migrantes. El Poder Legislativo ha concedido especial importancia a esta cuestión. La Ley núm. 19, de 28 de enero de 2010, sobre la lucha contra la migración ilegal, establece en su artículo 1 que: «Se considera inmigrante ilegal a toda persona que entre en territorio libio o resida en él sin permiso o autorización de las autoridades competentes, con el fin de establecerse en él o transitar hacia otro país».

El artículo 4 de la misma Ley establece además una pena de prisión de hasta un año y una multa de hasta 10 000 dinares libios para cualquier persona que cometa alguno de los delitos tipificados con el fin de obtener beneficios materiales o inmateriales, ya sea de forma directa o indirecta. La sanción se incrementa a una pena de prisión no inferior a cinco años si el infractor pertenece a una banda criminal organizada dedicada al tráfico ilícito de migrantes.

El artículo 43 de la Ley núm. 5, de 27 de septiembre de 2022, sobre la lucha contra la ciberdelincuencia, establece una pena de prisión para toda persona que cree un sitio web o publique información en internet o en cualquier sistema electrónico con fines de trata de personas o de facilitar o gestionar dicha trata.

El Código Penal libio, de 28 de noviembre de 1953, en su artículo 418, tipifica como delito la trata de mujeres y, en su artículo 419, establece una pena para toda persona que facilite la trata de mujeres por cualquier medio.

El artículo 426 sobre el comercio y la trata de esclavos establece además lo siguiente:

Cualquier persona que se dedique al comercio o la trata de esclavos o que disponga de cualquier manera de una persona en situación de esclavitud o en una situación análoga a la esclavitud será castigada con una pena de prisión de hasta diez años.

La pena consistirá en tres a doce años de prisión para quien disponga de una persona esclavizada o en situación análoga a la esclavitud, o quien entregue, posea, adquiera o mantenga a una persona en esa situación.

El artículo 428 sobre el secuestro establece que: «Toda persona que secuestre, retenga, encarcele o prive por cualquier medio a otra persona de su libertad personal, mediante el uso de la fuerza, la amenaza o el engaño, será castigada con una pena de prisión de hasta cinco años».

Las medidas adoptadas por las autoridades incluyen la emisión por parte del Consejo de Ministros del Gobierno de Unidad Nacional de la Resolución núm. 439, de 2023, por la que se establece y delimita las funciones de un comité encargado de estudiar la situación jurídica de los trabajadores expatriados, abordar la cuestión de su presencia en el país y concederles un plazo para regularizar su situación de conformidad con la normativa y la legislación vigentes.

En la misma línea, el Consejo de Ministros emitió la Resolución núm. 16, de 2024, por la que se establece y delimita las funciones del Comité Supremo para el seguimiento de la migración ilegal. Se formuló una estrategia nacional para abordar la cuestión, controlar las fronteras, aunar esfuerzos en este sentido en coordinación con las autoridades pertinentes para crear una base de datos consolidada y comunicarse con los organismos internacionales y regionales a fin de aclarar el papel del Gobierno libio en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de lucha contra la migración ilegal, control de fronteras y lucha contra la trata de personas.

Además, el Consejo de Ministros del Gobierno de Unidad Nacional ha emitido la Resolución núm. 227, de 2025, por la que se modifica la estructura del Ministerio del Interior y se aprueban determinadas disposiciones. El artículo 2 de la Resolución prevé «la disolución de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal y la transferencia de sus competencias al Ministerio del Interior». La Resolución se adoptó en respuesta a las observaciones internacionales y nacionales relativas a los abusos cometidos en algunos centros de acogida bajo la autoridad de la Dirección y como resultado del deseo del Gobierno libio de reforzar la supervisión institucional, inculcar los principios de transparencia y rendición de cuentas, fortalecer la gobernanza, mejorar la situación de los migrantes y reorganizar y reforzar el marco institucional relacionado con la gestión de la migración, con el fin de garantizar que todos los centros de acogida y las medidas adoptadas en relación con los migrantes cumplan las normas nacionales e internacionales de derechos humanos, bajo la supervisión directa del Ministerio del Interior, que es la autoridad responsable de la seguridad y las fuerzas del orden.

Esta medida forma parte de los esfuerzos del Gobierno por frenar las violaciones de derechos, fomentar el trato humano de los migrantes y garantizar que las políticas migratorias sean objeto de una revisión y evaluación continuas, lo que refleja el compromiso práctico de Libia por mejorar la situación de los migrantes y protegerlos de la explotación y las posibles violaciones de sus derechos.

De conformidad con las medidas recomendadas, el Gobierno ha elaborado un proyecto de ley sobre la trata de personas con el objetivo de reforzar el marco jurídico para combatir este delito y poner a disposición medidas preventivas y de protección adecuadas. Las disposiciones del proyecto de ley se basan en la ley modelo de la Liga de los Estados Árabes sobre la lucha contra la trata de personas, que, a su vez, se deriva del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo relativo a la trata de personas), al que se adhirió en 2004 y que define las normas óptimas para la protección de los derechos humanos.

A este respecto, las autoridades confirman que son conscientes de la importancia de este instrumento para la protección de los derechos de los migrantes y que sus disposiciones se aplican plenamente y se han incorporado a la legislación nacional. Además, desde 1953, la

esclavitud en todas sus formas está tipificada como delito en la legislación, en virtud de las disposiciones del Código Penal que tipifican como delito la esclavitud y la servidumbre.

Tras adherirse a la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, en 2000, Libia está trabajando para establecer mecanismos para su aplicación a nivel nacional y llevar ante la justicia a las personas involucradas en la delincuencia organizada. Este empeño se refleja en los esfuerzos concertados y el apoyo de los servicios de seguridad para combatir la trata de personas. A este respecto, las personas involucradas en delitos de trata de personas han sido condenadas por los tribunales, lo que demuestra que se aplica el Código Penal en esta materia y que el Gobierno se toma en serio la rendición de cuentas de los responsables de estos delitos. Los servicios de seguridad y el Poder Judicial siguen trabajando para que los infractores rindan cuentas y no queden impunes.

Además, los servicios de seguridad y el Poder Judicial libios llevan a cabo investigaciones exhaustivas sobre casos de trata de personas, detención arbitraria y trabajo forzoso, procesan a los presuntos infractores y los llevan ante la justicia. En este contexto, el Tribunal Penal de Trípoli completó los procedimientos de investigación sobre las actividades de tres personas acusadas de cometer intencionadamente actos de trata de personas. El Tribunal declaró culpables a los acusados y condenó al primero a cadena perpetua y al segundo y tercero a 20 años de prisión.

Por otra parte, las autoridades han adoptado una serie de medidas destinadas a mejorar la situación de los migrantes irregulares y reducir su vulnerabilidad a la explotación y las violaciones de derechos. Entre las más destacadas se encuentra el cierre de varios centros de internamiento de migrantes, entre ellos los de Ghawt al-Sha'al, Bi'r al-Ghanam, Al-Nasr al-Zawiyah, Al-'Assah y Tariq al-Matar.

La lucha contra la trata de personas es uno de los principales objetivos a corto y largo plazo que persiguen las autoridades y los servicios de seguridad libios; se han desplegado todos los medios para eliminar el terrorismo y la delincuencia organizada y reforzar la seguridad de las fronteras terrestres y marítimas, desde el extremo norte hasta el extremo sur del país.

Los servicios de seguridad han llevado a cabo operaciones específicas dirigidas contra redes clandestinas de mercenarios y tráfico ilícito de personas, y lograron intervenir muchas de ellas. Una de estas operaciones fue una redada realizada por el Comité Conjunto de Seguridad contra redes clandestinas de traficantes de personas, alcohol y drogas en la región de Umm al-Aranib. En vista de los resultados positivos obtenidos con estas operaciones, prosiguen los esfuerzos por perseguir a las personas que actúan al margen de la ley y reforzar el prestigio del Estado en diversas regiones.

Desde el extremo sur hasta el extremo este del país, agentes de la Sala de Operaciones Conjuntas de Seguridad de Imsa'id Bi'r al-Ashhab han realizado redadas en varios centros clandestinos de tráfico de migrantes ilegales, deteniendo a varios traficantes de personas y a unos 570 migrantes irregulares de diversas nacionalidades, y arrestando también a varios de los traficantes que dirigían estos centros.

En una operación de seguridad de alta precisión, las fuerzas de seguridad libias desmantelaron con éxito una de las redes de tráfico ilícito de migrantes más peligrosas en la ciudad de Al-Shuwayrif, en el suroeste de Libia, y las autoridades pudieron liberar a cientos de migrantes que vivían en condiciones espantosas en centros de detención secretos. La Fiscalía inició procedimientos judiciales contra esta red, tras recibir información sobre actividades sospechosas de una célula criminal. Las operaciones de migración ilegal y trata de personas están muy bien organizadas; gracias a intensas investigaciones, las fuerzas de seguridad

podieron identificar los lugares de detención forzosa y asestar un duro golpe a esta banda con la detención de uno de los líderes de la célula y de diez miembros de la misma que eran cómplices en estos delitos.

El Gobierno, reconociendo la importancia de la cooperación internacional para combatir la trata de personas y el trabajo forzoso, solicita a la OIT que preste un apoyo sustantivo y técnico a las autoridades libias competentes y que refuerce las vías de colaboración con los países de origen, tránsito y destino, a fin de que pueda beneficiarse de los conocimientos y capacidades de la OIT y seguir trabajando en pro de la aplicación efectiva del Convenio.

A pesar de los esfuerzos realizados, la falta de estabilidad política e institucional y de seguridad dificulta el avance del Poder Ejecutivo en la lucha contra la trata de personas, los procedimientos para la presentación y ratificación de convenios, y la promulgación de leyes, incluida la Ley sobre la trata de personas, y su promulgación por la autoridad legislativa competente, lo cual constituye un verdadero desafío para los esfuerzos del Gobierno en este ámbito. Por lo tanto, esperamos y deseamos contar con el apoyo de la OIT para superar estos obstáculos, provocados por la crisis política, con el fin de actualizar el marco jurídico necesario para eliminar este fenómeno.

En conclusión, confiamos en que la Comisión comprenda la situación actual en Libia y reafirmamos una vez más nuestro compromiso con las normas internacionales y nuestro deseo de cooperar con la OIT y nuestros socios internacionales para combatir estos graves fenómenos, lograr la justicia y preservar la dignidad humana.

Discusión por la Comisión

Interpretación del árabe: **Presidente** - Tengo el honor de invitar al honorable representante del Gobierno de Libia, el señor Director del Instituto de cultura del trabajo, a tomar la palabra.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Represento al Gobierno de Unidad Nacional de Libia y es un placer para mí dirigirme a ustedes en el día de hoy para debatir sobre las observaciones de la Comisión de Expertos contenidas en el informe relativo a la aplicación de los convenios. Libia se unió a la OIT en 1952 y hemos ratificado la mayoría de los convenios fundamentales sobre el trabajo, incluido el Convenio núm. 29. Esto sucedió el 13 de junio de 1961. Dicha ratificación demuestra la importancia que concede mi país a la integración de normas internacionales del trabajo en nuestro sistema nacional con miras a proporcionar un trabajo decente y un lugar de trabajo sin estrés ni acoso.

Además, en 2024, el Gobierno libio fue elegido miembro titular del Consejo de Administración de la OIT, en representación del continente africano para el periodo 2024-2027. Esto demuestra la confianza de la que goza mi país entre los Miembros de la Organización y el valor que concedemos tanto a esta Organización como a sus convenios. El hecho de ser miembro del Consejo de Administración de la OIT representará una gran oportunidad para mi país a la hora de elaborar políticas laborales a nivel internacional, así como en relación con la promoción de la cooperación con otros países.

En lo tocante a los comentarios de la Comisión de Expertos, nos gustaría señalar que el país está lidiando con bandas de carácter transfronterizo y una crisis de seguridad y política en la nación, que se suman a nuestras dificultades económicas. A su vez, hay una doble autoridad ejecutiva y existe una división entre los poderes ejecutivo y legislativo.

Me gustaría señalar que los grupos implicados en la trata son organizaciones internacionales, las cuales han convertido a nuestra nación en un país de tránsito, no de

destino. Por lo tanto, la responsabilidad de luchar contra este fenómeno no recae solo sobre Libia. Se trata más bien de una responsabilidad que debería asumirse de manera mancomunada, a fin de obtener resultados positivos en el combate del delito de la trata de personas, ofrecer protección a las víctimas y aplicar las normas internacionales del trabajo.

El Gobierno ha tomado medidas significativas para combatir este delito, proteger a las víctimas e identificar a los autores, con el fin de proteger los derechos de los migrantes. El Gobierno ha abordado este asunto y ha prohibido el trabajo forzoso y la trata de personas en los artículos 37 y 39 del capítulo 8 de la Ley de Relaciones Laborales núm. 12 de 2010. Además, en sus artículos 4 a 19, la Ley núm. 19, de 28 de enero de 2010, sobre la lucha contra la migración ilegal, impone sanciones a quienes se encuentren involucrados en la migración ilegal. A su vez, tipifica como delito cualquier violación de estas disposiciones y clasifica dichas acciones como delitos penales.

Del mismo modo, el artículo 43 de la Ley núm. 5, de 27 de septiembre de 2022, sobre la lucha contra la ciberdelincuencia, establece una pena de prisión para cualquier individuo que cree un sitio web o divulgue información a través de internet o de cualquier sistema electrónico con el fin de facilitar, gestionar o incurrir en la trata de personas. Además, el Gobierno emitió la Resolución núm. 439 de 2023, por la que se estableció un comité encargado de estudiar la situación jurídica de los trabajadores migrantes y examinar su condición y su presencia de conformidad con la legislación pertinente. A su vez, la Resolución núm. 16 de 2024 estableció un comité específico para abordar cuestiones relativas a la migración ilegal y transfronteriza.

También se formuló una estrategia nacional para examinar este problema mediante la colaboración con las autoridades pertinentes, a fin de crear una base de datos única y comunicarse tanto con las autoridades internacionales como nacionales para explicar el rol del Gobierno en la lucha contra estos delitos y la trata de personas.

El Consejo de Ministros del Gobierno también aprobó la Resolución núm. 227, de 2025, por la que se modifica la estructura del Ministerio del Interior. El artículo 2 de la Resolución dispone la disolución del órgano que lucha contra la migración ilegal y la transferencia de sus competencias al Ministerio del Interior.

En relación con los centros que reciben migrantes, el Gobierno vela por la supervisión institucional y promueve la transparencia mediante procedimientos jurídicos. Se brindan garantías para que los centros de acogida cumplan con las normas nacionales e internacionales de derechos humanos. Esta es una parte importante de los esfuerzos desplegados por el Estado con miras a mejorar el trato a los migrantes en el país y garantizar que las políticas migratorias se examinen de manera tal que reflejen el compromiso de Libia con la mejora de la situación de los migrantes y la protección de los migrantes frente a posibles abusos.

El Gobierno también ha elaborado un proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas que estipula medidas de prevención y protección. Dicho proyecto de ley se basa en la ley modelo de la Liga de los Estados Árabes sobre la lucha contra la trata de personas, que, a su vez, se inspira en los instrumentos internacionales sobre la lucha contra la trata de personas, tal como el Protocolo de Palermo. El Gobierno se adhirió al Protocolo en 2004.

Desde 1953, la esclavitud está tipificada en el Código Penal como delito penal. El Gobierno ha establecido mecanismos para llevar ante la justicia a las personas involucradas en estos tipos de delitos. Se han dictado y publicado fallos judiciales contra responsables de trata de personas. Asimismo, el Poder Judicial está investigando casos de detención arbitraria, trata de personas y trabajo forzoso. Se lleva a los presuntos autores ante la justicia. Por ejemplo, en Trípoli se iniciaron investigaciones relativas a tres individuos acusados de incurrir en la trata

de personas de manera premeditada. El tribunal los declaró culpables: un individuo fue condenado a cadena perpetua, mientras que tanto el segundo como el tercero recibieron penas de prisión de 20 años.

Además, el Gobierno ha adoptado una serie de medidas destinadas a mejorar la situación de los migrantes irregulares. Entre ellas se encuentra el cierre de varios centros de internamiento de migrantes, que incluyen el edificio de Al-Shahal, la región de Al-Khananum y la ciudad de Zawiya, así como la carretera que conduce al aeropuerto.

La lucha contra el delito de la trata de personas constituye un objetivo principal del Gobierno y de las autoridades de las fuerzas del orden a corto, medio y largo plazo.

Por consiguiente, hemos desplegado todos los medios para combatir el terrorismo y la delincuencia organizada y reforzar la seguridad tanto de las fronteras terrestres como marítimas.

No obstante, pese a nuestros mejores esfuerzos, estos se ven afectados por la inestabilidad política e institucional actual. Dicha inestabilidad perjudica tanto el accionar del Poder Ejecutivo como del Poder Legislativo, en particular en lo tocante a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la lucha contra la trata de personas, la promulgación de leyes pertinentes y la ratificación de convenios internacionales. A pesar de todos los esfuerzos del Gobierno, todos estos factores representan retos significativos. Por lo tanto, el apoyo de la OIT es esencial para ayudar a superar los obstáculos provocados por la crisis política en el país.

El Gobierno desea reiterar su compromiso con el respeto de las normas internacionales y su deseo de continuar colaborando con la OIT y otros socios internacionales para promover la justicia social y preservar la dignidad humana.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han examinado con interés y preocupación el caso relativo a la aplicación del Convenio por parte de Libia. Libia ratificó el Convenio en 1961. Si bien fue en relación con otras cuestiones, la Comisión debatió sobre este caso en 1992. La Comisión de Expertos formuló siete observaciones sobre este caso, concretamente en 1990, 1991, 1992, 2016, 2018, 2022 y 2024. Las observaciones más recientes, de 2024, son alarmantes.

A modo de ejemplo, estas observaciones incluyen las siguientes: el Gobierno no ha proporcionado información alguna sobre medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes del trabajo forzoso, incluida la trata de personas; varios informes de las Naciones Unidas indican que existen casos continuos y sistemáticos de esclavitud, violencia sexual y abuso de migrantes, en especial en centros de detención, y hay evidencia de participación y complicidad de funcionarios estatales y traficantes vinculados a milicias; las mujeres y niñas detenidas son especialmente vulnerables a la violencia y la explotación sexual y sufren violaciones de sus derechos humanos fundamentales de manera sistemática y a gran escala, lo que incluye explotación sexual, prostitución forzosa, trata y trabajo forzoso; se han llevado a cabo detenciones arbitrarias de migrantes que se han visto obligados a realizar trabajo forzoso, incluidas la trata y la esclavitud sexual; y existe una complicidad generalizada de las autoridades libias. La Comisión de Expertos también pidió que el Gobierno adoptara medidas urgentes y sistemáticas para acabar con estas prácticas, proteger a las víctimas, investigar los delitos y enjuiciar a los autores.

Por lo menos en parte, estamos aquí porque el Gobierno no ha atendido las solicitudes y porque, hasta la fecha, si bien nos alienta el compromiso del Gobierno con el progreso y estamos aquí en un esfuerzo por promover y facilitar ese progreso, las manifestaciones de profunda preocupación continúan.

Como bien sabe esta Comisión, los casos con doble nota a pie de página requieren especial atención y exigen que demos lo mejor de nosotros. Este es uno de esos casos y el Grupo de los Empleadores llama al Gobierno y a nuestros colegas trabajadores a trabajar de consuno para lograr avances tangibles.

Los miembros empleadores desean dejar en claro y subrayar su profundo compromiso con la eliminación del trabajo forzoso, la trata de personas y abusos conexos. Todos creemos que en el mundo del trabajo no debería haber lugar para estos abusos. Además, estamos listos para comprometernos a ejercer cualquier autoridad de la que podamos gozar como interlocutores sociales para ayudar a erradicar estos abusos, ya sea en Libia o en cualquier otro lugar del mundo.

Para describir más detalladamente el contexto, sabemos que Libia es un país de tránsito para los migrantes, lo cual a su vez genera desafíos socioeconómicos muy complejos para Libia como país. También tomamos nota de que los migrantes presentan una población singular en términos de vulnerabilidad a violaciones de los derechos humanos y laborales, en particular con respecto a la trata de personas y el trabajo forzoso.

Hace casi diez años, en 2016, la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia elaboró un informe que, a modo de ejemplo, relataba que los migrantes eran abordados por hombres armados, presuntos miembros de la Guardia Costera de Libia, para luego convertirse en objeto de detención arbitraria, explotación sexual y trabajo forzoso. Según lo informado, se obligaba a los migrantes a trabajar en el sector agrícola, de la construcción y de la producción nacional.

Los miembros empleadores, a su vez, señalan que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, mediante la resolución 2388 de 2017, opinó que estos presuntos abusos respaldaban la delincuencia organizada y las redes terroristas en Libia. Lamentablemente, estas denuncias han continuado. La Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, en su informe final, de 3 de marzo de 2023, informó con profunda preocupación que, desde 2016, los migrantes en Libia eran víctimas de esclavitud y violencia sexual como parte de sistemas más amplios de trata, cohecho y detención arbitraria. Esta Misión concluyó que había motivos razonables para creer que se esclavizaba a los migrantes en los centros de detención administrados por el Gobierno. Además, la Misión informó sobre esclavitud sexual en los centros de trata de Sabratha y Bani Waleed. La Misión halló evidencia para sugerir que los organismos y funcionarios gubernamentales actuaban en connivencia y participaban en dichos abusos. Todos los niveles del Gobierno estaban implicados y se destacó la participación específica de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, la Guardia Costera de Libia y el Cuerpo de Apoyo a la Estabilidad, creado en enero de 2021 por el Consejo Presidencial y formado por una alianza de grupos armados.

Se describen situaciones similares en el informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres y niñas, así como en el informe de la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia, de 8 de agosto de 2024, donde se describen patrones constantes de abuso, explotación, trabajo forzoso, extorsión, tortura y otras formas de malos tratos hacia los migrantes y refugiados, en particular hacia los detenidos. En este informe, el Secretario General urgió a las autoridades libias a adoptar un marco jurídico y normativo integral sobre la migración, que priorice los derechos humanos, la dignidad y el bienestar de los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo e incluya el análisis de medidas no privativas de la libertad como alternativas a la detención y una mayor protección frente a la detención arbitraria, el trabajo forzoso, la esclavitud y la trata de personas.

En la información que ha proporcionado por escrito, el Gobierno ha puesto de relieve la inestabilidad actual y las circunstancias excepcionales en el país y en la región en general,

incluidos los recursos económicos limitados de Libia y la necesidad de cooperación a nivel mundial para luchar contra la trata de personas y los retos vinculados a ella. Nos alienta leer tanto sobre el compromiso manifiesto del Gobierno con la lucha contra la trata de personas, la detención arbitraria y el trabajo forzoso, como sobre la solicitud de asistencia técnica del Gobierno a la OIT para reforzar sus capacidades en este ámbito.

Al mismo tiempo, es importante recordar que el Convenio es un convenio fundamental. Entre otras cuestiones, los Estados Miembros que han ratificado el Convenio, incluida Libia, se comprometen a adoptar medidas para eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en el menor tiempo posible. También se comprometen a velar por que la imposición del trabajo forzoso y obligatorio se castigue como un delito penal, a fin de garantizar que las sanciones impuestas por la ley sean realmente adecuadas y se apliquen de manera estricta.

Los miembros empleadores comparten las inquietudes de la Comisión de Expertos de que el Gobierno no está prestando la suficiente atención a estos mandatos. No debería considerarse que los comentarios de los miembros empleadores restan importancia a la serie de dificultades complejas que enfrenta Libia en el plano político, institucional y de seguridad. Tampoco restamos importancia al hecho de que estas dificultades pueden hacer que los abusos denunciados sean aún más difíciles de investigar o solucionar.

Sin embargo, la facilitación del trabajo forzoso y la trata de personas es motivo de profunda inquietud para los trabajadores, los empleadores y la sociedad civil en general. Por lo tanto, merece la plena atención y cooperación de esta Comisión. Con este propósito, los miembros empleadores incitan al Gobierno a adoptar las siguientes medidas: reconocer el alcance y la gravedad de estos abusos y colaborar con esta Comisión, con la OIT y con los interlocutores sociales.

Los miembros empleadores consideran que Libia necesita tanto asistencia técnica como otra asistencia material. Instamos a Libia a trabajar con grupos legítimos, competentes y con recursos para comenzar a elaborar una hoja de ruta técnica con miras a eliminar estos abusos y su propia complicidad en ellos.

Acogemos con beneplácito los esfuerzos desplegados por el Gobierno para presentarse en este proceso de buena fe con el objetivo de progresar. Además, recordamos y reiteramos que el Secretario General de las Naciones Unidas insta a Libia a adoptar un marco jurídico y normativo integral sobre la migración, que priorice los derechos humanos, la dignidad y el bienestar de los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo. Esperamos con interés escuchar las observaciones de los otros grupos sobre este caso.

Miembros trabajadores - Debatisimos el caso de Libia en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), un convenio fundamental de la OIT. La Comisión de Expertos ha planteado profundas preocupaciones durante varios años, y este año el caso de Libia pasó a tener doble nota a pie de página, lo cual subraya la gravedad del incumplimiento. La Comisión de Expertos ha tomado nota de las condiciones inhumanas a las que están expuestos los trabajadores migrantes detenidos arbitrariamente y sometidos a prácticas de trabajo forzoso y trata de personas. Estas preocupaciones se recogen en los artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. No obstante, el Gobierno no ha brindado respuestas ni tomado medidas significativas. No ha informado sobre ninguna medida adoptada para evitar la trata de personas o proteger a los trabajadores migrantes frente al trabajo forzoso. Lamentamos profundamente esta inacción.

La Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, en su informe final, de 3 de marzo de 2023, confirmó el deterioro de los derechos humanos en el país. Concluyó que, desde 2016, los migrantes en Libia han sido víctimas de esclavitud y violencia sexual vinculadas a detenciones arbitrarias, trata de personas y contrabando. Se ha esclavizado a los migrantes en centros de detención administrados por la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, una entidad oficial del Ministerio del Interior. Estas no son operaciones clandestinas: se trata de instalaciones controladas por el Estado. El mismo informe también constató prácticas de esclavitud sexual en centros de trata conocidos.

La complicidad de los agentes estatales en estos delitos es innegable. La Misión ha documentado una connivencia sistemática entre los funcionarios estatales y los traficantes, que con frecuencia trabajan con milicias, para obtener ganancias personales. Esto no solo es trabajo forzoso. Se trata de una organización delictiva basada en la esclavitud, la explotación y la impunidad.

En su informe de 2023, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres y niñas refuerza esta idea. Describe las violaciones y la violencia sexual contra las mujeres y niñas migrantes y refugiadas, en particular contra las detenidas. La falta de guardianas, vigilancia o controles independientes genera condiciones bajo las cuales la explotación de las mujeres y niñas es habitual. No existen dispositivos de protección. No hay justicia. Las víctimas de estas atrocidades, que incluyen el secuestro a cambio de rescate, el enjuiciamiento forzado, la trata y la esclavitud sexual, no pueden recurrir a la justicia. Reina la impunidad.

El informe más reciente del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia, el cual data de 2024, confirma que la situación no está mejorando. Insta a las autoridades libias a adoptar un marco jurídico y normativo integral sobre la migración, uno que defienda los derechos humanos, la dignidad y el bienestar de los migrantes y refugiados. El Secretario General de las Naciones Unidas hace un llamamiento en pro de reformas urgentes para despenalizar la entrada y la estancia irregulares, para introducir alternativas a la detención y para proteger a las personas frente al trabajo forzoso, la trata y la esclavitud, pero no se ha tomado ninguna medida al respecto.

Deploramos las violaciones continuas: la detención arbitraria de los migrantes interceptados, la esclavitud en centros de detención administrados por el Estado, las violaciones y la esclavitud sexual que sufren las mujeres y las niñas, la connivencia entre los agentes estatales y los traficantes y la total falta de justicia o reparación. Esta situación constituye una violación flagrante y sistemática del Convenio y mis colegas proporcionarán más ejemplos en sus intervenciones.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración, **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el ejercicio de los derechos humanos, lo que incluye los derechos laborales y la abolición del trabajo forzoso y obligatorio. Apoyamos al sistema de control de la OIT en su rol esencial de promover y supervisar la aplicación de normas ratificadas. Tomamos nota con pesar de las observaciones de la Comisión de Expertos de que el Gobierno no ha proporcionado información, en particular en relación con las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes frente al trabajo forzoso, evitar la trata de personas y

garantizar la rendición de cuentas. Los hallazgos de la Comisión de Expertos sobre las prácticas continuas de trata, detención arbitraria, trabajo forzoso y explotación sexual de migrantes y refugiados, con impunidad casi total para los autores, nos preocupan profundamente. También nos preocupa seriamente el clima de impunidad frente a las violaciones y otros actos de violencia sexual cometidos contra las mujeres y niñas migrantes.

Suscribimos el llamamiento de la Comisión de Expertos en pro de que se adopten medidas urgentes y sistemáticas para poner fin a estas violaciones generalizadas de los derechos humanos, brindar protección y asistencia inmediatas a las víctimas, aprobar el proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas y hacer cumplir dicha ley.

Además, tomamos nota con especial preocupación de la complicidad documentada entre los funcionarios estatales, las autoridades locales y las instituciones, incluidas la antigua Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal y la Guardia Costera de Libia, al cometer estos abusos o actuar en connivencia con traficantes y grupos armados.

Instamos al Gobierno a que garantice que se lleven a cabo investigaciones rigurosas e independientes para llevar a la justicia a los responsables e imponer sanciones suficientemente disuasorias de conformidad con las obligaciones contempladas en el Convenio. Recordamos la importancia de garantizar que todas las víctimas gocen de acceso a protección, asistencia y reparación efectiva, incluidas, si procede, la repatriación voluntaria y la reintegración.

En lo tocante al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), tomamos nota con preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos de que se dispone el encarcelamiento que conlleva trabajo obligatorio como castigo por expresar opiniones políticas. Instamos al Gobierno a que adopte las medidas legislativas necesarias para derogar o enmendar las disposiciones pertinentes de la Ley de Publicaciones, el Código Penal y la Ley contra la Ciberdelincuencia, para ponerlas en plena conformidad con el Convenio núm. 105.

Si bien reconocemos que el contexto político, institucional y de seguridad en Libia es complejo, recordamos que dichas circunstancias no liberan al Gobierno de sus obligaciones bajo las normas internacionales del trabajo ni justifican las violaciones graves y generalizadas que se han informado. Se espera que el Gobierno realice reformas y progresos y aporte transparencia y rendición de cuentas, en especial en relación con la creación de la Administración General de Lucha contra la Migración Ilegal como sucesora de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal.

La Unión Europea y sus Estados miembros alientan al Gobierno a redoblar su cooperación con la OIT y a entablar un diálogo significativo con los interlocutores sociales y la comunidad internacional. Continuaremos siguiendo de cerca la situación y estamos listos para respaldar los esfuerzos destinados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y el respeto de los derechos y la dignidad de todos los individuos.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza suscribe la alocución pronunciada por la Unión Europea y desea señalar los siguientes puntos. Suiza se encuentra profundamente preocupada por las conclusiones de numerosos informes de las Naciones Unidas que ponen de manifiesto un deterioro alarmante de la situación de los derechos humanos en Libia, en especial para los migrantes y los refugiados. A lo largo de su ruta migratoria, varios migrantes son interceptados por contrabandistas, traficantes, milicias armadas y otros actores de la delincuencia organizada para luego ser detenidos arbitrariamente con el objetivo de someterlos a prácticas de trabajo forzoso, esclavitud —incluida la sexual— y trata de personas.

Además, los migrantes y refugiados detenidos deben trabajar en condiciones inhumanas que incluyen formas de malos tratos y actos de tortura.

Suiza condena enérgicamente las acciones que constituyen violaciones graves del Convenio. Resulta aún más alarmante constatar que existen sospechas fundadas de que las autoridades libias participan activamente en las redes de explotación y trata de personas. Las víctimas, en particular las niñas y mujeres migrantes y refugiadas, no disponen de ningún medio para acceder a la justicia, y aún menos, a mecanismos de reparación. A su vez, los autores de estos actos ilícitos e inhumanos gozan de un clima de impunidad casi total, por lo que solo se los lleva ante la justicia en raras ocasiones. Suiza le recuerda al Gobierno que, en virtud del artículo 25 del Convenio, se deben dictar sanciones penales eficaces de aplicación estricta para quien haya impuesto trabajo forzoso.

Al tiempo que reconoce la complejidad del contexto político y de seguridad en Libia, y a la luz de la envergadura y la gravedad del problema, el Gobierno suizo llama al Gobierno a adoptar de inmediato todas las medidas necesarias para poner fin a las prácticas sistemáticas y organizadas de detención arbitraria y explotación forzosa de los migrantes y refugiados, incluidas las que tienen lugar en el seno del aparato estatal. El Gobierno suizo también llama al Gobierno a crear un marco legislativo y jurídico que proteja a las víctimas de manera eficaz y sancione a los autores, incluidos los funcionarios. A este respecto, Suiza manifiesta su esperanza de que el proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas se adopte rápidamente y de que las autoridades lo lleven a la práctica. El Gobierno suizo también alienta al Gobierno a reforzar su cooperación con la OIT.

Miembro empleadora, Argelia - La situación de las mujeres y los hombres que se describe en el informe de la Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas y se aborda en el Informe de la Comisión de Expertos es verdaderamente escalofriante. Estas violaciones graves de los derechos humanos, y de los derechos de las mujeres, por supuesto, son indignas e inaceptables. Argelia y Libia son países vecinos. Compartimos 1 000 kilómetros de fronteras y nos conocemos bastante bien. Como organización de empleadores, tenemos contacto con nuestros interlocutores libios, y al comunicarnos con ellos hemos tenido la impresión de que tienen una firme voluntad de reestructurar su ámbito económico y mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores regulares. No obstante, y lo hemos escuchado en reiteradas ocasiones, enfrentan retos de seguridad importantes provocados por una delincuencia transfronteriza que impide cualquier progreso económico y recuperación social y toma de rehenes a la población, los trabajadores, los empleadores y los migrantes. Estos mismos interlocutores nos dicen que su Gobierno intenta tomar todas las medidas adecuadas para que la situación mejore y que su Estado verdaderamente tiene la voluntad de dotarse de mecanismos concretos. Lamentablemente, la inestabilidad imperante genera fragilidad, y si entendí bien lo expresado por la representación gubernamental, paraliza a todas las instituciones y hace que sea aún más difícil poner en marcha mecanismos de corrección viables y duraderos.

Es por eso que suscribo el deseo del Grupo de los Empleadores de proporcionar apoyo técnico a Libia, para garantizar un acompañamiento concreto con miras a permitir que, en un plazo razonable, se refuercen las capacidades institucionales en materia de lucha contra el trabajo forzoso. Estoy convencida de que Libia, que sueña con lograr la estabilidad y alcanzar el progreso, hará uso de este apoyo técnico con gran voluntad y dinamismo.

Miembro trabajadora, Italia - Pronuncio esta declaración en representación de las tres confederaciones italianas: la Confederación Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL). Desde 2017, año en que se

firmó por primera vez el acuerdo bilateral entre Italia y Libia, nuestras organizaciones han solicitado constantemente que se revoque el memorando y han denunciado la práctica más general de externalizar el control fronterizo. El acuerdo confía el patrullaje del Mediterráneo central a la Guardia Costera de Libia, en particular en Trípoli. Este arreglo incluye la proporción de patrulleras, un centro de coordinación marítima y actividades de formación, iniciativas financiadas con fondos de la Unión Europea.

Lamentablemente, desde ese entonces, y a lo largo de todos estos años, miles de personas, hombres, mujeres y niños vulnerables han sido interceptados en el mar y obligados a regresar a Libia, donde han sido sometidos a detenciones arbitrarias, torturas, tratos crueles, inhumanos y degradantes, violaciones y trabajo forzoso, e incluso asesinados.

El Informe de la Comisión de Expertos es claro. La Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas halló motivos razonables para creer que se ha esclavizado a migrantes en centros de detención administrados por la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal. Existen claros indicios de que los funcionarios de las instituciones estatales libias, en especial la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, la Guardia Costera de Libia y el Cuerpo de Apoyo a la Estabilidad, han sido cómplices en todos los niveles. En efecto, la Corte Penal Internacional ha emitido una orden de arresto contra el jefe de la policía judicial por el asesinato de 34 personas detenidas y la violación de otras 22, incluida una de 5 años de edad.

La Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia y la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas han informado que los hombres detenidos han sido obligados a realizar tareas de limpieza y mantenimiento bajo amenazas de violencia en el centro de detención de Ain Zara; Al-Mabani (Centro de reunión y devolución de Trípoli); en el campo de detención Bani Walid, los migrantes habrían sido forzados a trabajar en la construcción y en tareas de mantenimiento en condiciones coercitivas y violentas.

Reiteramos nuestra solicitud de que se revoque de inmediato el memorando bilateral entre Italia y Libia. En este momento, cualquier acuerdo corre el riesgo de desempeñar un rol directo para facilitar y perpetuar el trabajo forzoso y, por consiguiente, constituye una violación grave del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Argelia** - La delegación argelina ha escuchado atentamente la intervención de la distinguida representación de Libia en relación con los esfuerzos realizados por el Gobierno para luchar contra el trabajo forzoso y las varias circunstancias que lo rodean. La delegación argelina encomia la estrategia preparada en este ámbito y los mecanismos que Libia ha establecido para controlar este fenómeno. Argelia también acoge con agrado las reformas jurídicas e institucionales emprendidas por Libia, así como el endurecimiento de las sanciones por delitos vinculados a la trata de personas y la ciberdelincuencia, que contribuyen a exacerbar este fenómeno del trabajo forzoso.

Por consiguiente, Argelia respalda la solicitud del Estado libio de recibir el apoyo técnico necesario de la OIT, a fin de ampliar sus capacidades para luchar contra la trata de personas y el trabajo forzoso. Además, Argelia valora el compromiso de Libia con las normas internacionales del trabajo y llama a la OIT a acompañar al país para que refuerce sus capacidades de lucha contra el trabajo forzoso.

Miembro empleador, Estados Unidos de América - Tomamos buena nota de las inquietudes planteadas en este debate y nos gustaría expresar nuestras preocupaciones sobre la situación en Libia. Si bien el contexto de inestabilidad política y de gobernanza en Libia continúa siendo una consideración primordial, indudablemente y como mínimo, las

violaciones y los abusos deben reconocerse y registrarse en esta Comisión. Sin embargo, esperamos sinceramente poder ir más allá y utilizar esta plataforma para generar algunos cambios positivos.

Con ese fin, y tal como lo ha señalado el Gobierno en el día de hoy, Libia ha ratificado el Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, adoptado por las Naciones Unidas en 2000 y el cual complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada. No obstante, posteriormente el Gobierno no cumplió con dicho Protocolo. Lo que es peor, se ha informado que, a través de entidades oficiales del Gobierno libio, el Gobierno ha participado de manera significativa y ha sido cómplice de los mismos abusos que el Convenio y el Protocolo de Palermo apuntan a contrarrestar desde su creación.

Los Estados Unidos publican un informe anual sobre la trata de personas. Este contiene una gran cantidad de información sobre estas cuestiones por país, al tiempo que aborda presuntos abusos en los esfuerzos gubernamentales, junto con políticas pertinentes y otra información de contexto. Quienes deseen obtener más información sobre la situación en Libia u otros países deberían consultar este informe. A raíz de los problemas sistémicos que persisten en el país, se ha clasificado a Libia como un «caso especial» durante los últimos nueve años.

Tal como ha señalado el Informe de 2024 sobre la trata de personas, los tratantes explotan a víctimas locales y extranjeras en Libia. Los migrantes en Libia son especialmente vulnerables a la trata sexual y laboral, incluidos aquellos que buscan empleo en Libia o pasan por Libia de camino a Europa. Hasta diciembre de 2023, las organizaciones internacionales estimaban que en Libia había al menos 706 369 migrantes y refugiados de más de 44 nacionalidades.

En 2022, una organización internacional denunció casos de tratantes que obligaban a jóvenes migrantes a conducir embarcaciones a Europa y luego los detenían para facilitar el contrabando de migrantes.

Además, varias fuentes creíbles continúan denunciando que una cantidad de migrantes desconocida se mantiene en prisiones destinadas a quienes cometen delitos penales, las cuales están vinculadas, por ejemplo, al Ministerio de Justicia libio. Según observadores internacionales, aquellos que realizan detenciones en Libia también obligan a los migrantes a trabajar para grupos armados en tareas de cocina, limpieza y transporte de armas y otros materiales. En algunos casos, los migrantes detenidos se ven obligados a convertirse en esclavos sexuales a cambio de artículos de primera necesidad o de su liberación de prisión.

Hay muchas otras denuncias horribles. Espero sinceramente que arrojar más luz sobre estas cuestiones ayude a marcar una diferencia en Libia.

Interpretación del árabe: **Miembro trabajador, Bahrein** - Pronuncio esta declaración en representación de la Federación General de Sindicatos de Bahrein. El Convenio sienta las bases para el trabajo decente y apunta a proteger la dignidad humana sobre la base de un principio que la OIT ha defendido durante mucho tiempo: «el trabajo no es una mercancía».

En la actualidad, todos los tipos de trabajadores de Libia sufren numerosas violaciones, en especial en cuanto a su derecho de recibir un salario a cambio de su trabajo. En varios casos, se nos ha informado que se obliga a los trabajadores a trabajar durante periodos prolongados sin recibir una remuneración. La situación precaria en el país ha contribuido a que no exista un mecanismo judicial genuino que permita que los trabajadores presenten denuncias y gocen de sus derechos.

La Federación General de Sindicatos de Bahrein expresa su solidaridad con los trabajadores nacionales y migrantes en Libia. Hacemos un llamado a la OIT para que brinde apoyo a los mandantes tripartitos en Libia mediante un diálogo tripartito genuino y verdadero, con miras a aplicar todas las disposiciones del Convenio, abordar todas las violaciones y crear un mecanismo de presentación de denuncias eficaz que garantice el trabajo de todos los trabajadores.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Hemos tomado nota de las medidas adoptadas por el Gobierno de Unidad Nacional en relación con la aplicación del Convenio, y encomiamos los esfuerzos desplegados por el Gobierno para lograr el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio, especialmente en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos. Hemos tomado nota con gran interés de los progresos realizados por el Gobierno de Unidad Nacional para mejorar la situación en materia de derechos humanos y luchar contra la impunidad.

Pese a las dificultades relativas al periodo de transición y las divisiones de carácter político e institucional que afectan al país, el Gobierno no ha escatimado esfuerzos para asegurarse de cumplir con sus compromisos internacionales. El Gobierno de Unidad Nacional ha utilizado todos los medios a su alcance para velar por el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo a través de su legislación nacional. A su vez, ha afirmado que la esclavitud y el trabajo forzoso son delitos prohibidos en el Código Penal.

La ley nacional libia también prohíbe la trata de personas, el secuestro y la desaparición forzada, y se han adoptado varias medidas para reglamentar y legalizar la condición de los migrantes en virtud de las leyes nacionales. Para demostrar su compromiso de cumplir con sus obligaciones en el plano internacional y nacional, y en respuesta a las críticas locales e internacionales relativas a la conducta de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, recientemente el Gobierno aprobó una resolución para disolver dicha Dirección.

Mediante su adhesión a la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional, el Gobierno intenta integrar las normas internacionales en las leyes nacionales y consolidar los esfuerzos de los organismos de seguridad para respaldar la lucha contra la trata de personas.

La delegación de Egipto agradece el compromiso de Libia con el cumplimiento de sus obligaciones internacionales y la promoción del respeto de las normas internacionales del trabajo. Encomiamos los progresos realizados y las reformas legislativas que ha emprendido el Gobierno de Unidad Nacional a fin de cumplir con lo dispuesto por el Convenio y esperamos que la Comisión tenga lo anterior en cuenta en sus conclusiones.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Suscribimos las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos en cuanto a que existen inquietudes reales de que no hay evidencia suficiente de que el Gobierno proporcione información sobre las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores migrantes del trabajo forzoso, incluida la trata de personas. En efecto, en infracción del artículo 1, 1) y del artículo 25 del Convenio, existen graves preocupaciones en este sentido, a saber:

- los migrantes son esclavizados, hay trabajo forzoso, estos migrantes son víctimas de esclavitud, encarcelamiento y trata de personas, lo cual genera ingresos significativos en beneficio de terceros y
- el deterioro de la situación relativa a los derechos humanos en el país.

Lo anterior ocurre de manera continua, sistemática y generalizada. La Misión Independiente de las Naciones Unidas ha hecho suficiente eco de ello. Estamos en condiciones

de afirmar que impera un clima de impunidad y que no existe un mecanismo de reparación para estas víctimas, que son numerosas.

En conclusión, creemos seriamente que es menester disponer de un marco jurídico y normativo integral, que coloque la promoción de los derechos humanos en el centro y luche, entre otros, contra el trabajo forzoso de conformidad con la letra y el espíritu del artículo 25 del Convenio, que reza que: «el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente». Lo anterior debe llevarse a cabo teniendo en cuenta la situación compleja que atraviesa Libia. Entre otras cuestiones, en materia de seguridad, lo cual es bien sabido.

A su vez, compete a la OIT asumir su misión de promover los derechos laborales al acompañar a este país africano hermano, teniendo en cuenta el contexto complejo en el que se encuentra.

Miembro trabajadora, España - Hoy nos trae aquí un caso de violación del Convenio por parte del Gobierno que ha hecho de Libia un importante centro de trata de personas, esclavitud y trabajo forzoso. Los migrantes en Libia sufren graves violaciones que se han convertido en una práctica cotidiana ante la indiferencia del Gobierno, que no ha realizado ningún esfuerzo legislativo ni ejecutivo para abordarlas.

La Comisión de Expertos había tomado nota previamente de los diversos informes emitidos por diversos organismos de las Naciones Unidas y se refirió específicamente al informe de investigación realizado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre Libia, de 15 de febrero de 2016, que afirmaba que los migrantes eran sometidos a detención arbitraria o privación de libertad a menudo en condiciones inhumanas y eran sometidos a explotación financiera y trabajo forzoso.

En este contexto, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos recomendó que el Gobierno abordara urgentemente la situación de los migrantes y las migrantes, y adoptara medidas efectivas para combatir la trata de personas.

La Comisión de Expertos también se refirió a la resolución 2240 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, emitida en octubre de 2015, que condenaba todos los actos de tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas hacia, a través y desde el territorio libio, y frente a sus costas, lo que ha socavado aún más el proceso de estabilización de Libia y ha puesto en peligro la vida de miles de personas.

Creemos que todas las iniciativas anunciadas por el Gobierno incluyendo la creación de un comité o unidad para combatir la trata de personas no son más que declaraciones de intenciones y no guardan proporción con las graves violaciones del Convenio que se cometen sobre el terreno.

El Gobierno debe asumir sus responsabilidades al igual que todos los países de tránsito elaborando marcos legislativos adecuados y fortaleciendo sus organismos de supervisión y cumplimiento. Reconocemos la difícil situación que prevalece en el país, pero esto no puede ser excusa para permanecer en silencio ante el trabajo forzoso y la explotación arbitraria que sufren los y las trabajadoras migrantes. Las leyes libias deben ser estrictas con quienes cometen estas atrocidades, estos crímenes y no deben permitirles eludir el castigo.

Interpretación del árabe: **Miembro empleadora, Túnez** - Mi delegación desea manifestar su sincero reconocimiento al Gobierno de Libia y sus respuestas a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Observamos los esfuerzos desplegados por el

Gobierno a nivel administrativo y legislativo para luchar contra el trabajo forzoso, proteger a las víctimas de este último y hacer que las personas implicadas en las redes de trata de personas rindan cuentas, a pesar de la situación política y de seguridad en el país.

En este contexto, mi delegación considera que no podemos dejar que un país luche contra un problema de esta magnitud por su cuenta. Varias naciones deben socorrer a Libia. La OIT debería poner a disposición los recursos para que el Gobierno pueda reforzar sus capacidades para luchar contra la trata de personas, la detención arbitraria y el trabajo forzoso, sobre todo en vista de que el Gobierno de Libia expresa el deseo de aplicar el Convenio. Rendimos homenaje a los esfuerzos desplegados por el Gobierno, en particular en lo tocante a la disolución de la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal luego de las críticas internacionales relativas a las violaciones cometidas en ciertos centros de detención, lo cual pone de manifiesto el compromiso de Libia con la mejora de la gobernanza de la migración, así como su interacción positiva y constructiva con las organizaciones internacionales.

Mi delegación aplaude los compromisos que ha asumido el Gobierno para armonizar su legislación nacional con las normas internacionales, teniendo en cuenta las observaciones y conclusiones de esta Comisión y de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Noruega - Tomo la palabra en representación de los sindicatos de los países nórdicos. Libia enfrenta graves acusaciones relativas a violaciones del Convenio. Entre las preocupaciones más importantes se encuentran la trata de personas, las detenciones arbitrarias, la esclavitud sexual y el trabajo forzoso de los migrantes desde 2016.

Según el informe de la Misión Independiente de Investigación sobre Libia de las Naciones Unidas, de 3 de marzo de 2023, existen motivos para creer que los migrantes en Libia son víctimas de esclavitud y violencia sexual en los centros de detención administrados tanto por las autoridades gubernamentales como por las milicias.

Existen razones fundadas para creer que, con el fin de obtener ingresos y mediante una protección estructural sólida, la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal, la Guardia Costera de Libia y el Cuerpo de Apoyo a la Estabilidad se encuentran implicados en el trabajo forzoso y la trata. Además, hay una cultura sistemática de violación, esclavitud sexual y prostitución forzada contra las mujeres y niñas migrantes y refugiadas. Estas mujeres no reciben protección y no se lleva a sus agresores a la justicia.

Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en 2024, unas 787 000 personas estuvieron en Libia en calidad de migrantes y refugiadas. Estas personas, principalmente del África Septentrional y Subsahariana, se dirigieron a Libia en busca de trabajo o para intentar cruzar el mar Mediterráneo y llegar a Europa. Todas ellas soñaban con una vida mejor y con brindar ayuda económica a sus familias en su país natal. En lugar de ello, se encuentran en condiciones precarias y son víctimas de una serie de actos de violencia y abusos tanto dentro de los centros de detención del país como fuera de ellos. Sufren secuestros, extorsiones y trata, agresiones físicas o abuso sexual.

Resulta estremecedor descubrir que Libia ha institucionalizado el trabajo forzoso mediante detenciones masivas y extorsiones. Esto representa una violación flagrante del Convenio. Instamos al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores migrantes y los refugiados que se encuentran en Libia estén protegidos. Deberían llevarse a cabo investigaciones exhaustivas y se debería proteger a las víctimas y enjuiciar a los agresores. El proyecto de ley de Libia contra la trata debería aprobarse con urgencia. Además, se debería priorizar un marco jurídico y normativo integral sobre la migración que se centre

en los derechos humanos, la dignidad y el bienestar de los migrantes, refugiados y solicitantes de asilo.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - El Reino Unido sigue muy de cerca las condiciones laborales y relativas a los derechos humanos en Libia y agradece la oportunidad de debatir estas cuestiones importantes en este foro. El Reino Unido se encuentra profundamente preocupado por las violaciones constantes hacia los migrantes y refugiados en Libia, y en especial por las víctimas de trabajo forzoso, trata y detención arbitraria. Estas comunidades vulnerables de Libia son víctimas de esclavitud en centros de detención administrados tanto por entidades gubernamentales como no gubernamentales. La participación de instituciones estatales en estos delitos es particularmente alarmante y constituye una violación flagrante del Convenio.

También nos preocupa profundamente la impunidad ante la violencia sexual que sufren las mujeres y niñas migrantes y refugiadas. La falta de mecanismos de protección y vigilancia hace que estos individuos se encuentren en una situación de vulnerabilidad frente a la explotación y el abuso. El Reino Unido insta a las autoridades libias a colaborar plenamente con las Naciones Unidas y la comunidad humanitaria, a fin de que todos los migrantes reciban un trato conforme al derecho internacional de los derechos humanos. Debe haber transparencia y rendición de cuentas en relación con las violaciones de los derechos humanos en Libia y se debe poner coto a las detenciones arbitrarias y la explotación de los migrantes. Hacemos un llamamiento en pro de investigaciones exhaustivas de estos abusos.

Para concluir, el Reino Unido condena las violaciones flagrantes de los derechos humanos de los migrantes y refugiados en Libia. Instamos al Gobierno a poner fin a la explotación y el abuso de los migrantes y a crear mecanismos de protección y vigilancia con miras a respetar los derechos humanos. Debemos actuar de consuno para respetar los principios del Convenio y garantizar que haya justicia para las víctimas.

Miembro trabajador, Lesotho - Hoy presentamos ante ustedes el caso del Gobierno de Libia y la violación del Convenio que Libia ratificó en el año 1961. Ha pasado más de medio siglo desde la ratificación, pero eso no ha sido suficiente para que el Gobierno garantice la aplicación de este Convenio y proteja a los trabajadores migrantes de formas de trabajo forzoso y trata de personas.

Según un informe publicado por la OIM en enero pasado, estamos hablando de alrededor de 850 000 migrantes, y más de la mitad de ellos provienen del África subsahariana. Si pudiéramos documentar las múltiples violaciones que sufren estos migrantes, como la explotación y la trata, lo que queda oculto probablemente sería aún más alarmante, en especial si tenemos en cuenta que la cantidad de migrantes en Libia es desproporcionada frente a la población del país, de solo 7 millones de personas.

Como se indica en el Informe de la Comisión de Expertos de 2023, se han documentado violaciones sistemáticas hacia los trabajadores migrantes a manos de grupos armados, bandas dedicadas a la trata de personas y entidades gubernamentales. Estas violaciones son variadas:

- servidumbre por deudas;
- trabajo forzoso bajo amenazas;
- detención arbitraria;
- imposición de tareas a los migrantes en granjas y hogares, y
- amenazas de inanición y violación.

¿Qué ha hecho el Gobierno en respuesta a todas estas denuncias? Nada que valga la pena mencionar, por supuesto. La excusa de la transición política ya no es una justificación convincente para no haber adoptado un paquete de medidas jurídicas y ejecutivas a fin de ofrecer protección frente a la expansión sangrienta de las redes de trata organizadas y la violencia de grupos armados hacia los trabajadores migrantes.

Si no se adopta una postura rígida con el Gobierno, es posible que esperemos otros diez años o más, e imaginen la cantidad de nuevas víctimas de trata de personas, trabajo forzoso, coerción y violación.

Solicitamos que se envíe a una comisión de investigación a Libia lo antes posible para incrementar la presión sobre el Gobierno de que cumpla con sus obligaciones en virtud del Convenio.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Marruecos** - Voy a comenzar por agradecer al Gobierno de Libia por la información proporcionada y los esfuerzos desplegados para responder a las observaciones de la Comisión de Expertos. Luego de escuchar al representante de Libia, debemos reconocer que se han adoptado medidas importantes a fin de combatir los problemas a los que se enfrenta el país, sobre todo en materia de migración clandestina e ilegal. A pesar de las dificultades, observamos que el Gobierno despliega esfuerzos para establecer un marco jurídico con miras a luchar contra la trata de personas, sobre todo de los migrantes. Se han promulgado varias leyes relativas a la situación de los migrantes, la ciberdelincuencia, la trata de personas, los secuestros y la extorsión. Estas leyes se basan en el Protocolo de Palermo y las reglas de la Liga de los Estados Árabes. A su vez, el Gobierno ha tomado medidas de seguimiento y vigilancia de los centros de detención y con el objetivo de actuar contra los autores de actos ilícitos.

Para concluir, alentamos a la comunidad internacional a cooperar con el Gobierno libio. También hacemos un llamamiento a la organización internacional para que continúe proporcionando apoyo a las autoridades libias, en particular en relación con la puesta en práctica de las observaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Brasil - Manifiesto nuestra profunda preocupación frente al incumplimiento continuo del Convenio por parte de Libia. Nos solidarizamos con la Internacional de la Educación y sus miembros en relación con las denuncias de violaciones graves y constantes en Libia y el apoyo a todos aquellos que trabajan en condiciones de trabajo forzoso en el país.

A comienzos de 2025, la Organización Internacional para las Migraciones informó sobre la presencia de más de 850 000 migrantes en Libia, un aumento pronunciado respecto del año anterior. Muchos de ellos procedían del Sudán, el Níger, Egipto y el Chad y habían escapado del conflicto y la pobreza solo para llegar allí y encontrarse con la explotación.

Fuentes dignas de confianza, incluidas la OIM y una Misión de Investigación de las Naciones Unidas de 2023, han documentado casos sistemáticos de trabajo forzoso, explotación sexual y detención arbitraria. Tanto actores estatales como no estatales cometen estos abusos, que representan crímenes de lesa humanidad.

A pesar del escrutinio internacional, las autoridades libias no han tomado medidas significativas. La ausencia de un Estado operativo y de sindicatos independientes impide dar curso a la vigilancia y la protección de las víctimas.

La crisis en Libia se ve agravada por un Código Penal obsoleto de la década de 1950, el cual define la trata de manera limitada, ignorando tanto la explotación laboral y sexual como

formas de trabajo forzoso. Este vacío jurídico permite que los delincuentes actúen con impunidad y deja a los trabajadores migrantes desprotegidos frente a violaciones, coerción y condiciones de esclavitud.

Instamos al Gobierno de Libia a:

- colaborar plenamente con los mecanismos de control de la OIT;
- reformar su legislación con arreglo al Convenio núm. 29 y las normas internacionales de derechos humanos, y
- adoptar medidas concretas urgentes con miras a eliminar el trabajo forzoso y la trata de personas.

El trabajo forzoso no solo es una violación del Convenio núm. 29. Es una violación de la dignidad humana. La OIT debe proceder con decisión a fin de que Libia rinda cuentas y de garantizar que la justicia llegue a los más vulnerables.

Interpretación del árabe: **Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Soy libia. El hecho de negar los derechos de los trabajadores ha dimanado en violaciones graves del Convenio. Hasta el momento, el Gobierno no ha demostrado un compromiso y las violaciones han continuado. Como consecuencia de la corrupción, la trata de personas se ha convertido en una actividad lucrativa. Habida cuenta de las presiones a las que están sometidos los trabajadores migrantes de la región, Libia se ha convertido en un centro de estos trabajadores.

Estos trabajadores migrantes se encuentran atrapados y no pueden gozar de sus derechos. Las autoridades presentan objeciones para garantizarles un salario digno. Sabemos que, durante años, incluso los ciudadanos nacionales han carecido del derecho a percibir una remuneración. No se abonan las prestaciones y se amenaza a los trabajadores con expulsarlos en caso de no seguir las instrucciones gubernamentales. Esta es otra forma de esclavitud no solo para los trabajadores migrantes, sino también para los ciudadanos nacionales. Hacemos un llamamiento en pro de la creación de una comisión de investigación para examinar los hechos y resolver esta situación también para los trabajadores del país. Es lo menos que podemos hacer en beneficio de la humanidad.

Interpretación del árabe: **Otro representante gubernamental** - El Gobierno manifiesta su compromiso de tomar en cuenta las recomendaciones de su Comisión. En la alocución anterior pronunciada por mi colega, solo se mencionaron algunas de las medidas para responder a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Por ejemplo, el Gobierno ha disuelto la Dirección de Lucha contra la Migración Ilegal y cerrado centros de detención. Ha llevado a la justicia a individuos responsables de maltratar a migrantes, entre ellos, miembros de la policía. Se ha arrestado a un individuo bien conocido por ser tratante y se le ha llevado ante la Corte Penal Internacional.

El marco existente hace referencia a la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas. Esto demuestra nuestro firme compromiso de luchar contra las violaciones de los derechos humanos de manera más amplia. En particular, a la luz de nuestras responsabilidades en virtud del Convenio, nos preocupa sobremanera proteger los derechos de los migrantes trabajadores.

El país se enfrenta a circunstancias excepcionales: divisiones políticas; una milicia armada anda suelta por el país. A pesar de estas circunstancias, el Gobierno se compromete a cumplir con el derecho internacional, incluido el Convenio.

Estamos decididos a asumir nuestras responsabilidades, pero debemos hacerlo en colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo y nuestros otros socios, para que nos ayuden a adoptar más medidas para cumplir con nuestros compromisos relativos al Convenio.

En la actualidad, mi país alberga a alrededor de 2 millones de trabajadores migrantes ilegales que residen y trabajan en Libia sin autorización. Estos individuos viven junto a los ciudadanos libios y están consiguiendo enviar ayuda económica a sus familias en sus países de origen. Sí, algunos están detenidos, pero según la OIM, se trata de algunos miles de individuos, no de un millón. Estamos tratando de mejorar la situación y numerosos centros han cerrado sus puertas.

Estamos colaborando con la OIT y solicitamos apoyo en materia técnica y de creación de capacidades por parte de la Organización.

Miembros trabajadores - Nos gustaría agradecer a todas las delegaciones que han tomado la palabra durante este debate importante. No podemos dejar de resaltar la magnitud y la gravedad de las violaciones que sufren los trabajadores migrantes en Libia. Estos no son hechos aislados. Reflejan las prácticas sistemáticas de trabajo forzoso y explotación, las cuales incluyen labores realizadas en grupo en condiciones sumamente duras y abusivas, sin gozar de la libertad de abandonarlas.

La realidad de muchos trabajadores migrantes incluye torturas, violencia sexual e incluso la muerte. Los migrantes son objeto de detenciones arbitrarias en centros administrados tanto por entidades gubernamentales como por actores no gubernamentales. Allí son víctimas de esclavitud, trabajo forzoso y esclavitud sexual, con impunidad casi total para los autores.

La Comisión de Expertos y varios mecanismos de las Naciones Unidas han documentado claramente la complicidad de los agentes, los individuos y las instituciones estatales que deberían hacer cumplir la ley, pero, en lugar de ello, cooperan con tratantes y grupos armados con fines de lucro personal. Esta impunidad debe terminar.

El Gobierno debe actuar de manera urgente. No basta con una respuesta fragmentada o simbólica. Lo que se necesita es un enfoque sistemático, duradero y holístico para acabar con las detenciones arbitrarias, evitar el trabajo forzoso y la trata y proteger a los migrantes del abuso y la explotación.

Se deben adoptar medidas inmediatas para garantizar la protección y asistencia para las víctimas, incluso mediante la repatriación voluntaria y programas de reintegración significativos. Estos no pueden ser espontáneos. Deben contar con los recursos adecuados, basarse en derechos y ponerse en práctica a través de la colaboración con socios internacionales. A continuación, se debe proceder a la investigación y al enjuiciamiento de los responsables, incluidos los funcionarios estatales cómplices y los miembros de grupos armados.

La justicia no debe ser selectiva o simbólica. Debe ser real e incluir sanciones severas con fines disuasorios para todas las formas de trabajo forzoso y trata.

A la luz de la gravedad y la urgencia de esta situación, solicitamos al Gobierno remitir constantemente información a la OIT sobre los progresos concretos realizados no solo en papel, sino en la práctica; proporcionar información detallada sobre las medidas adoptadas para luchar contra la trata de personas, lo que incluye la identificación de las víctimas, los mecanismos de protección y acceso a la justicia; promulgar sin demora una legislación nacional que aborde la trata de personas de manera específica; y remitir una copia de dicha legislación a la OIT con carácter urgente.

A su vez, instamos al Gobierno a presentar una solicitud formal para recibir asistencia técnica de la OIT. Esta no es una mera medida administrativa; es una señal de voluntad política y, si procede, consideramos que dicho apoyo debe implicar la participación directa de los expertos de más alto nivel de la OIT a lo largo del tiempo, a fin de garantizar cambios reales.

Esta Comisión debe enviar un mensaje claro de que el trabajo forzoso, la trata, la esclavitud sexual y la impunidad no se pueden tolerar, en especial si estas prácticas se llevan a cabo bajo las sombras de las autoridades estatales. Si se permite que estas violaciones continúen sin consecuencias, las normas internacionales del trabajo que defendemos en esta Organización no tendrán ningún significado. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que cumpla con sus obligaciones en virtud del Convenio de manera plena y sin demora, y que coloque los derechos, la dignidad y la seguridad de los trabajadores migrantes en el centro de todas las políticas y acciones. También deseamos instar al Gobierno a que acepte una misión de alto nivel de la OIT.

Miembros empleadores - Para concluir, los miembros empleadores desean subrayar, una vez más, que consideramos que todas las formas de trabajo forzoso son inaceptables, en especial cuando afectan a los grupos más vulnerables de la sociedad o cuando las autoridades centrales son cómplices de estas prácticas. Por lo tanto, en este sentido, nos sumamos a la postura de la Comisión de Expertos.

En estas circunstancias, los miembros empleadores piden al Gobierno que: primero, garantice la plena erradicación del trabajo forzoso; segundo, colabore en investigaciones serias y exhaustivas y se asegure de que los presuntos autores comparezcan ante la justicia, incluidos, sobre todo, los que forman parte del Gobierno; tercero, coopere con la OIT y las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas con miras a garantizar la plena aplicación del Convenio en el derecho y en la práctica. Por último, pedimos que brinde información sobre medidas concretas adoptadas a este respecto, incluida la elaboración de una hoja de ruta, y los progresos conexos.

Confiamos en que el Gobierno aplicará estas recomendaciones de manera oportuna para cumplir plenamente con el Convenio, tanto en el derecho como en la práctica, y rendir informe sobre sus progresos a la Comisión de Expertos antes de la fecha límite del 1 de septiembre.

Conclusiones de la Comisión

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

Si bien tomó nota de la situación imperante en el país, la Comisión expresó su profunda preocupación por la situación de los trabajadores migrantes que se ven obligados a trabajar en condiciones extremadamente duras y sufren malos tratos, incluidas tortura, muerte, esclavitud y explotación sexual, con la complicidad del Gobierno. Habida cuenta de la discusión, la Comisión instó al Gobierno a adoptar, en consulta con los interlocutores sociales, medidas efectivas y con plazos definidos para:

- **proporcionar a los trabajadores migrantes una protección jurídica adecuada, en particular garantizando la pronta aprobación del proyecto de ley sobre la lucha contra la trata de personas, del que se le solicita proporcionar un ejemplar;**
- **garantizar que los trabajadores migrantes que sean víctimas de prácticas abusivas equivalentes a trabajo forzoso reciban una protección y asistencia adecuadas y tengan acceso a mecanismos de reparación, de indemnización y de readaptación, y ofrecer**

inmediatamente protección y asistencia a las víctimas, incluso mediante la repatriación voluntaria y la reintegración;

- garantizar que los trabajadores migrantes tengan acceso al sistema de justicia y estén protegidos contra represalias, incluida la deportación, y que sus casos se tramiten con celeridad y se ejecuten las decisiones;
- establecer y aplicar sanciones efectivas y suficientemente disuasorias contra los autores de tales actos, incluidos los miembros de milicias y los reclutadores de mano de obra, que contraten a trabajadores migrantes en condiciones equivalentes al trabajo forzoso, incluidos los infractores que operan en centros de migrantes oficiales y no oficiales, y reforzar la capacidad de los órganos encargados de hacer cumplir la ley en este ámbito;
- garantizar que se lleven a cabo investigaciones en profundidad, se procese a los presuntos autores de estos delitos, incluidos los funcionarios del Estado cómplices y los miembros de grupos armados, y se castigue con sanciones suficientemente disuasorias a quienes impongan cualquier forma de trabajo forzoso;
- reforzar la aplicación de la ley, contratar y formar a más inspectores del trabajo y aumentar la dotación de los recursos materiales necesarios para que efectúen inspecciones en este ámbito.

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

La Comisión pidió al Gobierno que cumpliera plenamente sus obligaciones de presentación de memorias y facilitara información a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica y sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones, antes del 1 de septiembre de 2025, en consulta con los interlocutores sociales.

Presidente - A continuación, ofrezco la palabra al representante del Gobierno de Libia.

Interpretación del árabe: **Representante gubernamental** - Hemos tomado debida nota de las conclusiones adoptadas y reafirmamos lo siguiente. En primer lugar, nuestro país reitera su compromiso de respetar los convenios de la OIT que ha ratificado. En segundo lugar, el Gobierno continúa desplegando esfuerzos para luchar contra la trata de personas y todos los abusos y violaciones de derechos humanos en general, y en particular los que afectan los derechos de los trabajadores. Rechazamos las insinuaciones de participación o complicidad del Gobierno en las violaciones de los derechos de los trabajadores migrantes. En tercer lugar, rechazamos el uso de ciertos términos contenidos en las conclusiones, como el de esclavitud, y reiteramos que nuestra legislación nacional repudia los actos de esclavitud y servidumbre. En cuarto lugar, acogemos con beneplácito la labor de la Comisión y toda asistencia que pueda proporcionar la OIT para reforzar nuestras capacidades técnicas sería bienvenida. En quinto lugar, el Gobierno continuará haciendo todo lo posible para fortalecer los derechos de los trabajadores.

Malasia (ratificación: 1961)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

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

Reforma legislativa

Malasia reafirma su intensa colaboración con la OIT a través del Memorando de Entendimiento sobre el Programa de Trabajo Decente por País firmado en 2019. Mediante esta asociación, se ha apoyado a Malasia en el avance de las reformas legislativas en línea con las normas internacionales del trabajo. A escala nacional, el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo ofrece una plataforma tripartita clave para debatir e intensificar dichas reformas. Las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020, y a la Ley de Sindicatos (enmienda), de 2024, reflejan reformas notables de la legislación en materia de relaciones laborales de Malasia. La primera fase de modificación de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020, que se hizo efectiva el 1 de enero de 2021, reforzó el acceso a la justicia al establecer la remisión automática de los casos de despido y aumentar las competencias del Tribunal Laboral. En la segunda fase, que surtió efecto el 15 de septiembre de 2024, se introdujeron reformas más complejas, en particular en cuanto al reconocimiento de los sindicatos y los derechos exclusivos de negociación, que reflejan la necesidad de regular situaciones en las que varios sindicatos pueden representar a la misma categoría de trabajadores. Las modificaciones más significativas de la Ley núm. 177 abarcan el artículo 9 (solicitud de reconocimiento), el artículo 11 (sindicatos reconocidos), el artículo 12, A) y B), (artículo nuevo - derechos exclusivos de negociación), el artículo 13 (negociación colectiva), el artículo 26 (remisión de conflictos laborales a los tribunales), el artículo 62 (facultad para elaborar reglamentos relativos al proceso de determinación de los derechos exclusivos de negociación) y el primer anexo (servicios esenciales). Este enfoque gradual permite a empleadores, sindicatos y trabajadores adaptarse progresivamente a los cambios legislativos pertinentes. Las enmiendas complementarias a la Ley de Sindicatos, de 1959 (Ley núm. 262), en vigor desde el 15 de septiembre de 2024, eliminaron las restricciones sectoriales a la constitución de sindicatos, que existían desde hacía tiempo. Los sindicatos y las federaciones de sindicatos ya no están obligados a constituirse en un establecimiento específico ni están sujetos al principio de similitud del sector, el oficio o la ocupación. Este cambio permite una representación más amplia y una afiliación más diversa. Asimismo, la modificación de la Ley permite la existencia de más de un sindicato que represente a la misma categoría de trabajadores en un mismo lugar de trabajo. Esta enmienda otorga a los trabajadores la libertad de elegir a qué sindicato desean afiliarse. También es importante la eliminación de las verificaciones «de competencia», que antes utilizaban los empleadores como táctica dilatoria para retrasar o cuestionar el reconocimiento sindical. El fin de esta enmienda es que los procedimientos de reconocimiento sindical sean más eficaces y justos. Estas reformas de la

Ley núm. 177 y la Ley núm. 262 forman un marco coherente para seguir mejorando el sistema de relaciones laborales de Malasia. Las modificaciones ajustan significativamente el marco jurídico y los instrumentos legislativos de Malasia al Convenio. Representan un cambio estratégico hacia un compromiso más propicio para la libertad sindical, un sistema democrático para los sindicatos y una negociación colectiva verdadera. Este ajuste de la Ley núm. 177 y la Ley núm. 262 y los reglamentos complementarios demuestra el compromiso de alcanzar un sistema de relaciones laborales cohesivo e integrado en Malasia. A continuación, figuran las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177) y sus reglamentos, así como a la Ley de Sindicatos, de 1959 (Ley núm. 262), y sus reglamentos, que entraron en vigor el 15 de septiembre de 2024.

Artículo 1 del Convenio: Protección adecuada contra la discriminación antisindical

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

1) Prohibición de la discriminación antisindical (artículo 8)

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

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

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

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

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

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

En 2021, se modificó el artículo 20 para suprimir la facultad discrecional del Ministro de remitir los casos de despido improcedente al Tribunal Laboral. Esta competencia corresponde ahora al DGIR. Con arreglo al nuevo proceso, los trabajadores pueden presentar quejas directamente al DGIR, que intentará resolverlas mediante conciliación. Si no se llega a un acuerdo, el DGIR debe remitir el caso al Tribunal Laboral, de modo que todos los trabajadores

tengan acceso a un juicio justo. Esta reforma fomenta la transparencia, la coherencia y una mayor protección de los trabajadores, especialmente aquellos a los que se haya despedido por formar parte de un sindicato.

3) Mecanismo de ejecución penal (artículo 59)

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

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

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

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

Duración de los procesos de reconocimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) El derecho a ser escuchado ante el DGIR en el proceso de concesión del reconocimiento no está previsto específicamente en el artículo 9 de la Ley núm. 177.
- b) El tribunal no estará facultado para complementar la legislación, es decir, la Ley núm. 177, aunque la disposición legislativa del artículo 9 de la misma no sea tan plena y completa como el tribunal considere apropiado.
- c) Si el Poder Legislativo ha decidido mediante su legislación cuáles son las posibilidades que se ofrecen, el tribunal está sujeto por la legislación, tanto como el ciudadano, y no tiene ninguna facultad para modificar el esquema legislativo de la Ley núm. 177.
- d) No todos los principios del derecho consuetudinario relativos a la justicia natural son aplicables. Las normas y el ámbito de la justicia natural varían según las circunstancias y el contexto.
- e) Es un hecho aceptado que cuando lo establecido en la ley confiere a alguien el poder de tomar decisiones que afectan a los individuos, el tribunal no solo exigirá que se siga el procedimiento prescrito, sino que permitirá que se siga dicho procedimiento dentro de los límites establecidos mediante salvaguardias procesales adicionales garantizando la consecución de la equidad.
- f) El tribunal no debe hacer caso omiso de la intención parlamentaria claramente manifestada de excluir la aplicación de la norma *audi alteram partem*.
- g) No corresponde al tribunal enmendar lo establecido introduciendo cualquier otra disposición que considere más acorde con la plena oportunidad de que una persona agraviada presente sus opiniones y las apoye con material probatorio.

Derechos exclusivos de negociación. Sindicatos minoritarios

El Gobierno tiene presente la recomendación de la Comisión de la Conferencia de la OIT de 2022 de adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que en los casos en los que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad de negociación puedan ejercer, conjuntamente o por separado, el derecho de negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios miembros. En

respuesta, el Gobierno desea destacar que la cuestión se ha abordado mediante la Ley de Relaciones Laborales, de 2020 (enmienda) (Ley núm. A1615), por la que se introdujo el artículo 12, A), en la Ley de Relaciones Laborales, de 1967 (Ley núm. 177) para regular los derechos de negociación exclusiva.

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

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

Trabajadores migrantes

Malasia afirma que el artículo 28, 1), a) de la Ley de Sindicatos de 1959, que exige la autorización del Ministro de Recursos Humanos antes del registro de los titulares de cargos sindicales, desempeña un papel determinante para salvaguardar la seguridad nacional y mantener la integridad del sistema de relaciones laborales. En 2024, más de 28 000 trabajadores extranjeros estaban registrados como miembros de sindicatos. Para apoyar aún más la representación inclusiva, se concedió una exención ministerial general, efectiva a partir del 15 de enero de 2025, a todo sindicato que presentara una solicitud formal para registrar a sus titulares en virtud del artículo 28, 2) de la Ley. Esta exención permite a los dirigentes sindicales extranjeros ejercer sus funciones sin necesidad de aprobación individual, lo que viene a demostrar el enfoque equilibrado y progresivo de Malasia respecto de la gobernanza sindical.

Alcance de la negociación colectiva

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

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

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

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

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

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

La negociación colectiva en la práctica

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

Solicitud directa

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Ahora tengo el honor de dar la palabra al honorable representante del Gobierno de Malasia, el Subsecretario de la División Internacional del Ministerio de Recursos Humanos, para su discurso de apertura.

Representante gubernamental - Me dirijo a esta estimada Comisión con sumo respeto y agradecimiento por la oportunidad de reafirmar el compromiso de Malasia con el Convenio. Malasia ha presentado documentación completa, incluida la Ley de Relaciones Laborales (IRA) actualizada, la Ley de Sindicatos (enmienda) (TUA), de 2024, y las normas que las acompañan. Estos documentos muestran que las medidas significativas adoptadas para poner nuestras leyes nacionales en consonancia con las normas internacionales de trabajo.

La trayectoria legislativa de Malasia se guía por la sólida colaboración con la OIT a través de nuestro Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) establecido en 2019.

El Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, que se trata de un órgano tripartito, ha desempeñado un papel esencial al garantizar el diálogo social en todo este proceso de reforma. Las enmiendas a la IRA mediante la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2020 (Ley núm. A1615) muestran importantes reformas a la legislación sobre las relaciones laborales en Malasia.

Se llevaron a cabo reformas clave en dos etapas:

- La primera etapa de la Ley núm. A1615, efectiva el 1 de enero de 2021, mejoró el acceso a la justicia, en particular al permitir las remisiones automáticas a los casos de despido y al aumentar las facultades del Tribunal Laboral.
- La segunda etapa, que entró en vigor el 15 de septiembre de 2024, conllevó nuevas mejoras, especialmente en torno al reconocimiento de los sindicatos y los derechos exclusivos de negociación, evolución que era necesaria para abordar el solapamiento de la representación sindical, el proceso de negociación colectiva y la remisión de los conflictos laborales al Tribunal en virtud del artículo 26, 2) de la IRA.

Estas reformas fueron complementadas por enmiendas a la TUA, que eliminaron restricciones de larga data. En la actualidad, los sindicatos o las federaciones sindicales en Malasia pueden constituirse más allá de las fronteras sectoriales, lo que permite que haya estructuras sindicales más inclusivas y representativas. Los trabajadores pueden elegir ahora entre múltiples sindicatos en el mismo lugar de trabajo, lo cual aumenta su libertad sindical.

Es importante señalar que Malasia revocó el mecanismo de verificación de competencias, un requisito opaco de larga data que se había utilizado sistemáticamente de una manera inadecuada a fin de retrasar el reconocimiento de los sindicatos. Esto constituyó un importante paso hacia adelante en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. En la actualidad, un proceso más justo y más rápido garantiza que los derechos de los trabajadores no se retengan injustamente. Esto representa un cambio estratégico hacia un compromiso más favorable con la libertad sindical, un sistema democrático de sindicatos y la negociación colectiva efectiva. Esta alineación entre la IRA y la TUA y las normas complementarias demuestra un compromiso con un sistema de relaciones laborales cohesionado e integrado en Malasia.

Aunque Malasia no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), las reformas legislativas introducidas son una clara prueba de que estamos adoptando el espíritu y los objetivos del Convenio.

En virtud del artículo 8 de la IRA, la discriminación antisindical, ya sea despido, descenso de grado o denegación de promoción, está estrictamente prohibida. El otorgamiento de la facultad al Director General de Relaciones Laborales (DGIR) de remitir directamente los casos al Tribunal Laboral sin necesidad de la facultad discrecional previa del Ministerio constituye un avance considerable en el marco de las relaciones laborales. Como consecuencia, racionaliza los procedimientos, promueve la transparencia y permite resoluciones más oportunas, lo que aumenta la confianza en la equidad y la imparcialidad del sistema.

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

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

Los 25 casos presentados en virtud del artículo 8 de la IRA en 2023 y 2024 se han resuelto: 21 a través del DIRM mediante conciliación y retirada voluntaria y 4 se remitieron al Tribunal Laboral. La mayoría de los casos fueron resueltos mediante conciliación por parte del DGIR, lo que demuestra la eficacia de los procesos administrativos al tramitar las quejas relacionadas con los sindicatos. Además, todos los casos relativos al artículo 8 se resolvieron o se remitieron

para su resolución, garantizándose la protección de los derechos de los trabajadores. Esto refleja el compromiso del Gobierno con la protección de los derechos sindicales, así como la eficacia del sistema de relaciones laborales de Malasia.

La enmienda al artículo 20 de la IRA faculta al DGIR para remitir directamente los casos de despido al Tribunal Laboral, por lo que ya no es necesaria la facultad discrecional del Ministerio. En particular, la enmienda ha celerado la resolución de los casos, sobre la base de las siguientes estadísticas:

En 2023:

- Total de casos resueltos: 4 294 casos.
- Resolución a través de la conciliación: 2 802 casos.
- Casos notificados o remitidos al Tribunal Laboral: 1 492 casos.

En 2024:

- Total de casos resueltos: 4 394 casos.
- Resolución a través de la conciliación: 2 945 casos.
- Casos notificados o remitidos al Tribunal Laboral: 1 449 casos.

En 2025:

- Total de casos resueltos: 1 894 casos.
- Resolución a través de la conciliación: 1 223 casos.
- Casos notificados o remitidos al Tribunal Laboral: 671 casos.

A la luz de las estadísticas, el DIRM ha abordado cada caso relativo a la reintegración sin excepción.

Este cambio racionaliza el proceso, garantizando resoluciones más rápidas y eficientes. Fortalece el marco de resolución de conflictos, promoviendo la transparencia, la imparcialidad y la justicia oportuna para todas las partes interesadas.

El artículo 59 de la IRA, que tipifica como delito las violaciones de las medidas de protección sindicales, sigue aplicándose plenamente. El proceso incluye una investigación exhaustiva, en la que las autoridades competentes recopilan pruebas y las analizan. Una vez finalizada la investigación, y si existen suficientes pruebas para apoyar las alegaciones, la cuestión se presenta formalmente ante el Tribunal. Esto garantiza que los derechos de los trabajadores estén protegidos efectivamente en cada etapa, fortaleciendo el proceso legal para que se respeten esos derechos.

El Gobierno ha establecido medidas administrativas para asegurar que el DGIR tramite con celeridad todas las quejas de discriminación antisindical, que las víctimas tengan acceso a vías de recurso o de reparación a través de la conciliación o de la remisión judicial, y que los casos presentados en virtud del artículo 59 se investiguen de una manera adecuada y se emprendan acciones judiciales cuando se identifiquen delitos.

Una de las reformas más impactantes radica en la duración y la equidad del proceso de reconocimiento de los sindicatos. Al superar su antigua duración y susceptibilidad a enfrentarse a retos legales prematuros, el proceso de solicitud de reconocimiento concluye actualmente en menos de cinco meses. Las facultades discrecionales de recurrir al Ministerio en relación con cuestiones de competencia se han suprimido. Ahora, el DGIR toma decisiones

vinculantes sobre el reconocimiento de los sindicatos por el empleador y sobre la elegibilidad de los afiliados.

Desde que entró en vigor la enmienda, el proceso de reconocimiento ha demostrado una capacidad de reacción considerable. Entre el 15 de septiembre de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, se recibieron en total 10 solicitudes de reconocimiento, y todas ellas fueron tramitadas durante este periodo. Posteriormente, entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de abril de 2025, se recibieron otras 19 solicitudes. De ellas, 7 casos se han resuelto, y 12 siguen pendientes. Esto muestra que, en los cinco primeros meses después de la introducción de la enmienda (del 15 de septiembre de 2024 al 15 de febrero de 2025), se resolvieron en total 17 casos de reconocimiento, lo que demuestra una tendencia positiva en la aceleración del proceso de reconocimiento de conformidad con las normas enmendadas.

Además, el DIRM sigue de cerca las alegaciones de injerencia por los empleadores durante el proceso de reconocimiento de los sindicatos en virtud de los artículos 4, 5, 7 y 8 de la IRA, en particular durante la votación secreta.

Cuando se presenta una queja:

- El DIRM evalúa sin demora la queja. Si se considera infundada, el proceso de reconocimiento prosigue sin demora.
- Si el asunto puede resolverse durante el proceso, el DIRM prosigue el procedimiento sin aplazamientos para evitar demoras innecesarias.
- Si la cuestión no está relacionada con el proceso de reconocimiento, pero supone una infracción de los artículos pertinentes, se aconseja a las partes que presenten una queja por separado ante el DIRM que no afectará el proceso de reconocimiento.

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

- a) El derecho a ser escuchado ante el DGIR en el proceso de concesión del reconocimiento no está previsto específicamente en el artículo 9 de la IRA.
- b) El tribunal no estará facultado para complementar la legislación, es decir, la IRA, aunque la disposición legislativa del artículo 9 de la misma no sea tan plena y completa como el tribunal considere apropiado.
- c) Si el Poder Legislativo ha decidido mediante su legislación cuáles son las posibilidades que se ofrecen, el tribunal está sujeto por la legislación, tanto como el ciudadano, y no tiene ninguna facultad para modificar el esquema legislativo de la IRA.
- d) No todos los principios del derecho consuetudinario relativos a la justicia natural son aplicables. Las normas y el ámbito de la justicia natural varían según las circunstancias y el contexto.
- e) Es un hecho aceptado que cuando lo establecido en la ley confiere a alguien el poder de tomar decisiones que afectan a los individuos, el tribunal no solo exigirá que se siga el procedimiento prescrito, sino que permitirá que se siga dicho procedimiento dentro de los límites establecidos mediante salvaguardias procesales adicionales garantizando la consecución de la equidad.

- f) El tribunal no debe hacer caso omiso de la intención parlamentaria claramente manifestada de excluir la aplicación de la norma *audi alteram partem*.
- g) No corresponde al tribunal enmendar lo establecido introduciendo cualquier otra disposición que considere más acorde con la plena oportunidad de que una persona agraviada presente sus opiniones y las apoye con material probatorio.

Esta decisión afirmó que el procedimiento legislativo, y no la interpretación judicial, debería regular el proceso de reconocimiento. Esta decisión garantiza seguridad jurídica y refuerza la intención legal.

En respuesta a las recomendaciones de la Comisión en 2022, Malasia introdujo el artículo 12A de la IRA para abordar los derechos exclusivos de negociación. Cuando múltiples resultados representan la misma categoría de trabajadores, el DGIR, a través de una votación secreta, en caso necesario, identifica el sindicato con el mandato mayoritario.

En consonancia con este marco, el Gobierno no prevé que todos los sindicatos de la unidad negocien conjuntamente o por separado en nombre de sus afiliados individuales. Una vez que se ha invocado el proceso en virtud del artículo 12 de la IRA, y una vez que se ha determinado que un sindicato tiene derechos exclusivos de negociación, dicho sindicato puede iniciar la negociación con el empleador. El objetivo es garantizar relaciones laborales ordenadas y coherentes, prevenir demandas contradictorias, y promover la representación efectiva y unificada.

Si bien los sindicatos no seleccionados como agentes negociadores exclusivos no pueden negociar por separado, son libres de defender a sus afiliados. Esta estructura, basada en la consulta tripartita, equilibra la representación y la coherencia laboral.

Malasia está orgullosa de indicar que, en la actualidad, más de 28 000 trabajadores extranjeros están afiliados a sindicatos en el país, lo que pone de relieve el compromiso del país con prácticas laborales justas e inclusivas. En enero de 2025, el Gobierno introdujo un cambio de política considerable al otorgar una exención ministerial general a un sindicato específico, permitiendo que los no nacionales pudieran aspirar al cargo de dirigentes sindicales en ese sindicato sin requerir la aprobación individual caso por caso. Esta exención fue otorgada tras una solicitud formal presentada por el sindicato y aprobada por el Ministro.

Si bien la exención se aplica únicamente a un sindicato, representa un paso importante hacia una gobernanza más inclusiva de los sindicatos. La reforma permite a los trabajadores migrantes de dicho sindicato asumir funciones de liderazgo, reconociendo sus contribuciones esenciales a la fuerza de trabajo de Malasia y afirmando su derecho a ser representados en estructuras sindicales. Este avance pone de relieve los esfuerzos continuos de Malasia para fortalecer los derechos laborales y promover la participación equitativa en los cargos directivos sindicales.

Si bien la exención otorgada por el Ministro no elimina el requisito general de la aprobación caso por caso, representa un avance positivo por parte del Gobierno. Al aprobar la exención general para un sindicato, el Gobierno ha demostrado su voluntad de apoyar una dirección sindical más inclusiva y de facilitar la mayor participación de los trabajadores migrantes en la gobernanza de los sindicatos. Esta iniciativa reconoce las contribuciones esenciales de los trabajadores migrantes a la fuerza de trabajo de Malasia y refuerza su derecho a estar representados en estructuras sindicales.

Aunque, en general, los no nacionales requieren la aprobación ministerial para acceder a funciones de dirigentes sindicales, la exención otorgada en este caso ilustra que no existen

barreras absolutas para los trabajadores migrantes que desempeñan cargos directivos sindicales, especialmente en los casos en que los sindicatos aspiran a una representación inclusiva. Esto contribuye a la creciente inclusividad y diversidad en los cargos directivos sindicales en todo el país.

En lo que respecta a la participación de los trabajadores migrantes en el ejercicio efectivo de sus derechos de negociación colectiva, es importante señalar que la IRA no impone ninguna restricción a este respecto. En la práctica, ha habido casos antes de este en los que se han concluido con éxito convenios colectivos y laudos que estaban relacionados con la representación de trabajadores migrantes por los sindicatos.

También debe ponerse de relieve que las condiciones de un convenio colectivo, una vez concluido, se aplican de una manera uniforme a todos los trabajadores dentro de alcance pertinente del empleo, no solo a los afiliados. Esto garantiza que los beneficios de la negociación colectiva se extiendan a todos los trabajadores asalariados, incluidos los trabajadores migrantes, garantizando así prácticas laborales inclusivas y equitativas.

Las enmiendas al artículo 13, 3) de la IRA aclaran que, si bien ciertas prerrogativas de gestión siguen estando excluidas de los convenios colectivos formales, los sindicatos pueden hacer que los empleadores participen en las discusiones sobre estos temas. Esta disposición promueve el diálogo constructivo, aumenta la transparencia y refleja la recomendación de la Comisión de limitar las restricciones excesivamente amplias.

La enmienda supone un progreso significativo, ya que:

- permite a los sindicatos plantear preocupaciones generales relacionadas con temas restringidos;
- limita el alcance de la prohibición únicamente a las propuestas formales, y
- fomenta una consulta más amplia sobre asuntos relacionados con el empleo.

Si bien la disposición no obliga a los empleadores a alcanzar un acuerdo sobre dichas cuestiones, alienta la apertura al diálogo de buena fe. En las situaciones en las que un empleador se niega a participar, el mantenimiento de registros sobre dichos esfuerzos puede apoyar la labor de promoción continua y la transparencia en las relaciones laborales.

En particular, aproximadamente el 98 por ciento de los convenios colectivos reconocidos por el Tribunal Laboral han incluido muchas cuestiones, lo cual pone de relieve su importancia práctica. En 2023, el Tribunal reconoció 274 convenios colectivos, y 240 en 2024.

Como conclusión, las amplias reformas de Malasia en la legislación, la política y la práctica representan un cambio estratégico y progresivo hacia un sistema de relaciones laborales moderno, justo e inclusivo.

Estas reformas, que abarcan desde el reconocimiento racionalizado de los sindicatos y la aplicación más estricta de la ley contra la discriminación antisindical hasta una mayor inclusividad en los cargos directivos sindicales y una negociación colectiva más equilibrada, demuestran la firme alineación de Malasia con los principios establecidos en el Convenio.

Nuestra reforma de la legislación laboral sigue evolucionando con un propósito y con claridad, lo que da fe de nuestro compromiso inquebrantable con la justicia, la inclusividad y la protección de los derechos de los trabajadores.

Para esta transformación es fundamental nuestra colaboración estrecha y constructiva con los mandantes tripartitos, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como el

continuo apoyo de la OIT. Malasia expresa su sincero agradecimiento a la Comisión por su orientación y su compromiso continuos, y reafirma su dedicación a fortalecer esta alianza y a defender los derechos laborales y la justicia social.

Miembros empleadores - Malasia ratificó el Convenio en 1961 y ha sido objeto de un estrecho seguimiento por parte de los órganos de control de la OIT durante varios decenios. El cumplimiento del Convenio por Malasia se ha presentado ante la Comisión en diversas ocasiones (a saber, 1992, 1994, 1999, 2016 y 2022) y, a lo largo de este periodo, la Comisión de Expertos ha emitido numerosas observaciones (23, de hecho, desde 1989), instando a Malasia a poner sus leyes y prácticas en consonancia con el Convenio.

En los últimos años, Malasia ha emprendido importantes reformas legislativas que marcan un progreso sustancial hacia el cumplimiento del Convenio. Desde 2016, el Gobierno, con el apoyo de la asistencia técnica de la OIT, ha venido aplicando importantes enmiendas a la IRA y a la TUA. Estos cambios se concibieron en consulta con los interlocutores sociales y tienen como objetivo fortalecer la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva, de conformidad con las normas internacionales. Los cambios incluyen la mejora del acceso a la justicia, mediante la eliminación de la discrecionalidad del Ministro sobre la remisión de los casos de despido al Tribunal Laboral y medidas conexas, y reformas en el reconocimiento sindical y los derechos de negociación.

Al mismo tiempo, en septiembre de 2024 entraron en vigor enmiendas complementarias a la TUA, que solo permitían sindicarse a los trabajadores de determinados oficios o industrias. Asimismo, la derogación de la denominada «verificación de competencia» (un procedimiento utilizado anteriormente para cuestionar la idoneidad de un sindicato para su reconocimiento) ha colmado una laguna que los empleadores podían utilizar para paralizar el reconocimiento sindical. Estas reformas han sido acogidas favorablemente por los órganos de control de la OIT, ya que ajustan más el marco jurídico de Malasia con el Convenio.

Malasia también ha reforzado los mecanismos de aplicación y resolución de conflictos, por ejemplo, prohibiendo la discriminación antisindical y tipificando como delito punible las represalias contra las actividades sindicales.

Los datos estadísticos indican una mejora de los resultados en materia de aplicación. El DIRM registró 16 denuncias de discriminación antisindical en 2023 y 9 en 2024, y los 25 casos se resolvieron mediante conciliación o por remisión al Tribunal Laboral.

Sin embargo, a pesar de los importantes avances, aún quedan varios desafíos por superar antes de que pueda considerarse que Malasia está en plena conformidad con el Convenio. En su última observación, la Comisión de Expertos destacó una serie de ámbitos en los que podrían lograrse nuevas mejoras. Estos incluyen:

- la discriminación antisindical. Los trabajadores no parecen tener un derecho independiente a presentar, directamente ante un tribunal, una denuncia por discriminación antisindical. Los miembros empleadores se hacen eco de la preocupación de la Comisión de Expertos, que insta una vez más a Malasia a garantizar que las víctimas de discriminación antisindical tengan derecho a presentar denuncias directamente ante un tribunal imparcial y que los recursos (como la reintegración y la indemnización) y las sanciones sean suficientemente disuasorios. La Comisión de Expertos ha lamentado la falta de información pública detallada sobre las denuncias presentadas en virtud del artículo 8. Es necesario colmar esta laguna en los datos para poder medir los avances e identificar los posibles cuellos de botella;
- los procedimientos de reconocimiento sindical. Aunque las reformas de la IRA han racionalizado el reconocimiento sobre el papel, persisten los impedimentos prácticos en el

proceso de reconocimiento. La Comisión de Expertos ha observado que no existen definiciones legales claras de estas categorías, y aunque el DGIR puede ahora tomar la determinación inicial, los empleadores siguen teniendo derecho a recurrir esta decisión. En el futuro, el desafío consistirá en aplicar en la práctica el nuevo plazo de cuatro meses para el reconocimiento, incluida la fase de apelación, eliminando cualquier obstáculo de procedimiento innecesario. Además, la OIT ha señalado que debe reforzarse la protección contra los actos de injerencia durante el proceso de reconocimiento, y los miembros empleadores se hacen eco de esta idea;

- los derechos exclusivos de negociación y los sindicatos minoritarios. Una nueva característica del sistema de relaciones laborales de Malasia es el marco del «agente negociador exclusivo» (artículo 12A de la IRA), establecido en 2024. Este mecanismo se creó para hacer frente a las situaciones en las que existen varios sindicatos en un lugar de trabajo, designando a un sindicato como representante exclusivo en la negociación de todos los trabajadores de la unidad. Este planteamiento prioriza la representación unificada, pero ha suscitado un problema en relación con los derechos de los sindicatos minoritarios. En concreto, esta Comisión recomendó, en 2022, que si ningún sindicato consigue el estatus de negociador exclusivo (por ejemplo, si fracasa una votación de reconocimiento o si la participación es demasiado baja), se permita a todos los sindicatos de la unidad negociar —conjuntamente o por separado— al menos para sus propios afiliados. La actual legislación malasia no contempla esta posibilidad: si un sindicato no obtiene la mayoría necesaria o el mayor número de votos, el resultado parece ser simplemente que no puede haber negociación colectiva. Esto debe rectificarse, y
- las restricciones a los dirigentes sindicales (trabajadores migrantes). Otra cuestión pendiente, como hemos oído decir al Gobierno, es la restricción a los no nacionales para ocupar cargos de dirección en un sindicato, aunque estén afiliados a él. La Comisión de Expertos ha reiterado que los trabajadores migrantes deberían poder participar plenamente en las actividades sindicales, incluida la presentación de candidaturas a cargos directivos sindicales, y lamenta que su petición de larga data de que se elimine esta restricción general todavía no haya sido atendida en la legislación, a pesar de que se han concedido excepciones limitadas.

Para concluir, los miembros empleadores elogian al Gobierno por los progresos realizados en la modernización de su régimen de relaciones laborales y la mejora del cumplimiento del Convenio, al tiempo que reconocen que es necesario abordar algunas lagunas. Los miembros empleadores también apoyan a Malasia para que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT, en particular, la asistencia de la OIT en la racionalización del reconocimiento y la definición de las exclusiones de los directivos, el desarrollo de mejores prácticas para el manejo de múltiples sindicatos, centrándose en la claridad, la eficiencia y el diálogo, garantizando que los procedimientos sean claros, que los procesos avancen rápidamente y que todas las partes interesadas tengan voz en las soluciones. Malasia puede resolver los desafíos pendientes de una manera que sostenga tanto los derechos de los trabajadores como unos lugares de trabajo productivos y armoniosos.

Por último, subrayamos la importancia del diálogo social continuo y del compromiso con la OIT a medida que Malasia va aplicando estas recomendaciones. El Consejo Consultivo Nacional del Trabajo debería seguir siendo el foro en el que se debatan los cambios jurídicos o políticos propuestos, garantizando así la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Miembros trabajadores - Desde el principio, los miembros trabajadores vienen expresando su profunda preocupación por la negativa del Gobierno a emitir poderes para la delegación de los trabajadores en esta Conferencia. El Gobierno lo justificó alegando una «ausencia de liderazgo legítimo» en el Congreso de Sindicatos de Malasia. Recordamos la obligación del Gobierno, en virtud del artículo 3, 1) y 5) de la Constitución de la OIT, de designar una delegación plenamente tripartita, garantizando que los delegados de los trabajadores sean elegidos de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas.

Esta es la segunda vez en cuatro años que nuestra Comisión examina la aplicación del Convenio por Malasia. Siguiendo las conclusiones adoptadas en 2022, la Comisión de Expertos ha identificado serias preocupaciones respecto a su cumplimiento por Malasia.

Los miembros trabajadores están especialmente preocupados por el persistente fracaso a la hora de abordar la discriminación antisindical. Las medidas de reparación siguen siendo lentas e ineficaces. El artículo 8 de la IRA continúa otorgando al DGIR una facultad discrecional para decidir si los casos de discriminación antisindical se someten al Tribunal Laboral, negando de hecho a los trabajadores el acceso directo a la justicia. A pesar de las peticiones explícitas de la Comisión de Expertos, el Gobierno no ha facilitado datos sobre el número, la duración o los resultados de tales casos. Mientras tanto, como podrán escuchar de mis colegas en la sala, a los sindicatos y a sus afiliados se les niegan sistemáticamente vías de recurso y de reparación eficaces contra la discriminación antisindical.

Una protección efectiva requiere medidas de reparación y procedimientos rápidos y eficaces que garanticen la readmisión, una indemnización adecuada y sanciones suficientemente disuasorias. Instamos al Gobierno de Malasia a que derogue el artículo 8 de la IRA y a que promulgue disposiciones que permitan a los trabajadores víctimas de discriminación antisindical presentar denuncias directamente ante los tribunales. Además, la carga de la prueba debería recaer en los empleadores una vez se haya establecido un caso *prima facie*.

A pesar de las tan esperadas enmiendas legales que ahora establecen los principios de pluralidad de sindicatos y libertad de elección para los trabajadores empleados en diferentes sectores, persisten importantes barreras al reconocimiento sindical para la negociación colectiva. Los empleadores siguen interfiriendo en las votaciones secretas, y el Director General mantiene una amplia facultad discrecional a la hora de dar curso a las reclamaciones de reconocimiento. Los sindicatos llevan mucho tiempo denunciando el largo proceso de reconocimiento, que puede durar hasta nueve meses, agravado por la posibilidad de unos recursos que retrasan aún más los resultados. La nueva fórmula introducida en la IRA para calcular los votos necesarios para el reconocimiento sigue exigiendo un amplio apoyo de los trabajadores en una unidad de negociación, algo difícil de conseguir en muchos sectores.

Instamos al Gobierno a que establezca procedimientos administrativos y judiciales eficaces para el reconocimiento sindical en la negociación colectiva. También debe adoptar medidas para prevenir y abordar la injerencia de los empleadores, incluso a través de mecanismos de denuncia accesibles, eficientes y rápidos. Haciéndonos eco de la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que enmiende la legislación para que, cuando ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad puedan negociar conjunta o separadamente en nombre de sus afiliados.

La injerencia de las autoridades se extiende al derecho de los sindicatos de elegir a sus representantes. A pesar de los reiterados llamamientos, el artículo 28, 1), a) de la TUA sigue prohibiendo que aquellos que no son nacionales sean elegidos para los órganos ejecutivos de los sindicatos, salvo que el Ministro de Recursos Humanos lo considere necesario para

representar a personas que se encuentran fuera de Malasia. Esta limitación debe derogarse inmediatamente.

En cuanto a la negociación colectiva, los miembros trabajadores deploran la falta de progresos desde nuestra última revisión. Según la Comisión de Expertos, la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo extremadamente baja: 0,4 por ciento en 2018, los últimos datos disponibles. Esta cifra desalentadora refleja las excesivas restricciones legales que existen en Malasia.

En el sector público, los funcionarios no adscritos a la administración del Estado siguen estando excluidos de la negociación colectiva en virtud de la IRA. Organismos como el Consejo Paritario Nacional (NJC) desempeñan funciones meramente consultivas, en lugar de funcionar como verdaderas plataformas de negociación. La IRA también impone restricciones indebidas, a través del arbitraje obligatorio en los conflictos que afectan a determinados servicios gubernamentales y autoridades legales, algunos de los cuales incluyen a trabajadores más allá de los funcionarios públicos de la administración del Estado. Además, las empresas vinculadas a la defensa y la seguridad se clasifican como servicios esenciales, en contra de las disposiciones del Convenio.

En el sector privado, el alcance de la negociación colectiva sigue estando muy limitado. El artículo 13 de la IRA restringe el ámbito de aplicación de la negociación colectiva y excluye los ascensos, los traslados, los nombramientos de trabajadores para cubrir vacantes, la terminación de los servicios por despido, el despido y la reintegración, así como la asignación o el reparto de trabajo.

Los miembros trabajadores recuerdan firmemente que, en virtud del Convenio, los Gobiernos deben promover y fomentar activamente el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con miras a la regulación de las condiciones de empleo, mediante convenios colectivos. Las amplias restricciones, tanto en el sector público como en el privado, violan el Convenio y deben levantarse sin demora.

Instamos al Gobierno para que ponga su legislación en conformidad con el Convenio y garantice en la práctica que los derechos de sindicación y de negociación colectiva se respeten y ejerzan plenamente en todo el país.

Miembro empleador, Malasia - La Federación de Empleadores de Malasia (MEF) toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre las reformas emprendidas en el país, especialmente en relación con el artículo 8 de la IRA. La MEF encomia los continuos esfuerzos del Gobierno para ajustarse a las normas internacionales del trabajo, y desearía proporcionar ciertas aclaraciones y expresar ciertas inquietudes al respecto.

La facultad discrecional del DGIR de remitir casos antisindicales no es arbitraria. Evita que se abuse del sistema, gestiona el volumen de casos, sigue procedimientos operativos estándar internos y continúa siendo revisable por los tribunales.

En cuanto a la propuesta de que los trabajadores tengan acceso directo a los tribunales, la MEF pide cautela. Aunque pueda parecer que esto mejora la protección de los trabajadores, se corre el riesgo de saturar a los tribunales con casos no evaluados, lo que podría retrasar la aplicación de la justicia para todas las partes: «La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última». El sistema actual de Malasia, a través del proceso de conciliación del Departamento de Relaciones Laborales, ha demostrado ser eficaz. Más del 85 por ciento de los casos notificados al Departamento de Relaciones Laborales se han

resuelto de forma amistosa, lo que pone de relieve la solidez del sistema a la hora de proporcionar resultados prácticos.

Las demoras suelen obedecer a acciones de las partes, no a problemas sistémicos. Ya se aplican de manera justa soluciones como la reintegración y la indemnización.

La propuesta de invertir la carga de la prueba debe incluir salvaguardias para evitar consecuencias injustas para los empleadores, especialmente las pequeñas y medianas empresas.

La MEF defiende la libertad sindical, pero subraya que las reformas deben equilibrar la protección de los trabajadores con la imparcialidad de los procedimientos y la aplicación práctica.

En cuanto al reconocimiento de los sindicatos, la MEF acoge con satisfacción la reforma de la IRA —y la TUA—, efectiva desde el 15 de septiembre de 2024. Esta reforma promueve el pluralismo sindical en consonancia con las normas internacionales. La eliminación de las restricciones sectoriales y la introducción de votaciones secretas imparciales refuerzan la libertad sindical, la transparencia y la confianza. La MEF refuta las acusaciones de injerencia por parte de los empleadores.

Malasia cuenta con sólidas medidas de protección jurídica en virtud de los artículos 4 a 8, que incluyen sanciones penales. Cualquier queja debe basarse en pruebas. El sistema de votación secreta garantiza una plataforma justa y confidencial para las elecciones sindicales.

Al tiempo que defiende el pluralismo sindical, la MEF advierte contra el exceso de fragmentación, especialmente en el caso de las pymes. La existencia de varios sindicatos en un mismo lugar de trabajo puede generar rivalidad e ineficacia. Los procesos de reconocimiento deben equilibrar los derechos de los trabajadores y las necesidades de los empleadores. La colaboración constructiva es vital para un entorno productivo sostenible. Las demoras en el reconocimiento de los sindicatos reflejan la aplicación de los procedimientos jurídicos necesarios, como la clasificación y la logística de las votaciones; no denotan ineficacia. La precisión es importante por su impacto a largo plazo sobre los empleadores.

El DGIR asegura la neutralidad y las debidas garantías procesales. La revisión judicial protege a todas las partes y debe considerarse una salvaguardia. Las reclasificaciones del personal ejecutivo y confidencial se basan en las necesidades de la empresa. La exclusión de la participación sindical evita los conflictos de intereses previstos en el artículo 9, 1) de la IRA. La reforma de 2024, es decir, votaciones más rápidas y mayor autoridad del DGIR, ya están mejorando el proceso.

En cuanto a los plazos para el reconocimiento de los sindicatos, la MEF subrayó que deben considerarse desde la perspectiva de las debidas garantías procesales y la complejidad de las evaluaciones jurídicas, como la admisibilidad de los trabajadores y la representatividad sindical. La revisión judicial y la supervisión del DGIR garantizan la neutralidad y la equidad.

La MEF rechaza enérgicamente el término «pseudoascensos». Los ascensos son herramientas legítimas de recursos humanos y no deben considerarse tácticas antisindicales sin pruebas. Reformas como la supresión de las verificaciones de competencia y el aumento de las facultades del DGIR están mejorando los plazos.

En cuanto al reconocimiento y a la negociación sindical, la MEF acoge con satisfacción el reconocimiento de las recientes reformas, pero discrepa de la opinión de que el umbral de mayoría del 50 por ciento más uno establecido en Malasia es demasiado alto. Este umbral garantiza la legitimidad democrática y la estabilidad laboral. Reducirlo podría conducir a una

negociación fragmentada y a representaciones incompatibles. La negociación paralela por los sindicatos minoritarios supondría una carga para los empleadores, especialmente para las pymes, y conllevaría el riesgo de surgieran demandas contradictorias.

La MEF apoya el uso de votaciones para determinar un agente negociador exclusivo en virtud del artículo 12, A) de la IRA que garantice unas negociaciones coherentes y justas. La liberalización de la constitución de sindicatos debe equilibrarse con una negociación unificada. La MEF ha instado a la cooperación intersindical voluntaria, no a los mandatos estatutarios.

En cuanto al alcance de la negociación colectiva en virtud del artículo 13, 3) de la IRA, la MEF toma nota de la preocupación expresada por la Comisión de Expertos acerca del artículo 13, 3) de la IRA, pero subraya que esta disposición es una salvaguardia necesaria. Excluye de la negociación obligatoria funciones clave de gestión, tales como las promociones, los traslados, la terminación de los servicios por despido y el despido para preservar la eficiencia operativa y la seguridad jurídica, especialmente para las pymes. Es importante señalar que el artículo 13, 3) de la IRA no es una disposición de alcance general. Las partes pueden negociar voluntariamente estas cuestiones, y los sindicatos pueden plantearlas en virtud del artículo 18 de la IRA. No existen quejas formales que indiquen un uso indebido de esta disposición, que se ajusta a las normas internacionales que reconocen las funciones directivas. En lugar de revisar el artículo 13, 3) de la IRA, la MEF propone mantenerlo por defecto, con el apoyo de directrices más claras y la recopilación de datos. Cualquier reforma debe contemplar la consulta tripartita.

La MEF destaca los esfuerzos proactivos del Gobierno en forma de registro racionalizado de sindicatos, apoyo a los sindicatos sectoriales, protección de los trabajadores de plataformas e iniciativas como la tarjeta de trabajador MADANI, que beneficia a más de un millón de sindicalistas con descuentos de hasta el 30 por ciento en productos y servicios, lo que demuestra el firme compromiso de Malasia con el empoderamiento de los trabajadores y el ajuste a las normas de la OIT.

En cuanto al alcance del arbitraje obligatorio en virtud de la IRA, el arbitraje obligatorio en virtud del artículo 26, 2) de la IRA y el punto 10 del primer anexo de la IRA, se utiliza con moderación en sectores críticos como la defensa y la atención de salud, a fin de garantizar la estabilidad nacional. Solo se aplica con el consentimiento del Estado y no afecta a las empresas corrientes. Equilibra los derechos de los trabajadores con el interés público. Los sectores relacionados con la defensa, como el sector militar o logístico, se clasifican como esenciales en función del riesgo nacional.

La negociación voluntaria sigue siendo la norma; esta excepción respeta los principios del Convenio. La MEF apoya que se mantenga esta salvaguardia, al tiempo que se efectúan revisiones tripartitas y se comparten los datos con la OIT para garantizar la transparencia y una aplicación responsable.

En cuanto a los derechos de negociación colectiva para los funcionarios públicos, la MEF aprecia la atención prestada por la Comisión de Expertos a los funcionarios públicos. El doble papel del Gobierno como empleador y responsable político requiere un marco diferenciado. Aunque la negociación colectiva en el sector público tal vez no refleje la del sector privado, el NJC funciona como una plataforma de negociación eficaz, con resultados vinculantes como el ajuste salarial del 13 por ciento y la mejora de las prestaciones. Además, muchos organismos oficiales y empresas vinculadas con el Gobierno participan en la negociación colectiva formal.

En cuanto a la cobertura y a la práctica de la negociación colectiva en Malasia, la MEF acoge con satisfacción la atención prestada por la Comisión a la negociación colectiva, pero

subraya que la tasa de cobertura del 0,4 por ciento registrada en Malasia debe considerarse en su contexto. La economía de Malasia está impulsada en gran medida por las pymes, con más de 650 000 microempresas que tienen menos de cinco empleados. En estos casos, los acuerdos informales directos suelen convenir mejor a ambas partes.

El marco de negociación de Malasia es voluntario y a nivel de empresa, a diferencia de los países con modelos sectoriales, por lo que la comparación global puede ser engañosa. No obstante, en Malasia se firman anualmente más de 300 convenios colectivos en sectores clave como la manufactura, el transporte y las finanzas, que cubren las condiciones de empleo y se registran ante el Tribunal Laboral.

Las reformas de 2024 han reforzado este sistema para mejorar los procedimientos y el mecanismo de votación. Los obstáculos al mayor alcance de la negociación colectiva no son de tipo jurídico, sino estructurales, como la baja tasa de sindicación, las preferencias de los trabajadores y la fragmentación sindical.

La MEF defiende una negociación colectiva que refleje la realidad económica y cultural de Malasia, y no un modelo único válido para todos. Malasia ha emprendido reformas sustanciales, muchas de las cuales se encuentran aún en una fase incipiente. La MEF insta respetuosamente a la OIT a que conceda tiempo suficiente para que estas medidas maduren y sean evaluadas. La MEF mantiene su compromiso de defender el Convenio y promover el trabajo decente a través de un ecosistema justo, inclusivo y sostenible para todas las partes interesadas.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, en particular con los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos a la OIT en el desarrollo y la promoción de las normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La Unión Europea y Malasia firmaron en 2022 un Acuerdo bilateral de cooperación y colaboración que refuerza aún más la cooperación bilateral y abarca una amplia gama de ámbitos, incluidos los derechos humanos y la cooperación sectorial en materia de trabajo y empleo.

Acogemos con agrado la reciente reforma legislativa del Gobierno mediante enmiendas a la IRA, el Reglamento de Relaciones Laborales, la TUA y el Reglamento de Sindicatos.

Tomamos nota de las observaciones formuladas por la CSI en relación con los recursos contra la discriminación antisindical y la lentitud de los procedimientos. Recordamos que una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical requiere un procedimiento y recursos rápidos y eficaces mediante la reintegración y una indemnización adecuada, así como sanciones suficientemente disuasorias. También recordamos que los trabajadores víctimas de discriminación antisindical deben tener derecho a presentar directamente una denuncia ante los tribunales.

En relación con los criterios y el proceso de reconocimiento de los sindicatos en materia de negociación colectiva, tomamos nota de la «satisfacción» expresada por la Comisión de

Expertos en relación con la entrada en vigor de varias enmiendas legislativas. Sin embargo, recordamos que los procesos de reconocimiento deben prever salvaguardias para evitar los actos de injerencia del empleador, y pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para evitar o reprimir dichos actos. Asimismo, nos hacemos eco de la petición de la Comisión de Expertos de seguir revisando el marco jurídico para el reconocimiento de los sindicatos con vistas a simplificar y agilizar los procedimientos administrativos y judiciales.

Nos unimos a la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte medidas —en consulta con los interlocutores sociales— a fin de garantizar que, en las situaciones en las que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, todos los sindicatos de la unidad puedan negociar, conjuntamente o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados.

Además, pedimos al Gobierno que garantice que los trabajadores extranjeros no se enfrenten a casos de discriminación, incluso en relación con la afiliación sindical.

Tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos de que los elementos considerados durante su análisis pueden no demostrar la existencia de mecanismos de negociación completa. Además, compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos por la muy baja cobertura de la negociación colectiva, con una tasa del 0,4 por ciento en 2018.

Pedimos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para eliminar todos los obstáculos jurídicos y prácticos a la negociación colectiva que persisten y que se abordan en los comentarios de la Comisión de Expertos, incluidos los relativos al alcance de la negociación colectiva, el arbitraje obligatorio y las restricciones aplicadas a los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado. Pedimos al Gobierno que adopte medidas concretas para promover el pleno desarrollo y utilización de la negociación colectiva.

Tomamos nota de la presentación escrita del Gobierno en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

La Unión Europea y sus Estados miembros animan al Gobierno a que aproveche la asistencia técnica de la OIT. Seguimos comprometidos con una colaboración constructiva con Malasia y animamos al Gobierno a que siga reforzando su cooperación con la OIT, los interlocutores sociales y la comunidad internacional.

Miembro gubernamental, Brunei Darussalam - Tengo el honor de pronunciar esta declaración en nombre de la **Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN)**. En primer lugar, la ASEAN desea expresar su agradecimiento a la OIT por su constante compromiso y colaboración con las organizaciones regionales y sus miembros, incluidos nuestros Estados Miembros.

Reafirmamos nuestro compromiso colectivo de hacer avanzar el PTDP en la región y promover prácticas laborales justas, inclusivas y basadas en los derechos, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los propios objetivos y principios compartidos de la ASEAN.

En este sentido, la ASEAN toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Malasia para fortalecer su marco de relaciones laborales a través de reformas legislativas, desarrolladas en estrecha cooperación con la OIT en el marco del PTDP. Estas reformas, llevadas a cabo gradualmente desde 2019, reflejan los esfuerzos en curso para mejorar la transparencia, la eficiencia y la inclusividad en la gobernanza laboral de Malasia, teniendo en cuenta al mismo tiempo las circunstancias nacionales.

La ASEAN reconoce los pasos dados por Malasia para mejorar el reconocimiento sindical, reforzar las salvaguardias legales para las actividades sindicales y atajar la discriminación antisindical. Reformas como la agilización del proceso de reconocimiento sindical y las medidas para garantizar procedimientos más claros en los casos de conflictos comerciales son indicativas de la intención de Malasia de mejorar el acceso a la justicia laboral. Estas medidas, aunque aún están evolucionando, contribuyen a un planteamiento más normativo aplicable a las relaciones laborales.

Tomamos nota asimismo de los esfuerzos para fomentar una mayor inclusión, incluidas las disposiciones que facilitan la participación de los trabajadores migrantes en los sindicatos y la negociación colectiva.

También es importante destacar que estos avances se producen en un contexto regional más amplio. Como comunidad, la ASEAN mantiene su compromiso de apoyar a sus Estados miembros en sus respectivas trayectorias hacia el fortalecimiento del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Reconocemos que cada Estado miembro debe recorrer su propio camino, marcado por las realidades nacionales, las tradiciones jurídicas y las capacidades institucionales. Al hacerlo, seguimos defendiendo los principios de la ASEAN de respeto mutuo, no injerencia y solidaridad regional.

La ASEAN cree que la colaboración constructiva, tanto dentro de nuestra región como con asociados como la OIT, seguirá siendo esencial para fomentar sistemas laborales resistentes, justos y con visión de futuro. Nuestra visión compartida es promover el trabajo decente para todos y avanzar en la protección social, el diálogo social y el crecimiento sostenible en toda la ASEAN.

En conclusión, la ASEAN reafirma su respaldo a los esfuerzos en curso de Malasia para fortalecer su gobernanza laboral en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Animamos respetuosamente a la OIT a continuar su colaboración constructiva con Malasia, no solo para apoyar el cumplimiento de las normas internacionales, sino también para avanzar en la elaboración de políticas laborales sólidas e inclusivas que promuevan el crecimiento nacional sostenible. Una colaboración continua y equilibrada entre Malasia y la OIT contribuirá no solo al progreso nacional, sino también a la creación de un entorno laboral más coherente, resistente y armonioso en toda la región de la ASEAN.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - La República Islámica del Irán respalda los notables logros de Malasia en la promoción de los derechos de los trabajadores y el fortalecimiento de las relaciones laborales. Elogiamos a nuestros socios malasios por su liderazgo visionario en la aplicación de reformas laborales integrales que sirven de faro de progreso para la región y más allá.

La colaboración de Malasia con la OIT desde 2019 a través del PTDP demuestra el compromiso con las mejores prácticas internacionales. La reforma en dos fases de la IRA refleja una planificación cuidadosa y una auténtica dedicación al bienestar de los trabajadores. Aplaudimos especialmente la acción decisiva de Malasia para eliminar los límites sectoriales restrictivos a través de enmiendas a la TUA. Este audaz paso hacia una mayor libertad de asociación está en consonancia con los principios fundamentales de capacitación de los trabajadores, que resuenan profundamente con nuestros propios valores.

La República Islámica del Irán reconoce la protección reforzada de Malasia contra la discriminación antisindical como piedra angular de unas relaciones laborales justas. La clara prohibición de todas las formas de discriminación en virtud del artículo 8 de la IRA, junto con

la mayor autoridad del Director General para remitir casos directamente al Tribunal Laboral, garantiza una justicia rápida e imparcial para los trabajadores.

El proceso simplificado de reconocimiento sindical de Malasia, completado en cinco meses, es un ejemplo de excelencia administrativa y respeto de los derechos de organización de los trabajadores. La supresión de los poderes ministeriales de recurso y la autoridad vinculante del Director General sobre el reconocimiento sindical crean un marco transparente y previsible.

La República Islámica del Irán celebra especialmente el enfoque integrador de Malasia respecto a los trabajadores migrantes en la representación sindical. Con más de 28 000 trabajadores extranjeros afiliados a los sindicatos y la Política 2025 que exige a los no nacionales de los requisitos de aprobación individual para el liderazgo sindical, Malasia demuestra que la solidaridad de los trabajadores trasciende las fronteras nacionales.

La ampliación por parte de Malasia del ámbito de la negociación colectiva para incluir debates sobre las prerrogativas de los directivos, manteniendo al mismo tiempo los límites adecuados, muestra una comprensión notoria de las relaciones laborales modernas.

En conclusión, la República Islámica del Irán considera que las amplias reformas laborales de Malasia son un testimonio de lo que puede lograrse mediante la voluntad política, la cooperación internacional y un verdadero compromiso con el bienestar de los trabajadores. Estas reformas no representan meros cambios legislativos, sino un cambio fundamental hacia un sistema de relaciones laborales más democrático, transparente y basado en los derechos.

Miembro empleador, Camboya - La Federación de Empleadores y Asociaciones Empresariales de Camboya (CAMFEBA) desea expresar su firme apoyo a la declaración exhaustiva y equilibrada formulada por la MEF en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Como representantes de los empleadores de la ASEAN, la CAMFEBA elogia la postura de principios de la MEF en defensa de la integridad del marco de relaciones laborales de Malasia, al tiempo que reconoce la necesidad de una conformidad constante con las normas internacionales del trabajo.

La CAMFEBA apoya en particular la aclaración de la MEF de que la función del DGIR en Malasia no es arbitraria, sino estructurada y sujeta a revisión judicial. Este mecanismo, basado en la conciliación, no es una debilidad, sino una fortaleza. Permite la resolución temprana y amistosa de los conflictos, protegiendo los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores. Camboya y muchas otras jurisdicciones, en particular en la ASEAN, adoptan principios similares en su sistema de solución de conflictos laborales, haciendo hincapié en la importancia de los filtros institucionales para mantener la armonía laboral y evitar la congestión de los tribunales.

En cuanto al reconocimiento de los sindicatos, la CAMFEBA apoya el llamamiento de la MEF en favor de un proceso justo y transparente que respete las opciones de los trabajadores y evite la fragmentación de los sindicatos, especialmente en las pymes. En Camboya también hemos sido testigos de cómo la duplicación de la representación sindical ha dado lugar a una rivalidad contraproducente en lugar de a una implicación constructiva. La CAMFEBA está de acuerdo en que el pluralismo sindical no debe ir en detrimento de la estabilidad de las empresas.

La cautela de la MEF con respecto a la inversión de la carga de la prueba y sus llamamientos a que se impongan sanciones más severas también están bien fundados. Cualquier reforma en este ámbito debe mantener el equilibrio y evitar crear, por inadvertencia, injusticias procesales, en particular para las pequeñas empresas que carecen de recursos.

La CAMFEBA también respalda la posición de la MEF sobre la cobertura de la negociación colectiva. Malasia, al igual que Camboya, tiene una economía basada predominantemente en las pymes. Es fundamental que las evaluaciones internacionales reconozcan la diversidad de los contextos laborales nacionales y eviten las recetas únicas para todos.

Por último, la CAMFEBA elogia a la MEF por su colaboración con la Comisión, basada en datos empíricos, constructiva y con visión de futuro. La CAMFEBA se suma al llamamiento de la MEF para que las reformas se guíen por la práctica, el diálogo social y la consulta tripartita, principios que son fundamentales para la misión de la OIT.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Estamos acostumbrados a los conflictos entre leyes decentes y malas prácticas. Malasia es un caso inusual por cuanto un marco jurídico positivo basado en la Ley de Sindicatos de 1959 se ve socavado no solo por malas prácticas, sino también por otro marco jurídico totalmente independiente, la IRA. La consecuencia es confusión, complicaciones y grandes dificultades para que los trabajadores malayos ejerzan su derecho a afiliarse a un sindicato.

Si bien la Ley de 1959 permite procesos de reconocimiento sencillos, este sistema dual crea obstáculos innecesarios para los sindicatos. En un caso, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Electrónica (EIEU) solicitó el reconocimiento sindical para una empresa eléctrica en agosto de 2024. Nueve meses después, el Gobierno respondió que 1 200 de los trabajadores afectados eran empleados con cargos confidenciales, que no tenían derecho a optar como candidato a un cargo sindical. La denegación de los derechos sindicales básicos a los trabajadores eléctricos podría constituir por sí sola el fundamento de una queja ante la Conferencia.

Los retrasos y las reclasificaciones arbitrarias sobre el derecho de los trabajadores a ser elegidos son una forma de asfixia burocrática del proceso de negociación colectiva. La IRA no establece ningún plazo para el DGIR, lo que significa que los sindicatos pueden quedar en el limbo indefinidamente sin ninguna vía legal para obtener una indemnización por los retrasos. El sistema necesita urgentemente una revisión.

El Gobierno también aplica metodologías preocupantes a las votaciones para la obtención de reconocimiento. En un caso, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Bebida y la Alimentación (NUDFIW) consiguió finalmente que se organizase una votación. De los 99 trabajadores con derecho a voto, el sindicato obtuvo 49 votos a favor, tres fueron nulos, tres a favor del empleador y 44 no se efectuaron. Por lo tanto, según los votos efectuados, el sindicato obtuvo un 89 por ciento de adhesión a su reconocimiento, lo que supone una clara victoria. Sin embargo, el Gobierno dictaminó que esos 44 votos de abstención eran votos a favor del empleador, lo que redundó en el fracaso por un voto del intento de reconocimiento del sindicato. Esto es una clara prueba de que existe un sistema creado para desalentar el reconocimiento de los sindicatos como agentes negociadores y, por consiguiente, reprimir la negociación colectiva.

La complicidad del Gobierno facilita aún más que los empleadores que incumplen lo dispuesto en el Convenio interfieran en los procesos sindicales. Los sindicatos denuncian que se ha impedido a los trabajadores votar en secreto, asignándoles tareas especiales que los mantenían ocupados o mediante amenazas directas.

Además, los agentes de los empleadores pueden merodear a sus anchas durante el proceso de votación al tiempo que se mantiene alejados a los sindicatos. De hecho, los sindicatos son mantenidos a distancia durante todo el proceso. El NUDFIW denuncia enormes dificultades para acceder a los establecimientos, al igual que el EIEU, lo que les obliga a ir de

ciudad en ciudad y de pueblo en pueblo para reunirse con los trabajadores fuera de sus establecimientos de trabajo, lo que refuerza la idea de que el sindicato está mal visto.

Los trabajadores no deberían sentirse como si estuvieran haciendo algo clandestino e ilícito solo por ejercer sus derechos. El Gobierno no está cumpliendo con su obligación de promover adecuadamente la negociación colectiva con un proceso sencillo, ya sea porque utiliza manipulaciones encubiertas, amenazas descaradas con el apoyo explícito del Estado, o porque recurre a disposiciones para impugnar los votos favorables al reconocimiento. Tanto el Gobierno como los empleadores están obstaculizando los derechos sindicales.

El Gobierno debe decidir a qué conjunto de leyes desea dar prioridad. Lamentablemente, su vergonzoso fracaso a la hora de acreditar a los trabajadores ante su delegación este año indica que está lejos de mostrar la preferencia adecuada, pero espero que este caso le convenza de la necesidad de actuar con firmeza en favor del cumplimiento de sus obligaciones.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - Mi delegación toma nota de las aclaraciones proporcionadas por Malasia. Agradecemos a Malasia su cooperación constructiva con los mecanismos de control de la OIT. Ha cooperado de diversas maneras, entre otras cosas presentando información oral exhaustiva e información escrita que se proporcionó en el momento oportuno. Esto ha enriquecido nuestro debate aquí en la presente Comisión. Acogemos con agrado las reformas estructurales e institucionales que se están llevando a cabo en Malasia en los últimos años. También tomamos nota de las recientes enmiendas que entraron en vigor en diciembre de 2024 para reforzar los marcos jurídicos e institucionales pertinentes en el país y mejorar la transparencia de los procedimientos. Todo ello está en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de los instrumentos internacionales pertinentes. Encomiamos esta medida positiva y alentamos a Malasia a que siga aplicando las reformas de manera eficiente, a fin de sensibilizar a todos los interlocutores y crear un entorno de trabajo basado en la equidad institucional, la justicia y la transparencia. Reconocemos todo lo que ha hecho Malasia a nivel internacional y su cooperación continua con la OIT y sus mandantes.

Miembro empleador, Filipinas - La Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) se suma a la MEF en su respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de Malasia. La ECOP elogia al Gobierno de Malasia y a la MEF por las reformas legislativas sustanciales y con visión de futuro introducidas en la IRA y la TUA. Estas reformas demuestran un compromiso sincero con los derechos de los trabajadores, al tiempo que reconocen las realidades operativas de una economía diversa impulsada por las pymes.

La ECOP se hace eco de la posición de la MEF en el sentido de que mecanismos como la conciliación, la votación secreta para el reconocimiento de los sindicatos y los umbrales vigentes en cuanto a las mayorías de representación refuerzan la legitimidad democrática, previenen los abusos y fomentan la armonía laboral. Estas medidas se ajustan a los principios del Convenio y deben apreciarse en el contexto del panorama administrativo y jurídico de Malasia.

La ECOP comparte las preocupaciones de la MEF con respecto a propuestas como la inversión de la carga de la prueba y el acceso directo e ilimitado a los tribunales. Si bien la protección de los trabajadores es fundamental, las garantías de equidad procesal y sostenibilidad empresarial, especialmente para las pymes, que representan el 98 por ciento de las empresas de Malasia, son igualmente importantes.

En cuanto a la negociación colectiva, la ECOP apoya la protección de las funciones directivas básicas, como los ascensos y los despidos. Estas no excluyen la negociación voluntaria, sino que mantienen la claridad en las responsabilidades del empleador.

Por último, el arbitraje obligatorio en sectores esenciales, como la defensa y la sanidad, es una medida soberana legítima para garantizar la estabilidad nacional. El éxito del NJC a la hora de obtener beneficios para los funcionarios públicos refleja que la flexibilidad y la protección pueden coexistir.

En conclusión, la ECOP reconoce los importantes avances de Malasia e insta a la Comisión a que conceda tiempo para que estas reformas surtan pleno efecto. La ECOP confía en que la MEF seguirá desempeñando un papel constructivo en el proceso tripartito para promover el trabajo decente y el crecimiento inclusivo.

Miembro trabajadora, Sudáfrica - Hablo en nombre de los trabajadores de Sudáfrica, mostrando solidaridad con nuestros hermanos y hermanas de Malasia. Se enfrentan a un ataque calculado a sus derechos, derechos que están consagrados en el Convenio, pero que se violan con impunidad. La organización de piquetes no es un delito. Es una herramienta fundamental de la negociación colectiva, pero los trabajadores malasios, en especial los del Sindicato Nacional de Empleados Bancarios (NUBE), están siendo castigados por ejercer su derecho.

¿A qué se enfrentan? Se enfrentan al acoso y a la intimidación. Se enfrentan a amenazas de acciones judiciales contra ellos. Se enfrentan a esfuerzos encaminados a silenciar y a romper sus sindicatos. En febrero de este año, diez miembros del NUBE fueron objeto de largas investigaciones intimidantes y se les obligó a recorrer largas distancias con este fin por el mero hecho de haber organizado piquetes después del horario de trabajo. Los empleadores están colaborando estrechamente con las autoridades, proporcionando información confidencial sobre los sindicatos a las organizaciones de empleadores a fin de tomar medidas contra los trabajadores y de aislarlos. Incluso los dirigentes sindicales están siendo asediados.

Si bien Malasia afirma que respeta el derecho de huelga, en realidad los obstáculos legales hacen que este derecho no tenga sentido. No es negligencia. Es una campaña deliberada y sistemática para aplastar los derechos de los trabajadores y menoscabar el Convenio. Por consiguiente, exigimos que el Gobierno de Malasia ponga fin al acoso y la intimidación ahora, ajuste su legislación y su práctica con el Convenio, y garantice el derecho a organizar piquetes y a hacer huelga en la práctica, no solo en teoría.

Los derechos de los trabajadores son universales y no son negociables. Por consiguiente, como trabajadores de Sudáfrica, apoyamos a nuestros camaradas malasios.

Miembro gubernamental, Fiji - Las normas internacionales del trabajo establecen requisitos mínimos. Esto ayuda a los Gobiernos a poner su legislación y su práctica en consonancia con los convenios. Esto conlleva el beneficio de que se brinda protección a los trabajadores. Se ayuda a nuestras empresas, se aumenta la productividad y se establece la plataforma adecuada para nuestro desarrollo nacional.

Como Miembros de esta Organización, nosotros, los Gobiernos, tenemos que desempeñar el papel que nos corresponde. Debemos garantizar que, cuando ratifiquemos un convenio, nuestra legislación y nuestra práctica estén en conformidad con él.

El mecanismo de control de la OIT ha recordado al Gobierno de Malasia que existen graves lagunas entre la legislación y la práctica actuales y lo que prevé el Convenio, que deben colmarse.

Cuando un Gobierno no toma medidas al respecto, consideramos que no solo ha fracasado en lo que respecta a sus trabajadores y empresas, sino que además no ha defendido ni respetado los objetivos de esta Organización.

Como Ministro, me consta que no es fácil que los interlocutores sociales alcancen un acuerdo fácilmente sobre los diferentes temas. Rendirse no es la respuesta. Puedo afirmar, apoyándome en mi propia experiencia que, con la práctica continua, las discusiones tripartitas y la ayuda de la OIT, es posible superar las dificultades.

Un entorno de relaciones laborales constructivas redundará en beneficio de todos: los trabajadores, los empleadores y el Gobierno. Contribuye a los esfuerzos nacionales en materia de desarrollo.

Me sumo a los demás para pedir al Gobierno de Malasia que colabore con los interlocutores sociales y, en consulta con ellos, ayude a poner la legislación y la práctica en consonancia con el Convenio, tal como recomienda la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Perú - Es importante recordar que los Estados están obligados a cumplir estrictamente con el Convenio, es decir, a respetar a las organizaciones sindicales, sin ningún tipo de intervención, coerción y, mucho menos, discriminación. Malasia debe hacer lo mismo, más aún si ratificó este Convenio en el año 1961. La realidad contrasta con lo que hemos escuchado aquí por parte del Gobierno.

En el Perú, hemos tomado conocimiento de acciones sistemáticas presuntamente llevadas a cabo por funcionarios gubernamentales y empleadores para socavar las actividades sindicales y los derechos de los trabajadores en Malasia, violando flagrantemente el principio de protección de los sindicatos y los trabajadores contra la discriminación.

En los conflictos remitidos al Ministerio para conciliación, no se consulta ni se involucra al sindicato, y las decisiones se toman en su nombre, lo que resulta en un acuerdo inferior, inaceptable para el sindicato y sus afiliados.

El Gobierno ha tramitado denuncias penales presentadas por empleadores contra afiliados y líderes sindicales por participar en protestas pacíficas, criminalizando así las actividades sindicales legítimas. El Ministerio aceptó el pedido de los empleadores para remitir al Tribunal Laboral casos sobre convenios colectivos que nunca se negociaron con sindicatos, lo cual viola los principios de negociación colectiva y los derechos fundamentales del sindicato.

Cabe destacar que el artículo 8 de la IRA, es la principal disposición que brinda protección contra actos de discriminación antisindical. El artículo 8 se complementa con los artículos 39 y 59 de la misma legislación. Las disposiciones de los artículos 39 y 59 son de carácter penal. A pesar de estas leyes, los afiliados sindicales se enfrentan a una discriminación continua. En 2024 y 2025, el NUBE presentó 42 denuncias en virtud del artículo 39 y siete denuncias en virtud del artículo 59. Estas denuncias se refieren a intimidación por participación en actividades sindicales, negación de permisos sindicales, amonestaciones, descuentos salariales, suspensiones y despidos que afectaron a 130 afiliados.

El Gobierno envió estadísticas a la Comisión de Expertos para los años 2023 al 2025 sobre quejas presentadas en virtud del artículo 8. Sin embargo, no proporcionó información anterior a 2023. En 2019, el NUBE presentó tres quejas en virtud de los artículos 39 y 59, y hasta la fecha, el Gobierno no ha tomado medidas contra los empleadores ni informado al sindicato.

Finalmente, lo mismo ocurre con el despido de trabajadores. El artículo 20 de la IRA tiene por objeto brindar reparación a los trabajadores afectados. Estas reparaciones son limitadas

debido a la lentitud del Gobierno. Solicitamos al Gobierno que revele el número de reincorporaciones realizadas en virtud del artículo 20 para evaluar su eficacia.

Miembro gubernamental, Bangladesh - Bangladesh toma nota con reconocimiento de los esfuerzos realizados por Malasia en la presentación del informe. Tomamos nota con agrado de la genuina intención del Gobierno de mantener su compromiso y colaboración con la OIT, incluso a través del PTDP, para reformar su marco legislativo en materia de relaciones laborales.

Acogemos con beneplácito el establecimiento de la remisión automática de los casos de despido y el refuerzo de las competencias del Tribunal Laboral, mejorando el acceso a la justicia. También tomamos nota de la mejora en el reconocimiento de sindicatos, la introducción de derechos exclusivos de negociación y la mejora del proceso de resolución de conflictos laborales.

Para ampliar el alcance de la negociación colectiva, se enmendó el artículo 13, 3) de la IRA. Permite a los sindicatos debatir las prerrogativas de los cargos directivos con los empleadores, aunque se limitan las propuestas formales al respecto. Esto también fomenta el diálogo de buena fe y la transparencia, sin obligar a los empleadores a estar de acuerdo. El Tribunal Laboral ha reconocido este tipo de debates en la gran mayoría de los convenios colectivos, lo que refleja su importancia práctica en las relaciones laborales en Malasia. Acogemos con agrado la introducción del artículo 12, A) de la IRA para aclarar los derechos exclusivos de negociación entre varios sindicatos que representan a la misma categoría de trabajadores.

Bangladesh toma debida nota de la agilización del proceso de reconocimiento de sindicatos, que ahora puede completarse en cinco meses. La supresión de los poderes de apelación ministeriales sobre cuestiones de competencia otorga al DGIR autoridad vinculante sobre el reconocimiento de los sindicatos y la admisibilidad de sus miembros.

Bangladesh anima a la Oficina a aprovechar el nuevo enfoque del Gobierno para profundizar en su compromiso de abordar todas las cuestiones pendientes.

Miembro trabajadora, Japón - Estoy aquí para hablar de los continuos desafíos a los que se enfrentan los sindicatos malasios a la hora de llevar a cabo la negociación colectiva. En particular, me gustaría destacar la falta de protección contra el acoso sexual de los trabajadores malasios.

El ejemplo que voy a destacar muestra que las trabajadoras de Malasia, en esta época y en estos tiempos, siguen enfrentándose a peligros reales de acoso sexual. Como mujer y Presidenta del mayor sindicato mundial, me entristece ver que todavía tenemos que hacer campaña para proteger a las mujeres.

Una afiliada a un sindicato empleada en un banco fue acosada sexualmente por un directivo del banco. El acoso sexual comenzó el 7 de mayo de 2021, cuando el directivo le envió mensajes lascivos, y el caso sigue sin resolverse.

El caso afectaba a una trabajadora y a su supervisor directo en el principal banco local de Malasia, que es subsidiario del Gobierno. El asunto se denunció en 2021 y el banco no tomó ninguna medida a pesar de los numerosos requerimientos de la trabajadora. En lugar de resolver el problema, el director de la sucursal la obligó a firmar un acuerdo para cerrar el caso.

Al cabo de tres años, la trabajadora solicitó ayuda al sindicato, que se hizo cargo del caso. Se presentaron quejas ante el Ministerio. El Ministerio no tomó ninguna medida. La actuación del banco la obligó a terminar sus servicios, lo que también se puso en conocimiento del Ministerio, pero no se tomó ninguna medida y el caso sigue pendiente en los tribunales.

El depredador sexual ha sido acusado ante el Tribunal Penal de Malasia, mientras que el caso sigue pendiente en el Tribunal Laboral. Él sigue siendo empleado del banco, mientras que la trabajadora ha sido cesada.

La inacción del banco ante el acoso sexual provocó que el NUBE emprendiera acciones colectivas durante más de seis meses. El Gobierno remitió la queja de los empleadores contra el sindicato para que pusiera fin a los piquetes, que constituyen un derecho fundamental del sindicato.

Por ley, no se permiten los piquetes después de que el caso sea remitido al Tribunal. Esto constituye una violación del Convenio. Mientras tanto, el banco solicitó al Tribunal Laboral una orden de cese de actividades contra el sindicato para que pusiera fin a las acciones colectivas, lo que constituye en sí mismo una infracción de los derechos sindicales. El Ministerio no llevó a cabo ninguna investigación ni conciliación, sino que se limitó a remitir su queja por despido al Tribunal transcurridos más de tres meses y a descalificar dos de sus quejas por intimidación.

Me gustaría preguntar al Gobierno qué medidas ha tomado para disuadir de que se cometan este tipo de actos en la legislación y a través de la negociación colectiva en los lugares de trabajo. ¿Qué tipo de castigo se aplica a los actos de acoso consentidos por los empleadores y el Gobierno? Sin castigos fuertes, estos problemas continuarán. ¿Qué otras medidas disuasorias se han adoptado en el lugar de trabajo en Malasia para evitar los problemas de acoso sexual? Hay que recordar a los empleadores que es su deber proporcionar a los trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable. Es un derecho de los trabajadores.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Mi agradecimiento al Gobierno de Malasia por la información comunicada. Hemos estudiado detenidamente el Informe de la Comisión de Expertos y toda la información presentada por escrito por el Gobierno de Malasia a esta Comisión.

Malasia ha mostrado un firme compromiso con el respeto de las normas internacionales del trabajo y siempre ha estado dispuesta a cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de diversos convenios. Recientemente se han aprobado una serie de enmiendas legislativas para modificar la legislación que regula el reconocimiento de los sindicatos y también para eliminar ciertas restricciones sectoriales a la constitución de sindicatos y mejorar el acceso a los recursos judiciales y de apelación cuando sea necesario. Estas enmiendas también sirven para reforzar aún más los derechos de los trabajadores. Creemos que estas enmiendas deben ser reconocidas y alentadas por nuestra Comisión.

China elogia todos los esfuerzos continuados emprendidos por Malasia en el marco de su reforma legislativa en curso. Toda esta labor se realiza mediante consultas y en estrecha cooperación con la OIT. Sabemos que el Comité Consultivo Nacional es vital para todo este trabajo y proporciona una plataforma para garantizar que las normas nacionales estén en consonancia con las normas internacionales.

Apoyamos plenamente a la Secretaría de la OIT y sus mecanismos para que pueda prestar la asistencia técnica necesaria.

Miembro trabajadora, Singapur - Quisiera intervenir en nombre del Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) sobre el alcance de la negociación y relacionarlo con lo que la Comisión de Expertos observó en su Informe sobre la legislación y la práctica en Malasia.

Como destacó la Comisión de Expertos, el Gobierno malasio afirma que se han levantado todas las restricciones al alcance de la negociación y, en particular, las restricciones recogidas

en el artículo 13, 3). Como es sabido, las restricciones se refieren a las promociones, traslados, nombramientos, ceses, despidos y asignación de tareas.

El Gobierno afirma que los trabajadores y los empleadores son libres de plantear cuestiones de «carácter general». En otras palabras, el Gobierno argumenta que, aunque las restricciones persisten, la ley también prevé que sindicatos y empleadores debatan lo que acuerden negociar. Esto es una falacia. Según el MTUC, las restricciones siguen vigentes. Ningún sindicato puede negociar sobre ascensos, traslados, nombramientos, ceses, despidos y asignación de tareas. Negarles este derecho a negociar es injusto.

En esencia, el Gobierno nunca ha levantado las restricciones. La seguridad en el empleo, la protección contra el despido improcedente, el derecho a negociar en materia de traslados, el derecho a discutir la descripción del puesto de trabajo son las cuestiones más importantes para cualquier trabajador. Si existen disposiciones para levantar las restricciones, ¿por qué no puede negociar el sindicato sobre estos temas? Además, los empleadores deben ejercer su facultad discrecional de buena fe. Los sindicatos deben tener derecho a exigir responsabilidades a los empleadores cuando no lo hagan y también disponer de una vía de recurso contra esas acciones de los empleadores.

Por ejemplo, en el caso núm. 4/2-482/24 entre los empleadores del sector bancario y el sindicato, los abogados de los empleadores han planteado una discrecionalidad absoluta en virtud del artículo 13, 3) y han negado al sindicato cualquier derecho a plantear siquiera discusiones en relación con un proceso disciplinario que incluye el despido. En otro caso, el sindicato y el empleador acordaron unos honorarios por la negociación colectiva. El objetivo de esta medida es disuadir a los que se aprovechan indebidamente de la negociación. El Tribunal Laboral se negó a reconocerla alegando que quedaba fuera del ámbito de la negociación colectiva.

El Convenio garantiza que trabajadores y empleadores puedan negociar cualquier asunto que les afecte. La negativa del Gobierno a que se pueda hablar de cuestiones como el despido y el reconocimiento de los honorarios por la negociación colectiva como una cuestión genuina es una violación absoluta del Convenio.

El Gobierno de Malasia debería tomar conciencia de la situación actual y revisar inmediatamente la legislación con claridad, para crear un contexto de relaciones laborales constructivas que promueva la armonía y conduzca al desarrollo nacional.

Miembro trabajadora, Francia - En 2024, Malasia modificó su Ley de Sindicatos para retirar los requisitos de afiliación sindical. Pero hasta la fecha, el Gobierno no ha aprobado las enmiendas a los estatutos del NUBE en consonancia con las reformas enviadas en diciembre de 2024. Esta demora, sin un plazo establecido, constituye una interferencia en virtud del artículo 2, 1) del Convenio. La IRA de Malasia obstaculiza aún más el ejercicio de los derechos sindicales.

En junio de 2024, el NUBE presentó 34 quejas contra empresas del sector bancario por incumplimiento del convenio colectivo, como los diálogos sociales obligatorios y la formación en salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, estos casos no se tramitarán hasta julio de 2025 y se espera que las decisiones se dicten en 2025 o 2026. La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última.

En 2021, un banco importante, subsidiario del Gobierno, presentó un conflicto laboral para silenciar al NUBE en su campaña contra las prácticas laborales injustas. El banco utilizó indebidamente el Tribunal Laboral para solicitar medidas cautelares fuera de la jurisdicción del tribunal y para restringir las actividades del sindicato y agotar sus recursos.

En noviembre de 2024, el NUBE presentó una solicitud para representar a los trabajadores de un gran banco local, pero el Gobierno retrasó su decisión hasta agosto de 2025. Mientras tanto, el Gobierno registró un sindicato interno para el mismo grupo de trabajadores. El reconocimiento se concedió rápidamente a este sindicato interno, lo que suscita dudas sobre la imparcialidad del proceso.

Sigue pendiente otro caso de trabajadores del servicio de atención al cliente de un banco multinacional en el que el NUBE presentó una solicitud de reconocimiento en junio de 2024. Se desconoce si la demora en el reconocimiento del NUBE es deliberada y forma parte de un esfuerzo más amplio para socavar su representación.

La actuación del Gobierno y del empleador privó a los trabajadores de su derecho a elegir libremente su representación. Estos hechos indican una posible connivencia entre el Gobierno y el empleador para crear un sindicato que no amenace sus intereses.

La afirmación del Gobierno de que los plazos de reconocimiento se han reducido a cuatro meses no es cierta. De ambos casos se desprende claramente que la duración es mucho mayor y carece de transparencia.

Estos ejemplos ponen de manifiesto un patrón sistemático de interferencia estatal en las actividades sindicales. Debe abordarse el incumplimiento por parte de Malasia de sus obligaciones en virtud del Convenio. Los derechos sindicales son derechos humanos y negarlos socava los cimientos del trabajo decente y la justicia social.

Miembro trabajador, Fiji - La OIT es una organización tripartita, donde se reúnen los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos, todos con los mismos derechos y responsabilidades. Discutimos, negociamos y acordamos formas y medios para proporcionar condiciones de trabajo decentes a los trabajadores, promover buenas prácticas empresariales y contribuir a los esfuerzos nacionales de desarrollo. En consecuencia, la legislación laboral basada en los convenios de la OIT desempeña un papel fundamental. Los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de respetar la Constitución y los objetivos de la OIT.

Malasia ha fracasado en este sentido, como ha señalado la Comisión de Expertos. Un país de ingresos medios como Malasia ha fracasado en muchos aspectos a la hora de respetar los objetivos de la OIT. Ha fracasado estrepitosamente a la hora de adecuar la legislación y la práctica al Convenio. En lugar de ello, ha estado atacando a los sindicatos.

Los dirigentes del sindicato del sector bancario, el NUBE, fueron citados por la policía y acusados de participar en piquetes. La responsable de relaciones laborales del banco se quejó a la policía de que no le gustaban las pancartas exhibidas en el piquete. Esto no es más que puro acoso e intimidación. No se puede negar a los sindicatos el derecho de ejercer el legítimo derecho sindical de formar piquetes.

El Ministerio tiene poderes avasalladores. Los utiliza para controlar a los sindicatos. Como ya se ha señalado, el NUBE presentó una modificación de sus estatutos al registro de sindicatos. Han pasado más de seis meses y el Ministerio aún no la ha aprobado. Otro acoso, los sindicatos deben presentar las notificaciones de cambio de dirigentes sindicales en un plazo de dos semanas tras las elecciones, con las actas completas y la lista de asistencia firmada por varios dirigentes del sindicato. Si se retrasa, el Ministerio castiga al sindicato negándose a registrarlo. Esta actitud prepotente del registrador de sindicatos es contraria a la voluntad de contribuir al desarrollo de unas relaciones laborales constructivas. No es más que una interferencia en la legítima labor sindical.

El Gobierno está permitiendo que los empleadores salgan satisfechos en los procedimientos contra los responsables de los sindicatos que participen en piquetes y otras actividades sindicales. Se trata de derechos garantizados por las leyes sindicales y civiles. Esto no es sino persecución de dirigentes y afiliados sindicales. Los empleadores, envalentonados por un aparente respaldo político, han cambiado drásticamente su enfoque de la negociación colectiva, abandonando los marcos jurídicos y las buenas prácticas de relaciones laborales en favor de tácticas agresivas e ilegítimas. Condenamos enérgicamente estas actuaciones. El abuso flagrante del poder gubernamental para suprimir sindicatos legítimos, la complicidad de los empleadores en esta campaña de intimidación y las agresiones deben cesar inmediatamente.

Por último, nos ha conmovido comprobar que el Gobierno ha denegado el derecho de los representantes del MTUC, el mayor representante de los trabajadores en Malasia, a estar aquí presentes como delegados. El Gobierno de Malasia sabe que esta organización tripartita exige que el Gobierno acuda a la Conferencia con una delegación completa. Al negar el derecho de los trabajadores, el Gobierno no solo ha fallado, sino que está violando completamente el Convenio. Negar el derecho de los delegados de los trabajadores es negar su derecho a la libertad sindical.

Como Presidente de la Oficina Regional Asia-Pacífico de la Confederación Sindical Internacional (CSI), hago un llamamiento al Gobierno malasio para que haga lo correcto.

Miembro trabajador, Brasil - Expresamos nuestra profunda preocupación por las graves y sistemáticas violaciones del Convenio por parte del Gobierno de Malasia. No se trata de infracciones aisladas. Lo que estamos presenciando es un patrón deliberado de connivencia entre el Gobierno y determinados empleadores para socavar los sindicatos, suprimir los derechos de los trabajadores y dismantelar los marcos de negociación colectiva.

Permítanme destacar cuatro cuestiones especialmente alarmantes:

- 1) Exclusión de los sindicatos de la resolución de conflictos - El Ministerio de Recursos Humanos suele tratar directamente con los empleadores a puerta cerrada, excluyendo a los sindicatos e imponiendo acuerdos que distan mucho de ser justos y aceptables.
- 2) Injerencia en la negociación colectiva - Hemos observado casos en los que se han remitido convenios al Tribunal Laboral sin que se hubiera negociado nada con los sindicatos. En un caso, el Ministerio alegó que se había llegado a un punto muerto, cuando ni siquiera se había celebrado ninguna reunión. Se trata de una flagrante violación de los derechos de los trabajadores.
- 3) Acoso judicial a dirigentes sindicales - El uso indebido de demandas por difamación, medidas cautelares y otras herramientas jurídicas para intimidar y silenciar a los representantes sindicales es profundamente preocupante y debe condenarse.
- 4) Represalias contra las víctimas de acoso - En un caso escandaloso, una mujer que presentó una denuncia por acoso sexual fue despedida, mientras que el agresor seguía estando protegido. El intento del sindicato de apoyarla fue sofocado por las autoridades.

Esta situación no tiene que ver únicamente con el Convenio, sino con la erosión del espacio democrático para que los trabajadores se organicen, se pronuncien y defiendan sus derechos.

Instamos a esta Comisión a que recomiende al Gobierno de Malasia:

- Dejar de injerir en los asuntos sindicales.
- Garantizar verdaderos procesos de negociación colectiva.
- Reintegrar a los trabajadores y dirigentes sindicales despedidos por sus actividades.
- Investigar todos los casos de represalias y connivencia.
- Cumplir plenamente el Convenio, tanto en la legislación como en la práctica.

Por último, hacemos un llamamiento a los Gobiernos presentes en esta Comisión: no permanezcáis en silencio. Callar es apoyar la opresión. Los trabajadores de Malasia merecen justicia, dignidad y nuestra solidaridad colectiva.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - IndustriALL y los trabajadores suizos se suman a esta declaración. En efecto, Malasia ha enmendado leyes laborales fundamentales. Sin embargo, siguen existiendo deficiencias de aplicación en la legislación y en la práctica, que menoscaban los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores, en contravención del Convenio y, en particular, del artículo 1, 2), b). Este artículo obliga a los Gobiernos a proteger a los trabajadores contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas. No obstante:

- 1) Un trabajador migrante indonesio afiliado al sindicato perteneciente a la ICM, fue despedido de forma improcedente, condenado injustamente, azotado y encarcelado durante 11 meses a pesar de contar con un permiso de trabajo válido y de hallarse pendiente la apelación del caso.
- 2) En una empresa de transformación de madera, cuatro sindicalistas migrantes del Sindicato de Empleados de la Industria de la Madera de Sabah (STIEU) fueron despedidos de forma improcedente poco después de solicitar el reconocimiento del sindicato. Los demás miembros del sindicato, locales y migrantes, fueron incluidos en listas negras, intimidados, se les denegaron las horas extraordinarias y se promovió un sindicato interno para socavar el STIEU.
- 3) En un caso de una empresa de automoción, cinco dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Equipos de Transporte e Industrias Afines fueron despedidos por asistir a una reunión informativa sindical fuera del horario de trabajo. No se ha concedido ninguna reparación.
- 4) El Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica se enfrentó a amenazas e intimidaciones por parte de dos empresas multinacionales. Asimismo, a los trabajadores migrantes se les negó el voto secreto y se les advirtió de que podrían ser expulsados.

Estos casos ponen de manifiesto que el Gobierno no aplica su legislación pertinente, en particular los artículos 4, 5, 7, 8, 20 y 59 de la IRA, violando así sus obligaciones en virtud del Convenio. Instamos respetuosamente a esta Comisión a que recomiende:

- 1) la aplicación estricta de las disposiciones contra la discriminación, con plazos y sanciones reglamentarios;
- 2) la reforma del proceso de reconocimiento y votación secreta en virtud del artículo 9, garantizando el acceso a los sindicatos en el lugar de trabajo y la votación sin injerencias, incluida una cláusula relativa a los observadores para evitar interferencias de los empleadores;

- 3) la protección en igualdad de condiciones de los trabajadores migrantes, incluidos permisos de trabajo garantizados durante los litigios pendientes;
- 4) una moratoria del despido en los seis meses anteriores y posteriores a la votación secreta, y
- 5) la promulgación de la protección de los denunciantes para proteger a los trabajadores testigos de represalias.

El compromiso de Malasia con el Convenio debe materializarse mediante la aplicación de la legislación y la reforma estructural. Sin ello, los trabajadores, especialmente los trabajadores migrantes, seguirán siendo vulnerables a la hora de ejercer sus derechos fundamentales.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Todas las relaciones laborales malasias están en manos del Gobierno. Se utilizan las facultades ministeriales para pisotear los derechos de negociación de los sindicatos. Esto se desprende claramente de la obstinada negativa del Ministro a depositar al MTUC como representante de los trabajadores ante esta Conferencia, mientras que el Gobierno cuenta aquí con 40 representantes y hay 8 representantes de los empleadores. Esto es una flagrante violación de la Constitución y de los Convenios núms. 87 y 98.

En 2023, el Gobierno consiguió que el Tribunal Laboral exigiese que se suprimiera de un convenio colectivo una cuota de negociación del 10 por ciento que debían pagar los no afiliados y los oportunistas que se beneficiaban de los esfuerzos del sindicato. Esta cuota fue negociada por el NUBE con la asociación de los empleadores, la Asociación de Bancos Comerciales de Malasia (MCBA), en el 19.º convenio colectivo. El Tribunal amenazó con el incumplimiento del convenio colectivo si no se suprimía la cuota de negociación, lo que anularía todo el convenio colectivo. La cuestión que se plantea es ¿por qué utilizar el reconocimiento para injerir en la negociación colectiva cuando debería ser una simple inscripción? Esto constituye una violación del artículo 4 del Convenio.

En 2023, la MCBA y el NUBE firmaron un Acuerdo sobre Ayuda Festival, en el que 17 bancos acordaron pagar a los trabajadores una Ayuda Festival equivalente a un mes de salario cada año, comenzando en 2023. Los bancos y el NUBE acordaron asimismo que ambas partes podrían revisar el pago para el año siguiente.

En 2024, los bancos tuvieron ideas de última hora y se negaron a pagar la Ayuda, pero el NUBE se mantuvo firme en el acuerdo. Cuando surgió un conflicto laboral, el DGIR hizo un llamamiento a la conciliación. Mientras estaba pendiente una tercera reunión de conciliación, el Ministro se reunió con el banco para alcanzar un acuerdo sobre una cuantía inferior.

Cuando el NUBE presentó informes policiales contra el Ministro por abuso de poder, el Ministro se apresuró a someter el asunto al Tribunal. El Tribunal falló de una manera flagrante a favor del Ministro, denegó al NUBE la solicitud de comparecencia al Ministro, y anuló el acuerdo de 2023. El Ministro apoyó a los bancos que se negaron a comenzar la negociación del 20.º convenio colectivo cuando expirara el 19.º convenio colectivo, remitiendo el asunto al Tribunal mientras el NUBE hacía un llamamiento urgente para que tuvieran lugar negociaciones.

En el Tribunal, los bancos se están retractando de todos los artículos progresivos negociados en el 19.º convenio colectivo. El Tribunal no escatima esfuerzos para ayudar a los bancos, denegando la solicitud del NUBE de presentar documentos para demostrar su solicitud del 20.º convenio colectivo. El Gobierno se niega a sensibilizar a los tribunales acerca de los convenios de la OIT, incluso cuando el Tribunal está bajo la competencia directa del Ministro.

Confío en que esta Organización comprenda la obvia violación del Convenio y la despreciable injerencia del Gobierno y de los empleadores en la independencia de los sindicatos y la expansión de los fondos de los sindicatos, a fin de impugnar los fallos judiciales y las decisiones ministeriales injustas.

Representante gubernamental - En primer lugar, Malasia quisiera expresar su agradecimiento a todos los miembros por tomar la palabra en relación con la aplicación del Convenio. Malasia quisiera señalar a la atención de la Comisión que el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT otorga al Gobierno la facultad de acreditar a su delegación nacional para que asista a la 113.^a reunión de la Conferencia. Sin embargo, como la Comisión sin duda sabrá, el MTUC está involucrado en un grave conflicto interno relacionado con la legitimidad de sus dirigentes y la administración de los dirigentes para el mandato 2022-2025. Este conflicto ha afectado directamente la capacidad del MTUC de representar a los trabajadores, en particular a la luz de la decisión del Tribunal de Apelaciones de establecer el Comité Especial Mixto para llevar a cabo las elecciones de los nuevos dirigentes, lo que todavía está pendiente.

También a raíz de las objeciones de otros afiliados, no podría afirmarse que el Comité Especial Mixto representa al MTUC. Esta cuestión se ha remitido nuevamente al Comité de Verificación de Poderes para su examen, por lo que sería más adecuado que se abordara en ese foro específico. Asimismo, el Gobierno pide humildemente a la Comisión que aliente a los sindicatos de trabajadores en Malasia a aunar esfuerzos y a poner fin a toda animosidad y a los conflictos personales entre ellos para que el Gobierno pueda desempeñar plenamente sus funciones tal como se prevé en el artículo 3.5 de la Constitución de la OIT.

No puede afirmarse que el Gobierno sea el obstáculo para los sindicalistas, cuando la orden dictada por el Tribunal ha establecido que los problemas internos del nombramiento de los dirigentes sindicales del MTUC, que datan de 2022, aún deben resolverse.

El Gobierno, al estar facultado para designar y acreditar su delegación nacional para que asista a la Conferencia, acogería con sumo agrado que se emitan los poderes a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representadas elegibles.

Es hora de que las diversas facciones en el MTUC resuelvan sus diferencias y lleven a cabo elecciones justas para nombrar a nuevos dirigentes para el mandato 2025-2027, a fin de evitar que esto suceda nuevamente el año próximo.

El Gobierno quisiera también que constara en acta que, en la actualidad, Malasia cuenta con 775 sindicatos registrados con 1 041 554 afiliados. Sin embargo, el único sobre el que tenemos noticias de vez en cuando es el NUBE.

El Gobierno también quisiera poner de relieve que todas las preocupaciones y medidas planteadas por el NUBE se han examinado atentamente y se ha actuado en consecuencia.

El Gobierno reconoce la importancia de garantizar la protección efectiva contra la discriminación antisindical, y sigue firmemente comprometido a defender los principios establecidos en nuestros convenios, en particular el Convenio núm. 98. Al mismo tiempo, Malasia adopta un marco tradicional que prioriza la conciliación como la principal manera de resolver los conflictos, incluidos los relativos a la discriminación antisindical. Este enfoque muestra una opción de política deliberada basada en la preservación de la armonía laboral y en el fomento de las relaciones laborales de colaboración.

El sistema actual permite que las quejas de discriminación antisindical se planteen ante el DIRM, donde el DGIR facilita la conciliación entre las partes. Esto no es un obstáculo

estructural, sino un mecanismo concebido para resolver los conflictos de una manera eficiente y amistosa.

Es importante señalar que las estadísticas revelan que ese modelo es eficaz en más del 85 por ciento de los conflictos laborales. Incluso los conflictos relacionados con alegaciones de prácticas laborales ilícitas o discriminación se resuelven con éxito en la fase de conciliación.

Esta alta tasa de éxito pone de relieve la capacidad del sistema de proporcionar soluciones oportunas y alcanzadas de mutuo acuerdo sin recurrir a litigios prolongados. Cuando la conciliación fracasa, el DGIR puede remitir el asunto al Tribunal Laboral. El proceso también incluye examinar las salvaguardias judiciales, garantizando que la discreción del DGIR no se ejerza arbitrariamente. Estos mecanismos, conjuntamente, proporcionan un enfoque equilibrado que facilita la resolución temprana.

Miembros trabajadores - Al cierre de este debate, los miembros trabajadores reiteran su profunda preocupación por el continuo incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Malasia. Estamos consternados por la negativa del Gobierno a depositar los poderes de los delegados del Grupo de los Trabajadores, acción que socava el principio de tripartismo en el seno mismo de esta Organización. No se trata de una mera cuestión de procedimiento. Es un desafío directo a los derechos de los trabajadores a que los representen las organizaciones que ellos mismos han elegido libremente.

A pesar de las conclusiones que formuló esta Comisión en 2022 y de las claras orientaciones de la Comisión de Expertos, no hemos observado ningún avance significativo en cuestiones cruciales. La discriminación antisindical sigue estando generalizada y no se aborda de manera adecuada. El reconocimiento de los sindicatos continúa acusando retrasos en los procedimientos e injerencias por parte de los empleadores. Persisten las restricciones legales relativas tanto al alcance de la negociación como al derecho a negociar, tanto en el sector público como en el privado, y se sigue denegando a los nacionales extranjeros el derecho a participar plenamente en la dirección de los sindicatos. No se trata de cuestiones abstractas. Afectan a trabajadores reales cada día, privándolos de dignidad, voz y protección en el trabajo.

Pedimos al Gobierno que adopte medidas inmediatas y concretas para eliminar todos los obstáculos legislativos y administrativos al reconocimiento de los sindicatos, que garantice vías de recurso y reparación rápidas y eficaces en caso de discriminación antisindical, y que derogue o modifique, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, las disposiciones restrictivas de la IRA y la TUA, en particular los artículos 8 y 13 de la IRA y el artículo 28, 1), *a*) de la TUA. Y, por último, le solicitamos que garantice derechos de negociación colectiva plenos y sin restricciones para todos los trabajadores, incluidos los empleados del sector público y los de los denominados servicios esenciales.

Los miembros trabajadores animan encarecidamente al Gobierno a entablar un verdadero diálogo con los interlocutores sociales para que su legislación y su práctica se ajusten plenamente al Convenio. Los valores de esta Organización se apoyan en el compromiso de sus Miembros de defender los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. Instamos al Gobierno a que aborde las cuestiones pendientes con la seriedad, la diligencia y la urgencia que claramente requieren, y pedimos al Gobierno que acepte una misión tripartita de alto nivel.

Miembros empleadores - Me gustaría dar las gracias, como ya han hecho otros, a todos los oradores que han intervenido hoy. Nos han ayudado a reflexionar y, sin duda, contribuirán a elaborar unas recomendaciones debidamente meditadas.

Como mencioné en mi discurso de apertura, Malasia ha realizado progresos concretos en los últimos años hacia el cumplimiento del Convenio. Sin embargo, a pesar del importante proceso, aún quedan varios retos por superar antes de que pueda considerarse que el país está en plena conformidad con el Convenio.

El debate de hoy ha puesto de relieve una serie de ámbitos en los que es necesario introducir nuevas mejoras, por lo que los miembros empleadores formulan las recomendaciones siguientes.

Con respecto a la discriminación antisindical, los miembros empleadores instan a Malasia a que garantice que las víctimas de esta tengan derecho a presentar quejas directamente ante un tribunal imparcial; que las medidas de reparación, como la reintegración y las indemnizaciones, y las sanciones sean suficientemente disuasorias; y que los datos sobre cómo se tramitan y resuelven las quejas se hagan públicos.

Con respecto al procedimiento de reconocimiento sindical, los miembros empleadores piden al Gobierno que garantice que la aplicación de la decisión del DGIR de conceder el reconocimiento a un sindicato no esté sujeta a prácticas indebidamente restrictivas y, en particular, que el Gobierno aplique en la práctica el nuevo plazo de reconocimiento de cuatro meses, incluida la fase de recurso, eliminando todo obstáculo de procedimiento innecesario y reforzando la protección contra actos de injerencia durante el proceso de reconocimiento.

Con respecto a los derechos exclusivos de negociación en los sindicatos minoritarios, los miembros empleadores piden al Gobierno de Malasia que modifique las disposiciones de la IRA relativas a los derechos de negociación para garantizar que, si ningún sindicato logra ser agente negociador exclusivo, por ejemplo, si fracasa una votación de reconocimiento o la participación es demasiado baja, se permita que todos los sindicatos de la unidad negocien, de manera conjunta o por separado, al menos en nombre de sus propios miembros, en consonancia con las conclusiones formuladas por esta Comisión en 2022.

Por último, con respecto a las restricciones impuestas en lo referente a los cargos sindicales ocupados por trabajadores migrantes, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que elimine las restricciones que aún pesan sobre los nacionales extranjeros, permitiéndoles participar plenamente en las actividades sindicales, sin descartar la presentación de candidaturas ni el desempeño de cargos sindicales.

A modo de conclusión, los miembros empleadores elogian al Gobierno de Malasia por los progresos realizados en la modernización de su régimen de relaciones laborales y la mejora del cumplimiento del Convenio, al tiempo que le instan a que subsane las deficiencias que acabo de mencionar. Asimismo, los miembros empleadores apoyan a Malasia para que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

Subrayamos la relevancia del diálogo social permanente y el compromiso con la OIT mientras Malasia aplica estas recomendaciones. El Consejo Consultivo Nacional del Trabajo debería seguir siendo el foro en el que se debatan los cambios jurídicos o normativos propuestos, garantizando así la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión observó con preocupación que seguían existiendo deficiencias en la protección contra la discriminación antisindical, procedimientos de reconocimiento largos y la necesidad de promover la utilización y el desarrollo plenos de la negociación colectiva.

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

- suprimir todos los obstáculos legislativos y prácticos a la negociación colectiva que subsisten y promover el desarrollo de esta;
- garantizar una protección eficaz frente a los actos de discriminación antisindical mediante sanciones disuasorias, y que las víctimas de discriminación antisindical tengan derecho a acceder a la justicia y a medidas correctivas;
- revisar los procedimientos de reconocimiento de la negociación colectiva, con salvaguardias razonables y adecuadas para evitar la injerencia, simplificando y agilizando los procesos administrativos y judiciales;
- permitir mecanismos de negociación colectiva para los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.

La Comisión solicitó al Gobierno que aceptara una misión de asesoramiento técnico de la OIT antes de la próxima reunión de la Conferencia.

Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, de todo progreso realizado en relación con las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores, de conformidad con el Convenio.

Presidente - Tengo el honor de dar la palabra al honorable representante del Gobierno de Malasia.

Representante gubernamental - El Gobierno agradece sinceramente a la Comisión su colaboración constructiva y las perspicaces observaciones sobre la aplicación del Convenio, que Malasia ratificó en 1961. Tomamos debida nota de las preocupaciones planteadas por la Comisión, que son una valiosa contribución para nuestros esfuerzos continuos.

Al tiempo que reconocemos la importancia de fortalecer el marco que apoya la libertad sindical y la negociación colectiva, queremos señalar que estas observaciones se tendrán presentes en el contexto más general de las iniciativas de reforma de la legislación laboral que están en curso en Malasia.

El Gobierno también toma debida nota de todas las recomendaciones de la Comisión, y afirma que la puesta en marcha de estas reformas se llevará a cabo de conformidad con las circunstancias nacionales y el proceso legal.

El Gobierno toma nota de la oferta de la Comisión de una misión de asistencia técnica y, en un espíritu de colaboración constructiva, propone en su lugar recibir asistencia técnica de la OIT. La asistencia puede canalizarse efectivamente a través del PTDP, en particular a través del proyecto de Reforma de la Legislación Laboral y de las Relaciones Laborales (LLIR), que proporciona una plataforma establecida para la cooperación técnica estructurada y la colaboración con los interlocutores sociales. El Gobierno sigue comprometido a poner en

consonancia las prácticas nacionales con el Convenio, en colaboración con la OIT. El Gobierno sigue comprometido a ajustar sus políticas laborales con las normas internacionales, según corresponda, y valoramos el compromiso y el apoyo continuo de la Comisión a este respecto.

Nepal (ratificación: 1996)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

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

Artículo 1 - Protección adecuada contra la discriminación antisindical

Con respecto al artículo 1 del Convenio, que se refiere a la protección contra la discriminación antisindical, el Gobierno reafirma que este principio está firmemente arraigado en su marco jurídico nacional. Tanto la Ley del Trabajo, de 2017, como la Ley de Sindicatos, de 1992, contienen disposiciones destinadas a salvaguardar a los trabajadores de la discriminación basada en su afiliación o actividades sindicales. No obstante, sigue habiendo lagunas en la aplicación práctica de estas salvaguardias legales y se necesitan más esfuerzos para garantizar una protección coherente y completa para todos los trabajadores. En consecuencia, se está llevando a cabo una revisión de la Ley del Trabajo con vistas a reforzar estas protecciones y abordar las ambigüedades o deficiencias del marco actual.

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

Mientras se estudian las reformas legales, el Gobierno ha tomado medidas al mismo tiempo para mejorar la aplicación de las protecciones existentes. En concreto, el Departamento

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

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

Artículo 2 - Protección contra actos de injerencia

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

Además de mejorar los mecanismos de queja, el Gobierno ha institucionalizado programas de capacitación centrados en la prevención de injerencias en las actividades sindicales. Estas sesiones de formación, financiadas con cargo al presupuesto anual del Gobierno, se han convertido en un elemento habitual de los planes de trabajo del DoLOS y de las oficinas de trabajo y empleo de todo el país. Los inspectores del trabajo reciben formación para identificar y abordar las formas manifiestas y sutiles de injerencia en el ejercicio de los derechos sindicales. Estos esfuerzos contribuyen a un sistema de control más eficaz y a un mayor cumplimiento de las disposiciones pertinentes de las normas laborales nacionales e internacionales.

Artículo 4 - Fomento de la negociación colectiva

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

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

Aunque la negociación colectiva a nivel de empresa se ha convertido en una práctica habitual, la negociación sectorial o a nivel de grupo sigue siendo poco utilizada. El artículo 123 de la Ley del Trabajo, de 2017, permite dicha negociación cuando las empresas realizan su actividad en el mismo sector o producen bienes o servicios similares. A pesar de esta disposición, no se han registrado convenios sectoriales hasta la fecha. El Gobierno reconoce la necesidad de mejorar la puesta en práctica de esta disposición y está contemplando activamente revisiones del artículo 123 en el marco del proceso de reforma de la Ley del Trabajo. El objetivo es crear un ambiente más favorable para la negociación sectorial, al aclarar los procedimientos, las funciones y las responsabilidades. Están celebrándose consultas con el JTUCC, la FNCCI y otros interlocutores sociales a este respecto, y el Gobierno sigue comprometido con la tarea de armonizar sus disposiciones legales con los requisitos del Convenio.

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

El nuevo procedimiento establecerá mecanismos independientes y transparentes para el nombramiento de árbitros y la realización de procedimientos de arbitraje. Ayudará a garantizar que tanto los trabajadores como los empleadores confíen en la neutralidad y la equidad del proceso de arbitraje. El Gobierno ha expresado su gran interés en seguir

recibiendo asistencia técnica de la OIT en este ámbito, en particular en el diseño de marcos institucionales, la formación de árbitros y la sensibilización del público.

Conclusión

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

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al distinguido representante gubernamental de Nepal, Vicesecretario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Representante gubernamental - Tomamos nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Con la idea de colaborar, hemos proporcionado información sobre la situación de la negociación colectiva en Nepal.

Nepal se muestra firme en su compromiso de proteger, promover y garantizar de forma efectiva el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el lugar de trabajo. La negociación colectiva es una práctica y una cultura establecidas en el mercado de trabajo nepalés. Ratificamos el Convenio en 1996 y desde entonces hemos puesto en marcha instituciones y mecanismos para la aplicación efectiva del Convenio con un genuino espíritu de cooperación tripartita y diálogo social.

Nepal es parte en 11 convenios de la OIT, 7 de ellos fundamentales. La aplicación efectiva de estos instrumentos a través de los instrumentos jurídicos nacionales y los mecanismos de control es nuestra principal prioridad. Asimismo, estamos ultimando los procedimientos internos para la ratificación de otros 9 convenios de la OIT, incluido el Convenio fundamental sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Con arreglo al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la cultura tripartita sigue estando en el centro de nuestra gobernanza laboral. Nuestro Gobierno, los trabajadores y los empleadores se reúnen para mantener compromisos constructivos, debates democráticos y una toma de decisiones conjunta.

El artículo 34 de la Constitución de Nepal garantiza el derecho al trabajo como derecho fundamental. En el artículo 34, 3), la Constitución garantiza el derecho de todos los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a estos y participar en negociaciones colectivas. La Constitución ha adoptado los principios y objetivos del Convenio.

Existen garantías constitucionales, instrumentos jurídicos exhaustivos y una cultura sólida y bien establecida dirigidos a defender el derecho de sindicación y de negociación colectiva en el mercado de trabajo nepalés. Hemos asistido a una aplicación fluida y eficaz del

Convenio en el mercado laboral. Pueden surgir algunos casos aislados. Sin embargo, la negociación colectiva está garantizada en la práctica laboral general de Nepal.

En vista de ello, nos preocupa que, a pesar de la presentación de información a la Comisión que hemos realizado con anterioridad, se nos haya incluido en la lista final de casos individuales definida por los interlocutores sociales. No obstante, tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio y nos complace exponer ante la Comisión nuestra situación y nuestros progresos. Aprovechamos esta oportunidad para mostrar a la Comisión nuestra excelente cultura tripartita que se caracteriza por una negociación colectiva integral arraigada en el mercado de trabajo.

En consonancia con el artículo 1 del Convenio, el Gobierno está realizando esfuerzos sostenidos por garantizar una protección adecuada contra la discriminación antisindical. Toda forma de discriminación está prohibida por la Constitución de Nepal, lo cual también se aplica a los sindicatos. La Ley del Trabajo, de 2017, prohíbe la discriminación frente a los trabajadores. La Ley de Sindicatos, de 1992, se aplica por igual a todos los sindicatos, sin discriminación alguna. Los derechos de los trabajadores y los sindicatos están garantizados en los principales instrumentos jurídicos y se ejercen sin problemas. Los principios de igualdad y no discriminación entre trabajadores y sindicatos están bien consagrados en la legislación laboral vigente, así como en la práctica, y se han convertido en una característica de nuestro mercado de trabajo.

El Gobierno toma nota de la petición formulada por la Comisión de Expertos de que se incluya una disposición explícita que prohíba todas las formas y los actos de discriminación contra los sindicatos, así como disposiciones en las que se sancione de manera efectiva y disuasoria las infracciones. En la misma línea, se ha creado un grupo de trabajo tripartito que comprende a representantes de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Este grupo de trabajo ha recibido el mandato de evaluar las disposiciones legislativas vigentes y proponer enmiendas para reflejar mejor las obligaciones derivadas del Convenio, tanto en la letra como en el espíritu de la legislación laboral en vigor en Nepal.

Se hicieron llamamientos formales a las organizaciones nacionales representativas de trabajadores (el Centro de Coordinación Sindical Mixto (JTUCC), que engloba a las principales federaciones sindicales, incluida la Federación General de los Sindicatos Nepaleses (GEFONT)), y de empleadores (la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI)). Además, se publicó un aviso en el que se invitaba a presentar recomendaciones a la opinión pública en general, incluidas las organizaciones de la sociedad civil, los activistas sindicales y las partes interesadas independientes. El grupo de trabajo tripartito está examinando con detenimiento las propuestas recibidas. Los debates están en curso. El grupo de trabajo ya ha llevado a cabo varias rondas de diálogo específico para garantizar que todas las voces queden bien reflejadas en la próxima enmienda.

El Gobierno, a través de disposiciones legislativas claras, se compromete a poner fin a la discriminación en todas sus formas y manifestaciones, ya sea en lo relativo a la afiliación o la participación o a los traslados o la formación.

Nepal también es consciente de que la lucha contra la discriminación antisindical no es un ejercicio jurídico puntual, sino que requiere una aplicación continua y progresiva. Paralelamente, el Gobierno ha adoptado medidas eficaces para garantizar el cumplimiento de los mecanismos de protección existentes. En particular, el DoLOS está llevando a cabo programas regulares, con periodicidad anual, de formación y concienciación específicos, especialmente diseñados para inspectores del trabajo, dirigentes sindicales y empleadores. Estos programas han conseguido concienciar acerca de las protecciones legales contra la discriminación antisindical y fomentar una cultura generalizada de cumplimiento de la

legislación y de respeto mutuo. En colaboración con los interlocutores sociales, se están llevando a cabo campañas conjuntas de sensibilización a escala nacional y regional. Estas campañas promueven los derechos legales de los trabajadores y subrayan la política de tolerancia cero del Gobierno hacia todo tipo de prácticas discriminatorias que obstaculicen el ejercicio igualitario, sin trabas, libre y pleno de la libertad sindical.

Además, el Gobierno está tomando medidas rápidas en algunos casos aislados recientes de acusaciones de discriminación antisindical. Se registraron dos casos de traslado no autorizado de dirigentes sindicales electos: uno en un banco comercial y otro en una facultad de Medicina. En ambos casos, los dirigentes sindicales fueron trasladados sin su consentimiento, lo que suscita graves preocupaciones relativas al artículo 23, *a*), de la Ley de Sindicatos, de 1992, en la que se establece claramente que no se puede trasladar ni ascender sin su consentimiento a trabajadores que ocupan cargos sindicales en empresas, salvo en circunstancias especiales. Tras una investigación efectuada por el DoLOS, se determinó que ambos traslados eran ilegales y se intervino rápidamente. El Departamento emitió directivas oficiales ordenando la revocación de estas acciones y afirmando las protecciones legales concedidas a los líderes sindicales. Estas intervenciones del Gobierno no solo rectificaron los casos individuales de infracción, sino que también enviaron un mensaje más amplio a la comunidad laboral en general sobre el firme compromiso del Gobierno de hacer cumplir efectivamente las protecciones contra la discriminación en la práctica.

Para garantizar la aplicación efectiva del artículo 2 del Convenio, el Gobierno ha realizado una serie de esfuerzos significativos, entre ellos campañas de sensibilización. Con objeto de facilitar el acceso de los trabajadores al Gobierno para cualquier queja, en particular sobre actos de injerencia, hemos puesto en práctica una herramienta digital con un mecanismo electrónico de gestión de casos. El ILMIS ha proporcionado a todos los trabajadores, agencias de contratación, sindicatos y empresas una plataforma sencilla para presentar sus quejas y reclamaciones sobre cualquier asunto, incluidos los actos de injerencia y los accidentes del trabajo. La plataforma se ha mejorado en consulta con las partes interesadas y con la asistencia técnica de la OIT.

Con el fin de mantener la privacidad del denunciante, proteger la confidencialidad y evitar el temor a represalias o intimidaciones, la plataforma digital también ofrece un espacio para presentar quejas anónimas. La nueva plataforma del ILMIS facilita la gestión, el seguimiento y el análisis de datos, así como la formulación de futuras políticas, gracias a un sistema seguro y eficaz de almacenamiento y rastreo de datos.

Además, se están poniendo en marcha programas de capacitación específicos e institucionalizados, con especial énfasis en la prevención de actos de injerencia en las actividades sindicales. La organización de sesiones de formación, talleres y campañas de sensibilización forma parte de la labor habitual del Gobierno. Los inspectores del trabajo reciben formación para reconocer y abordar las formas manifiestas y sutiles de injerencia en el ejercicio de los derechos sindicales. El Gobierno se esfuerza por simplificar aún más el proceso a través de la plataforma digital utilizada para registrar las quejas y de un sistema de grabación con un acceso fácil, más amplio y ágil para todos los interesados.

En cuanto al artículo 4 del Convenio, el derecho de negociación colectiva está consagrado en la Constitución de Nepal como derecho fundamental. La Ley del Trabajo, la Ley de Sindicatos y otros corpus legislativos conexos refuerzan aún más este derecho. El Gobierno ha establecido mecanismos administrativos para facilitar la celebración de elecciones justas que permitan determinar cuál es el sindicato más representativo a nivel de empresa.

En el año fiscal en curso (2024/2025), se ha certificado a un total de 31 sindicatos como agentes de negociación autorizados en sus empresas tras celebrar elecciones en las empresas. Durante el mismo periodo, se han registrado oficialmente 53 convenios colectivos en las oficinas de trabajo y empleo.

Estas cifras reflejan los continuos avances en la institucionalización de las prácticas de negociación colectiva en todo el país. Al término del ejercicio anterior, se habían registrado un total de 1 018 convenios colectivos de ámbito empresarial. Anteriormente, se recogían manualmente los datos sobre estos convenios, lo que daba lugar a registros incompletos en los casos en que los convenios no se presentaban físicamente. Para resolver este problema, el Gobierno está actualizando el ILMIS para permitir el registro digital y el seguimiento sistemático de los convenios colectivos. Esta actualización contribuirá a la generación de datos precisos y desglosados sobre la negociación colectiva, y permitirá mejorar el seguimiento y la evaluación de las tendencias y los resultados en este ámbito.

Aunque la negociación colectiva de ámbito empresarial se ha vuelto más común, la negociación a nivel sectorial o de grupo sigue utilizándose poco. El artículo 123 de la Ley del Trabajo, de 2017, permite este tipo de negociación cuando las empresas realizan su actividad en el mismo sector o producen bienes o prestan servicios similares. A pesar de esta disposición, hasta la fecha no se ha registrado ningún convenio sectorial. Por lo tanto, no es cierto que el Gobierno no haya proporcionado información relativa al número de convenios colectivos sectoriales celebrados, como se afirma en las observaciones de la Comisión de Expertos. El Gobierno está dispuesto y presto a transmitir la información; sin embargo, hasta la fecha el número sigue siendo cero. El Gobierno también reconoce la necesidad de mejorar la puesta en práctica de esta disposición y está considerando activamente la revisión del artículo 123 como parte del proceso de reforma de la Ley del Trabajo. El objetivo es crear un entorno más propicio a la negociación sectorial, al aclarar los procedimientos, las funciones y las responsabilidades. A este respecto, se están celebrando consultas con el JTUCC, la FNCCI y otros interlocutores sociales, y el Gobierno mantiene su compromiso de alinear sus disposiciones legales con los requisitos del Convenio a través de la próxima enmienda legislativa.

A modo de conclusión, cabe señalar que nuestros esfuerzos y acciones están en consonancia con la aplicación del Convenio. Es una cuestión prioritaria para nosotros. Nos comprometemos a seguir reforzando estas disposiciones.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores siguen preocupados por el hecho de que Nepal no aplique plenamente el Convenio, en particular los artículos 1 y 2, que garantizan la protección frente a la discriminación antisindical y los actos de injerencia. A pesar de años de reiteradas recomendaciones de la Comisión de Expertos, el ordenamiento jurídico de Nepal sigue careciendo de prohibiciones claras y específicas contra la discriminación antisindical. Las disposiciones pertinentes de los artículos 8 y 163 de la Ley del Trabajo, de 2017, son excesivamente generales e insuficientes. Incluso el Gobierno ha reconocido esta laguna.

En sectores como la hostelería, este vacío legal permite abusos. Se mantiene a los trabajadores en falsos periodos de formación y pasantías o se les contrata mediante sucesivos contratos de corta duración, lo cual los priva de un empleo estable y del derecho fundamental de sindicación. Como han subrayado en repetidas ocasiones los órganos de control de la OIT, la inseguridad laboral socava la actividad sindical y disuade de la misma. Estas prácticas abusivas ocultan una relación de empleo real y bloquean el acceso a la representación y a la negociación colectiva. Y lo que es peor, los sindicalistas que defienden a los trabajadores del sector de la hostelería se enfrentan a represalias.

En un conocido hotel de Katmandú, un dirigente sindical fue despedido tras apoyar a 11 trabajadores falsamente contratados como personas en formación que habían denunciado ante los tribunales siete años de explotación. Resulta alarmante que el Tribunal Supremo de Nepal dictara, en febrero de 2025, una sentencia que excluía a todo el sector bancario y financiero de las disposiciones de la Ley del Trabajo. Esta decisión priva de hecho a miles de trabajadores de sus derechos laborales fundamentales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Representa un grave retroceso para los derechos de los trabajadores en Nepal y debe abordarse urgentemente.

También nos preocupa la información que transmite el Gobierno, según la cual no se registraron quejas por discriminación o injerencia antisindical durante el periodo de presentación de memorias. Es posible que esta ausencia no refleje el cumplimiento de la legislación, sino más bien el miedo a las represalias y la falta de unos mecanismos de queja accesibles y eficaces.

Sin garantías jurídicas sólidas, los trabajadores siguen siendo vulnerables a la intimidación y las represalias. Dicho esto, reconocemos los recientes esfuerzos realizados por el Gobierno. Un grupo de trabajo tripartito compuesto por representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, revisa en la actualidad la Ley del Trabajo para abordar las lagunas existentes y armonizar la legislación nacional con el Convenio. También tomamos nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para reforzar la aplicación de la legislación, mediante la formación periódica de inspectores del trabajo, dirigentes sindicales y empleadores, así como campañas de sensibilización pública.

El Gobierno también lleva a cabo campañas de sensibilización nacionales y regionales en colaboración con los interlocutores sociales, destacando los derechos de los trabajadores y dando a conocer la firme postura de tolerancia cero del Gobierno frente a la discriminación.

Además, tomamos nota de la actualización del ILMIS, desarrollado con el apoyo de la OIT. El sistema permite ahora la presentación de quejas en línea y anónimas, lo que aumenta la accesibilidad y protege a los trabajadores de las represalias. Asimismo, se han institucionalizado programas regulares de capacitación para los inspectores del trabajo, lo que ayuda a detectar injerencias en las actividades sindicales.

Animamos al Gobierno a proseguir estos esfuerzos y a adoptar con carácter de urgencia reformas legislativas que prohíban de manera explícita la discriminación antisindical en todas las fases del empleo y la injerencia, y protejan a todos los trabajadores, incluidos los del sector de la hostelería, la banca y el sector financiero. Estas reformas deben realizarse en plena consulta con los interlocutores sociales y deben estar respaldadas por una aplicación rápida, recursos eficaces y sanciones disuasorias.

Los trabajadores y sus organizaciones en Nepal se enfrentan a otros obstáculos significativos para participar en la negociación colectiva. Desde la pandemia de COVID-19, se suspendieron las elecciones para designar los sindicatos autorizados a negociar colectivamente. La Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que proceda sin demora a las elecciones de los sindicatos autorizados a negociar de manera efectiva y ha reiterado su petición de que la negociación con los agentes no sindicales solo se produzca cuando no exista sindicato.

Tomamos nota de la información escrita presentada por el Gobierno, según la cual en el año fiscal 2024/2025, 31 sindicatos han sido certificados como agentes de negociación y se han registrado 53 convenios colectivos. Se han registrado hasta la fecha más de 1 000 convenios de ámbito empresarial. Aunque estas cifras son alentadoras, la plena aplicación del Convenio

sigue requiriendo la creación de mecanismos eficaces de negociación colectiva voluntaria a todos los niveles.

El artículo 123 de la Ley del Trabajo, que establece un régimen regulador especial para la negociación colectiva en sectores específicos, puede restringir indebidamente la negociación a nivel de empresa cuando existen convenios sectoriales. El artículo 123 debe enmendarse para garantizar su compatibilidad con los principios de negociación colectiva que deben promoverse a todos los niveles.

Los trabajadores y sus organizaciones deben conservar la capacidad de negociar dentro de las empresas para obtener las mejores condiciones, incluso cuando existan marcos sectoriales. Además de este obstáculo jurídico, observamos que, según la información escrita presentada por el Gobierno, todavía no se ha concluido ningún acuerdo sectorial, lo que refleja la infrautilización de las estructuras de negociación sectorial o multiempresarial. Estos convenios son vitales para lograr normas laborales justas en sectores enteros, especialmente cuando la negociación a nivel de empresa es débil o está fragmentada.

La negociación sectorial desempeña un papel determinante a la hora de establecer unas condiciones mínimas, reducir las desigualdades y garantizar una amplia cobertura de los trabajadores.

Por último, los miembros Trabajadores siguen preocupado por el amplio alcance del arbitraje obligatorio permitido por la Ley del Trabajo. La Comisión de Expertos ha subrayado que el arbitraje obligatorio debe limitarse estrictamente a los casos esenciales compatibles con el Convenio, concretamente en la función pública adscrita a la administración del Estado, durante crisis nacionales agudas o en los servicios esenciales en sentido estricto. Con respecto a esto último, tomamos nota con preocupación de que la lista de servicios esenciales constituida en virtud de la Ley de Servicios Esenciales es muy amplia. Instamos al Gobierno a que revise esta lista en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de armonizarla con las disposiciones del Convenio.

Tomamos nota de la revisión en curso por parte del Gobierno de estas disposiciones legales en consulta con los interlocutores sociales. Se han presentado propuestas para limitar el arbitraje obligatorio a casos excepcionales claramente definidos y garantizar que solo se utilice como último recurso.

Simultáneamente, se está desarrollando un nuevo procedimiento de arbitraje para garantizar la imparcialidad, la transparencia y el cumplimiento de las normas internacionales sobre juicios justos. Esta iniciativa está incluida en el presupuesto y el programa del Gobierno para el ejercicio fiscal que comienza en julio de 2025.

Valoramos la creación del grupo de trabajo tripartito para revisar la Ley del Trabajo como un importante paso adelante.

Sin embargo, esperamos que el Gobierno de Nepal actúe con prontitud y decisión para armonizar plenamente su legislación con el Convenio. Esto incluye la promulgación de disposiciones claras contra la discriminación antisindical, la introducción de sanciones eficaces, la garantía de mecanismos de queja accesibles y el mantenimiento de los esfuerzos de sensibilización.

Asimismo, abordamos la necesidad de adoptar medidas continuas para reforzar la negociación colectiva, en particular mediante elecciones sindicales, dando prioridad a las negociaciones con sindicatos representativos y revisando el artículo 123 para apoyar la negociación libre y voluntaria a todos los niveles.

Esperamos con interés que haya resultados tangibles de estos compromisos para reforzar la negociación colectiva en Nepal.

Miembros empleadores - Deseamos agradecer al Gobierno de la República de Nepal por la información oral y escrita proporcionada en relación con el cumplimiento, en la regulación y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada quisiéramos dar información de contexto, para la mejor comprensión del caso. Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. Nepal ratificó el Convenio en 1996, y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en siete ocasiones desde 2006.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio como uno de los diez convenios fundamentales. En su contenido, el Convenio requiere a los Estados la adopción de medidas efectivas, en la regulación como en la práctica, orientadas a proteger la libertad sindical. Para el Grupo de los Empleadores el cumplimiento de este Convenio es de la mayor importancia, no solo porque se trata de un Convenio fundamental, sino, además, porque estamos convencidos de la importancia de promover acciones eficaces que garanticen el derecho de asociación, prohíban la discriminación sindical, así como los actos de injerencia, al tiempo que se promueva la negociación colectiva. Al reflejar un consenso universal y un firme compromiso tripartito, el Convenio nos recuerda la importancia absoluta de garantizar el derecho de sindicación del cual son titulares tanto los trabajadores como los empleadores. Para los empleadores, es, por tanto, determinante que todos los Estados Miembros cumplan plenamente con sus obligaciones contenidas en dicho Convenio.

Permítanme entonces, antes de analizar en detalle las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos sobre el estado de cumplimiento de los diversos artículos del Convenio, comenzar reconociendo el compromiso sostenido del Gobierno de Nepal con los principios consagrados en este Convenio fundamental, ratificado en 1996. A pesar de los desafíos estructurales, institucionales o sociales que enfrenta el país, observamos con esperanza que Nepal ha demostrado una voluntad política de avanzar hacia el cumplimiento pleno de sus obligaciones internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva. No obstante, persisten algunas brechas, tanto en la regulación como en la práctica.

Dicho esto, es importante tener en cuenta que el presente caso nos convoca para discutir la implementación efectiva de medidas apropiadas que cumplan los mandatos contenidos, específicamente, en los artículos 1, 2 y 4 del Convenio. Y por ello dividiré mi intervención en cuatro secciones, analizando, de forma diferencial, los compromisos internacionales que se derivan de cada uno de estos mandatos.

En primer lugar, respecto de la protección contra la discriminación, el Gobierno ha reconocido que, si bien existen disposiciones generales en la Constitución, de 2015, la Ley del Trabajo, de 2017, y en la Ley de Sindicatos, de 1992, que buscan garantizar el derecho a la igualdad, no existe aún, en la legislación, una prohibición explícita de los actos de discriminación sindical, que a su vez esté acompañada de sanciones disuasivas.

Desde el Grupo de los Empleadores valoramos positivamente la creación de un grupo de trabajo tripartito para revisar la legislación nacional, con participación de los interlocutores sociales representativos y, en consecuencia, aprovechamos la ocasión para instar al Gobierno a que continúe suministrando información a esta Comisión respecto a los avances orientados a incluir, en la legislación nacional, una prohibición explícita de la discriminación contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Solicitamos al Gobierno que todo cambio en materia regulatoria se realice en consulta con los interlocutores sociales más representativos.

En lo que respecta a la práctica del Convenio en relación con la prohibición de actos de discriminación sindical, valoramos que el Gobierno reconoce la existencia de brechas importantes en cuanto a la eficacia material de los mecanismos de prevención en actos de discriminación sindical. No obstante, los empleadores queremos resaltar los esfuerzos gubernamentales encaminados a tomar acciones tanto a nivel general como a nivel particular. En general, la autoridad nacional del trabajo ha desarrollado programas de entrenamiento para mejorar las capacidades de la inspección del trabajo; y, en particular, el Gobierno refiere haber tomado medidas específicas en los sectores bancario y de salud, a través de investigaciones relacionadas con actos de discriminación sindical. Esto demuestra que, aunque persisten vacíos normativos, hay una voluntad institucional de aplicar la ley y proteger los derechos sindicales en la práctica.

Finalmente, para cerrar el análisis del artículo 1, estimamos que, con la asistencia técnica de la OIT, el Gobierno debe avanzar en el fortalecimiento de los sistemas de información relativos al número de casos de discriminación antisindical tratados por las autoridades competentes.

En segundo lugar, en cuanto a la protección frente a los actos de injerencia, el Gobierno ha dado pasos importantes para fortalecer los mecanismos institucionales. Primero, porque la Ley del Trabajo, de 2017, prohíbe, de forma explícita y específica, los actos de injerencia sindical, y segundo, a través de la modernización del ILMIS, que permite la presentación electrónica y anónima de quejas, lo cual mejora la accesibilidad y la protección frente a represalias. Además, entendemos que se han institucionalizado programas de formación para inspectores y funcionarios para identificar y prevenir las distintas formas de injerencia de actividad sindical. Para cerrar el examen de este punto, los empleadores invitamos al Gobierno a que continúe proporcionando información sobre el número de denuncias presentadas, haciendo hincapié en las sanciones aplicadas por actos de injerencia en contra de las organizaciones sindicales.

En tercer lugar, sobre la promoción de la negociación colectiva (artículo 4 del Convenio), de acuerdo con la información oral y escrita, hay avances en materia de promoción de la negociación colectiva, de la mano de esfuerzos administrativos para facilitar la celebración de elecciones justas para determinar cuál es el sindicato más representativo y facultado para negociar colectivamente. Se han certificado 31 sindicatos. Además, es importante destacar la implementación del ILMIS, que permite el registro digital y el monitoreo sistemático de los convenios colectivos, lo que facilita la trazabilidad y la generación de datos.

Hacemos un llamado al Gobierno para que, de la mano de los interlocutores sociales representativos, continúe adoptando las medidas necesarias que garanticen la realización ininterrumpida de elecciones para determinar los sindicatos más representativos y facultados para negociar colectivamente a nivel de empresa, y continúe proporcionando información sobre los mecanismos implementados.

En cuanto a la negociación colectiva en diferentes niveles, tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la ausencia de acuerdos sectoriales registrados. El Gobierno ha manifestado su intención de revisar el artículo 123 de la Ley del Trabajo, para clarificar los procedimientos aplicables.

Sobre el particular, los empleadores queremos señalar que el Convenio no exige la promoción de un nivel específico de negociación colectiva, sino únicamente que se adoptarán, cuando sea necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y promover el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores.

En este sentido, instamos al Gobierno a que, de acuerdo con el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4, establezcan en su normatividad procedimientos claros para dicha negociación colectiva, de tal forma que la determinación del nivel dependa esencialmente de la voluntad de las partes y no sea impuesto en virtud de la legislación ni de decisiones administrativas. Lo anterior, preservando la flexibilidad necesaria para adaptar los acuerdos a las realidades específicas de cada sector y empresa.

Finalmente, en cuarto lugar, arbitraje obligatorio y composición de órganos de arbitraje, el Gobierno de Nepal está llevando a cabo una revisión del marco normativo sobre arbitraje obligatorio con el propósito de fortalecer la transparencia del sistema y garantizar la independencia de sus órganos arbitrales.

Ahora, es importante resaltar que el derecho a la negociación, consagrado en el Convenio, protege la autonomía de empleadores y trabajadores en la regulación de sus condiciones laborales. En particular, el artículo 4 establece que deben adoptarse medidas para fomentar esa negociación colectiva voluntaria; y en ese mismo sentido, la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), reconoce que los procedimientos en la resolución de conflictos pueden incluir laudos arbitrales, siempre que se ajusten a la práctica nacional y respeten los principios.

Es así como el arbitraje obligatorio es reconocido como un mecanismo legítimo para garantizar la estabilidad económica y social, asegurando la continuidad de sectores estratégicos y, además, la protección del empleo. La Comisión de Expertos ha señalado que este mecanismo puede ser aplicado en circunstancias excepcionales.

Actualmente entendemos que el Gobierno de Nepal está desarrollando un procedimiento específico sobre arbitraje para reforzar la transparencia del sistema y garantizar la plena independencia de sus órganos arbitrales y agradecemos por la información suministrada a este respecto.

Miembro trabajador, Nepal - El movimiento sindical de Nepal expresa su sincera preocupación con respecto a la aplicación del Convenio en nuestro país.

Permítanme comenzar proporcionando algo de contexto. Nepal ratificó el Convenio en 1996, pero nuestro país no ha ratificado el Convenio núm. 87.

Nosotros, el movimiento sindical de Nepal, apoyamos la enmienda de la Ley del Trabajo y la promulgación de la Ley de Seguridad Social en 2017 con la esperanza de crear un entorno que pudiera equilibrar la flexibilidad laboral y la creación de empleo con una sólida protección de los derechos laborales y la protección social universal. Sin embargo, existen importantes deficiencias jurídicas en la legislación y obstáculos en la práctica para nuestro pleno ejercicio de los derechos sindicales.

En la actualidad, la tasa de sindicación en Nepal se sitúa en torno al 6 por ciento, y casi el 85 por ciento de la fuerza de trabajo está ocupada en la economía informal. Los convenios colectivos solo cubren en torno al 10 por ciento de los trabajadores del sector formal. La limitada cobertura ha provocado el estancamiento de los salarios y una excesiva dependencia del ajuste del salario mínimo para mejorar los medios de subsistencia de los trabajadores. Además, solo alrededor del 71 por ciento de las empresas cumplen las disposiciones relativas al salario mínimo.

A pesar de las disposiciones legislativas, varios problemas impiden el ejercicio efectivo de los derechos de negociación colectiva:

- La ejecución de los laudos arbitrales es poco frecuente. Las oficinas de trabajo carecen de personal suficiente, con solo 11 oficinas y 18 inspectores en todo el país. La inspección del trabajo es inadecuada e ineficaz.
- No existen vías jurídicas de recurso contra las prácticas antisindicales, la intimidación y las represalias contra los dirigentes y miembros de los sindicatos, lo cual merma el poder de negociación de los trabajadores.
- La elección de un sindicato autorizado para la negociación colectiva se ha suspendido debido a retrasos burocráticos, falta de personal, obstrucción por parte de los empleadores y tácticas dilatorias.

Algunos procedimientos llevan prolongándose más de dos años, lo que expone a los organizadores y afiliados sindicales a represalias.

En segundo lugar, en virtud de la Ley de Servicios Esenciales, el Estado está facultado para designar como «esencial» cualquier sector mediante notificación en el *Boletín Oficial* del Estado de Nepal. Los conflictos laborales que surgen en los servicios esenciales y en las zonas económicas especiales se someten a un arbitraje obligatorio. El Gobierno ha ignorado la recomendación del Comité de Libertad Sindical de derogar esta restricción desde 2016. No se permite hacer huelga en 25 servicios esenciales como el suministro de agua y de electricidad, las telecomunicaciones, el transporte, los servicios de atención de la salud y la banca. Esta restricción se ha utilizado indebidamente para suprimir los derechos sindicales en lugar de para salvaguardar el bienestar público.

En tercer lugar, nuestra capacidad de organización, representación y negociación colectiva en favor de los trabajadores y de nuestros miembros se ha visto mermada por la precarización laboral. Sin ningún tipo de regulación, la subcontratación, las pasantías, los programas de formación y el trabajo en plataformas han crecido a gran velocidad.

El ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo es limitado e incapaz de hacer frente a estos retos del mercado de trabajo. Los trabajadores de la economía informal y de las zonas económicas especiales tampoco están cubiertos por la Ley del Trabajo.

Además, se está produciendo un fuerte descenso del empleo regular y un aumento de la subcontratación. Estos trabajadores a menudo tienen prohibido por contrato afiliarse a sindicatos. Quedan excluidos de los convenios colectivos y de las prestaciones de las empresas usuarias. Se recurre en gran medida a pasantes, trabajadores en formación y trabajadores temporales para sustituir a trabajadores de plantilla. Algunos trabajadores en formación ni siquiera cobran por su trabajo. A los trabajadores subcontratados y temporales de los sectores de la confección, la construcción, las tecnologías de la información y externalización de procesos de negocio, el transporte y la sanidad se les niega la seguridad en el empleo, las prestaciones y el derecho de sindicación. Esto constituye una grave vulneración del Convenio.

Este año, el Tribunal Supremo de Nepal dictaminó que la Ley del Trabajo no se aplica al sector bancario. Esta decisión pone en peligro los derechos de miles de trabajadores de un sector muy estructurado, rentable e influyente en la economía de Nepal, dejándolos expuestos a despidos arbitrarios, represión sindical y explotación. La sentencia del Tribunal Supremo pone en peligro décadas de progreso en materia de derechos laborales y sienta un peligroso precedente de exclusión masiva. El Gobierno tiene la obligación de garantizar que la aplicación e interpretación de la legislación nacional se ajusta al Convenio.

Nepal ha contraído importantes compromisos con respecto a las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, estos compromisos se están viendo socavados por una flexibilización del trabajo no regulada, leyes e interpretaciones judiciales contradictorias, así como por la ausencia de control.

De hecho, la creación de empleo y el fomento de la inversión son fundamentales para mejorar los medios de subsistencia de los trabajadores de Nepal y retener a talentos. Cada año, miles de jóvenes nepaleses buscan empleo en el extranjero, normalmente en sectores precarios. Sin embargo, la creación de empleo no debe constituir una excusa para la explotación.

El movimiento sindical de Nepal se compromete a colaborar con el Gobierno y los interlocutores sociales para llevar a cabo una reforma integral de la legislación laboral. Creemos que el debate en esta Comisión en relación con el Convenio sentará las bases y el marco para que los interlocutores sociales adecúen la legislación y la práctica de nuestro país a las normas internacionales.

Miembro trabajadora, República de Corea - Deseo señalar urgentemente a la atención de la Comisión la reciente sentencia del Tribunal Supremo que menoscaba gravemente los derechos de que deben gozar los trabajadores nepaleses en virtud del Convenio. El 14 de febrero de este año, el Tribunal Supremo dictó una decisión devastadora sobre la aplicabilidad de la legislación laboral a los trabajadores del sector bancario. Un grupo de empleados del Swabalamban Bank solicitó simplemente la protección y las prestaciones laborales que les correspondían en virtud de la Ley del Trabajo, de 2017. Anteriormente, tanto el Tribunal del Trabajo como la Oficina del Trabajo y Empleo habían fallado a favor de los empleados ordenando al banco que cumpliera las disposiciones de la legislación laboral. Sin embargo, el banco recurrió alegando que, como institución financiera regulada por la Ley de Bancos e Instituciones Financieras (BAFIA) de 2017, no estaba sujeto a la legislación laboral general.

El más alto tribunal de Nepal, en una decisión de la sala en pleno dirigida por el Presidente del Tribunal Supremo, revocó estas sentencias. El Tribunal dictaminó que la Ley del Trabajo no se aplica a los bancos ni a las instituciones financieras en su conjunto. Aunque la Ley del Trabajo define al trabajador y la empresa en sentido amplio, el Tribunal consideró que los empleados del sector bancario no son trabajadores y que los bancos no son empresas con arreglo a esta Ley. Esta decisión se basó en el principio jurídico fundamental de que la legislación especial invalida la general, estableciendo que la BAFIA constituye un marco normativo integral especial que prevalece sobre las disposiciones generales de la Ley del Trabajo.

Esta redefinición del contexto normativo de las instituciones bancarias y financieras plantea importantes cuestiones en relación con la protección de los derechos laborales fundamentales, en particular en lo que respecta a la negociación colectiva y la discriminación antisindical, que garantiza el Convenio. Ahora, toda la fuerza de trabajo del sector bancario pierde protecciones disponibles para otros trabajadores, entre ellas: el acceso de los trabajadores a tribunales del trabajo independientes; la protección contra el despido improcedente; el derecho a la representación sindical y a la negociación colectiva; y el mecanismo jurídico para garantizar un trato justo y la seguridad en el empleo.

Además, este planteamiento jurídico podría sentar un peligroso precedente para otros sectores regidos por una legislación especial, lo que podría conducir a una fragmentación de la aplicación de la legislación laboral en diversas industrias de Nepal.

Esto representa un grave retroceso en el compromiso de Nepal de proteger los derechos de los trabajadores conforme al derecho internacional.

Según la interpretación autorizada de la Comisión de Expertos, el Convenio cubre a todos los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado, independientemente de que el servicio sea esencial o no. Las únicas excepciones autorizadas son las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado. Los empleados del sector bancario no pertenecen a ninguna de estas categorías.

La exclusión general de toda una categoría de trabajadores del sector financiero de la protección laboral y la negociación colectiva no es compatible con el Convenio, según la interpretación de la Comisión de Expertos.

El Gobierno debe asegurarse de que el marco normativo específico que regula los bancos y las instituciones financieras no menoscabe los derechos laborales fundamentales protegidos por el Convenio. Debe garantizar la aplicación universal de la Ley del Trabajo, marco jurídico general de las relaciones de trabajo, a todos los trabajadores de todos los sectores.

Miembro trabajador, India - Hablo en nombre de los trabajadores indios para expresar la preocupación que compartimos con nuestros hermanos y hermanas de Nepal por el hecho de que los trabajadores de este país no puedan disfrutar de los derechos protegidos por el Convenio. Estamos alarmados por el rápido crecimiento de la tendencia a la informalización del empleo regular en Nepal. La subcontratación, las pasantías y el trabajo por jornadas han proliferado en todos los sectores sin ninguna reglamentación efectiva. En algunos casos, el 100 por cien de los trabajadores son contratados a través de empresas de subcontratación. Estos trabajadores no están cubiertos por el convenio colectivo de la empresa usuaria y reciben un trato discriminatorio.

En una empresa farmacéutica que tiene contratados a 205 trabajadores en Katmandú, solo 60 de estos gozan plenamente de sus derechos legales. El empleador transfirió la contratación de los demás trabajadores a una empresa de subcontratación cuando estos empezaron a exigir una negociación para obtener la igualdad de trato. Posteriormente se despidió a 59 activistas sindicales. Además, la empresa subcontratada prohíbe explícitamente a los trabajadores plantear reivindicaciones superiores a las condiciones ya previstas en el contrato de trabajo.

La India y Nepal comparten una frontera abierta y una profunda relación histórica enraizada en lazos culturales, económicos, espirituales y sociales. El Tratado de Paz y Amistad de 1950 entre la India y Nepal permite la libre circulación de personas. Sin embargo, el Tratado y el acuerdo de fronteras abiertas, aunque beneficiosos en muchos aspectos, se han convertido cada vez más en fuente de preocupación debido a la ausencia de un acuerdo formal sobre empleo entre ambos países. Los empleadores suelen abusar de este acuerdo para eludir la normativa laboral formal, incluida la obligación de negociar convenios colectivos prevista en la legislación nepalesa.

Los trabajadores indios que trabajan al otro lado de la frontera con Nepal suelen trabajar en condiciones peores que las establecidas por norma. A pesar de su importante contribución al crecimiento de la economía nepalesa, suelen trabajar más horas y cobrar salarios más bajos que sus homólogos regionales.

La mayoría de los trabajadores indios subcontratados en Nepal no pueden afiliarse ni constituir sindicatos por miedo a perder el empleo, ser deportados y sufrir represalias. Además, el carácter informal de su empleo los excluye del derecho de sindicación y de negociación colectiva en virtud de la legislación de Nepal. El derecho de negociación colectiva no tiene sentido si solo se aplica a unos y no a todos.

Nos solidarizamos con el discurso de nuestro hermano nepalés e instamos al Gobierno de Nepal a que garantice que se aplique el mismo derecho de sindicación y de negociación colectiva a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad y situación laboral. Asimismo, instamos respetuosamente al Gobierno de Nepal a que establezca un mecanismo formal de empleo, en particular para los trabajadores migrantes y los trabajadores subcontratados indios, que incluya permisos de trabajo, condiciones de trabajo higiénicas y contratos de empleo éticos.

Miembro trabajadora, Japón - Hablo en nombre de los trabajadores del Japón y de los trabajadores de Francia. Abordaré la situación de Nepal, donde se deniega sistemáticamente a los trabajadores sus derechos protegidos por el Convenio, mediante la utilización abusiva de pasantías y programas de formación.

En Nepal, las pasantías y los programas de formación se han convertido en una economía sumergida de mano de obra de bajo costo y, a menudo, no remunerada. Eso no es formación. Eso no es fomento de la capacidad. Eso es explotación económica.

En todos los sectores y ámbitos —la atención de la salud, la hostelería, los medios de comunicación, el derecho, el desarrollo e incluso las instituciones gubernamentales—, se exige a los pasantes que trabajen a tiempo completo y asuman responsabilidades equivalentes a las de los trabajadores de plantilla. En algunos casos, trabajan incluso sin recibir remuneración a cambio. En la actualidad, estos jóvenes no están protegidos por la Ley del Trabajo. El temor los silencia, el temor a que, si alzan la voz, sus carreras terminen antes de empezar. A muchos se les obliga a pagar por el privilegio de ser explotados y a asumir los costos de la comida y el transporte, e incluso los costos de formación, mientras aportan sus competencias y su tiempo a instituciones que no los reconocen como trabajadores.

A continuación, figuran algunos ejemplos destacados por los sindicatos de Nepal. En un prestigioso hotel de cinco estrellas en Katmandú, se contrató a 11 personas como trabajadores en formación de una manera continuada durante más de siete años sobre la base de un contrato renovado cada seis meses. Se trata de estudiantes graduados que realizan su actividad en el marco de programas de gestión hotelera y de institutos de formación profesional. A pesar de su periodo de servicio de larga duración y de las labores habituales que realizan, se les ha denegado la contratación permanente. Aunque el Tribunal del Trabajo falló a favor de seis de los trabajadores en formación, el empleador interpuso un recurso ante el Tribunal Supremo, mientras la dirección despedía al mismo tiempo a uno de los sindicalistas que había participado en la organización de los trabajadores en formación para que tomaran represalias.

La Ley del Trabajo de Nepal incluye una disposición para garantizar la contratación permanente después de 240 días de trabajo continuado. Los artículos 16 y 18 de la Ley del Trabajo limitan la utilización y las condiciones de las pasantías, para que tengan lugar estrictamente en el marco de programas de estudios de no más de tres meses; de lo contrario, debe regularizarse a los pasantes. Los artículos 17 y 18 prevén además el acceso de los pasantes y las personas en formación al salario mínimo y a prestaciones. Sin embargo, de conformidad con el estudio de GEFONT, el abuso de los trabajadores en formación ha aumentado un 20 por ciento en comparación con 2023. El 88 por ciento de las empresas no cumplen los requisitos legales para los pasantes y las personas en formación. Este tema entraña un sentido particular de urgencia, porque, evidentemente, se trata de una violación flagrante del Convenio. El recurso a formaciones profesionales y pasantías es una medida para sustituir a los trabajadores de plantilla, reducir los costos laborales y reprimir los esfuerzos de sindicación. Fomenta un entorno de inseguridad, el robo de los salarios y la explotación laboral.

Como sindicalista dedicada a la profesión de la enseñanza, hablo enérgicamente sobre este tema porque es poco ético. El recurso generalizado y abusivo a pasantes y personas en formación debe regularse, garantizando el derecho fundamental a sindicarse y negociar colectivamente con toda libertad con la empresa usuaria.

Miembro trabajadora, Singapur - Me dirijo a ustedes para señalar una grave injusticia que amenaza los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores, situación que exige nuestra atención y acción inmediatas a fin de salvaguardar la dignidad y los derechos de los trabajadores consagrados en el Convenio.

En Nepal, el derecho de negociación colectiva existe en teoría, pero se deniega en la práctica. Solo el 6 por ciento de la fuerza de trabajo total de Nepal está sindicada, mientras que hasta el 85 por ciento de la población activa está ocupada en la economía informal. Los convenios colectivos apenas cubren al 10 por ciento de los trabajadores de la economía formal.

La Ley del Trabajo prevé que las empresas con diez o más trabajadores deben establecer un comité de negociación colectiva con miras a fomentar una negociación justa y efectiva entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, esta disposición ha suprimido de hecho el derecho de los trabajadores del sector informal, que representan el 85 por ciento de la población activa, a negociar colectivamente para defender sus intereses profesionales.

La Ley del Trabajo prevé además procedimientos de negociación colectiva y resolución de conflictos, pero el Gobierno no ha tomado medidas de conformidad con el Convenio.

A los trabajadores de Nepal se les deniega sistemáticamente su derecho a la negociación colectiva. Los empleadores están obstruyendo el derecho a través del retraso, la denegación y el desafío permanente. Las cláusulas sobre la prohibición de la afiliación sindical son frecuentes en los contratos de trabajo a través de los subcontratistas y las agencias de contratación.

En un país donde los empleos escasean y son primordiales para los medios de subsistencia de los trabajadores, esas cláusulas representan una coacción injusta, que no debería tolerarse. Los trabajadores nunca deberían tener que elegir entre sus medios de sustento y el derecho de sindicación. Incluso cuando se firman convenios colectivos, los empleadores los ignoran sistemáticamente y con total impunidad.

Como parte del procedimiento legal estándar, en julio de 2023, el sindicato del hotel de cinco estrellas presentó su carta de reivindicaciones a la dirección del hotel. La dirección no respondió en el plazo estipulado por la Ley del Trabajo. El sindicato presentó una demanda a la Oficina del Trabajo después de 21 días de inacción. El caso se remitió a un comité de arbitraje, que falló a favor de los trabajadores, obligando a la dirección del hotel a aplicar el convenio colectivo.

Negándose a acatar la decisión del comité de arbitraje, la dirección comenzó a acosar continuamente a los dirigentes sindicales en horario de trabajo. La dirección del hotel rompió la cerradura de la oficina del sindicato y se apoderó de sus bienes, incluidos el mobiliario y los documentos oficiales. Esto sucedió hace casi dos años.

Conforme a lo dispuesto, debería celebrarse un nuevo convenio colectivo cada dos años. Sin embargo, debido a este retraso, todo el proceso de negociación colectiva se ha visto afectado, incluida la elección del sindicato autorizado.

No olvidemos que el sector hotelero se ha clasificado como sector de servicios esenciales en virtud de la Ley de Servicios Esenciales, la cual prohíbe las huelgas, lo que deja a los trabajadores sin ningún otro medio para defender sus intereses.

Tomamos nota de que el Gobierno ha expresado su interés en recibir asistencia técnica de la Oficina en relación con la discriminación antisindical y la negociación colectiva. Sin embargo, debemos estar seguros de que este interés se traduzca en acciones concretas para proteger los derechos de los trabajadores.

Debemos permanecer unidos y exigir que el Gobierno de Nepal cumpla su compromiso de respetar las normas internacionales del trabajo. Los trabajadores nepaleses merecen algo mucho mejor. Merecen gozar del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente, y a trabajar en un entorno exento de temor e intimidación.

Como conclusión, recordemos que la fuerza de un país radica en la fuerza de su población activa. Al proteger los derechos de los trabajadores, cumplimos nuestra obligación moral y ética y garantizamos una sociedad más justa y equitativa.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Deseo comenzar señalando con profunda preocupación que la organización de trabajadores más representativa de los Estados Unidos, la Federación Norteamericana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), no ha sido acreditada ante esta Conferencia en un acto de represalia por sus actividades sindicales legítimas.

Estamos impugnando esta decisión ante la Comisión de Verificación de Poderes y agradeceremos el apoyo de quienes están comprometidos con el respeto de la Constitución de la OIT y el diálogo social verdadero.

Volviendo al caso que nos ocupa, la Comisión de Expertos ha constatado una vez más que la definición excesivamente amplia de servicios esenciales de Nepal es incompatible con el Convenio, ya que deniega a categorías enteras de trabajadores su derecho fundamental a participar en acciones sindicales y negociar colectivamente.

Los mecanismos de control de la OIT han establecido con claridad que la imposición de un arbitraje obligatorio para poner fin a un conflicto laboral colectivo vulnera el Convenio, salvo en una serie reducida de circunstancias.

Una de estas escasas excepciones se refiere a la prestación de servicios esenciales, servicios cuya interrupción pondría en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la población. Algunos ejemplos son servicios como la atención de la salud, la educación, los servicios comunitarios, las telecomunicaciones, el transporte, la policía y los bomberos.

En 2016, el Gobierno de Nepal emitió una notificación en virtud de su Ley de Servicios Esenciales en la que declaraba esenciales 17 sectores de la economía, incluidos hoteles, restaurantes, casinos y la banca. Hoy esta lista se ha ampliado a 25 supuestos servicios esenciales.

Aunque somos conscientes de la importancia de la industria turística para la economía de Nepal, es evidente que los hoteles de lujo, los complejos turísticos, los casinos y los restaurantes no pueden considerarse servicios esenciales en el sentido del Convenio. Esta clasificación errónea ha tenido un efecto especialmente pernicioso para los trabajadores y el sector hotelero de Nepal.

Así, en julio de 2023 se firmó un convenio colectivo entre los sindicatos y la dirección del Hotel Radisson de Katmandú. Según el convenio, ambas partes se comprometían a proporcionar a los trabajadores un 5,5 por ciento de los ingresos de facturación del hotel. Sin embargo, la dirección no aplicó esta disposición durante más de 14 meses.

En respuesta al incumplimiento de este convenio colectivo, los trabajadores organizaron una huelga de tres días exigiendo la aplicación de los beneficios acordados. En lugar de

atender las legítimas reivindicaciones de los trabajadores, la dirección declaró ilegal la huelga, alegando falsamente que el hotel entra en la categoría de servicios esenciales. Además, los trabajadores fueron objeto de amenazas e intimidación.

Para concluir, instamos encarecidamente al Gobierno de Nepal a que siga la clara recomendación de la Comisión de Expertos de enmendar la Ley de Sindicatos para que el uso del arbitraje obligatorio esté debidamente restringido en consonancia con el Convenio. Asimismo, nos sumamos a la recomendación de la Comisión de Expertos de que el Gobierno solicite asistencia técnica a la OIT con la esperanza de que esto contribuya a la plena aplicación del Convenio en este país.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) - Nepal ratificó el Convenio en 1996. A pesar de la insistencia del movimiento sindical nepalés, el Gobierno sigue siendo reacio a ratificar el Convenio núm. 87.

En la legislación nacional, en concreto, en la Ley del Trabajo, de 2017, no se establece ninguna disposición para proteger a los trabajadores de la discriminación antisindical y la injerencia en las actividades sindicales o en los procesos de negociación colectiva, tal y como denuncian los sindicatos, incluido el de la construcción.

En un proyecto hidroeléctrico de 140 megavatios organizado por un afiliado a la ICM, aparte de las infracciones a las disposiciones laborales y relativas a los trabajadores básicas, tales como el retraso en el pago de los salarios, la limitada cobertura de la seguridad en el trabajo, la no prestación de seguridad y salud en el trabajo y un alojamiento inadecuado, los trabajadores se enfrentaron a la discriminación antisindical cuando estaban haciendo retroceder las medidas coercitivas de gestión durante el brote de COVID-19, tales como obligarlos a trabajar sin medidas de protección de la seguridad adecuadas.

La dirección presionó a los trabajadores disuadiéndoles de reunirse con los dirigentes sindicales y evitó el diálogo con el sindicato para discutir la mejora de las condiciones de trabajo. En el curso de la organización de este proyecto, el sindicato presentó una carta de reivindicaciones de nueve puntos que comprendía disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, pero la dirección solo aceptó parte de las reivindicaciones.

En 2020, los trabajadores organizaron una huelga en protesta por la falta de protocolos de seguridad frente al COVID-19. El conflicto terminó con la firma de un acuerdo bilateral que incluía la exigencia del sindicato de una tarifa salarial fijada por el Comité Laboral de Distrito. Sin embargo, al año siguiente, el sindicato denunció que el aumento salarial no coincidía con el ajuste realizado por el Comité Laboral de Distrito. Esta es una manifestación de mala fe en la negociación y aplicación de un acuerdo bilateral. Esta mala fe en la negociación y aplicación del acuerdo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo, ha provocado desgraciadamente dos accidentes mortales en la obra muy recientemente.

En otro proyecto emblemático del Gobierno, otro afiliado a la ICM también experimentó impedimentos para la organización sindical, como la negativa de la dirección a permitir que los dirigentes sindicales accedieran al lugar de trabajo para reunirse con los trabajadores, a pesar de las solicitudes por escrito.

Se disuade a los trabajadores de estar en contacto con los representantes sindicales.

Al igual que en otros casos similares denunciados ante esta Comisión, solicitamos al Gobierno de Nepal que garantice la prohibición de acciones discriminatorias contra los trabajadores que ejercen su derecho a afiliarse a un sindicato.

Del mismo modo, deben revisarse la Ley del Trabajo y la Ley de Sindicatos para establecer medidas reguladoras eficaces que garanticen que la negociación, la conclusión y la aplicación de los convenios colectivos se realicen de buena fe.

Representante gubernamental - Gracias por la preocupación, las preguntas y los comentarios expresados con espíritu constructivo. Tomamos buena nota del debate y de los compromisos asumidos en esta Comisión. Agradecemos a todos los interlocutores sociales y a los Estados Miembros sus comentarios y el apoyo que han demostrado a los progresos realizados por Nepal. Nos servirán de orientación valiosa para seguir mejorando la situación de nuestro mercado de trabajo.

Me gustaría volver a asegurar ante esta Comisión que la negociación colectiva está en efecto garantizada en el mercado de trabajo de Nepal. Pueden surgir algunos casos aislados, que no reflejan el panorama global y general del mercado laboral del país. Nuestro objetivo ahora es revisar las disposiciones legislativas en consonancia con las obligaciones internacionales, así como con el compromiso voluntario contraído por Nepal.

Además de la reforma legislativa, están en marcha a la par nuestros programas específicos de capacitación, fortalecimiento institucional y mejora de los procedimientos.

El grupo de trabajo tripartito se ocupa de las tareas relacionadas con la reforma legislativa de manera exhaustiva. Pronto llevaremos a cabo la revisión y modificación de nuestras disposiciones legislativas para definir claramente la discriminación antisindical, de manera que también se apliquen en el sector informal. El grupo de trabajo tripartito está tratando de encontrar una solución práctica para que esto se cumpla.

Anteriormente presentamos un ejemplo de la intervención rápida, eficaz y eficiente del Gobierno en caso de infracción. Nuestras prácticas se basan en la protección frente a la discriminación.

Se ha avanzado considerablemente en lo que respecta al ordenamiento jurídico, la capacidad, el mecanismo de aplicación y el sistema de datos necesarios para proteger la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

La reforma legislativa en curso, la mejora del sistema de denuncia y control, la formación específica y la estrecha colaboración con los interlocutores sociales reflejan un planteamiento global y sostenido.

En cuanto a la aplicación del artículo 2 del Convenio, nuestro ILMIS sigue disponible para presentar quejas anónimas. La información, los datos y la privacidad de las quejas, así como del denunciante, permanecen siempre protegidos. La posibilidad de presentar quejas anónimas evita que se tomen represalias o se produzcan actos de intimidación. Además, incluso en el caso de que no se presente ninguna queja, siempre que el Gobierno recibe información sobre la vulneración de los derechos laborales, por cualquier medio, interviene rápidamente en el asunto y toma las medidas necesarias de forma eficaz.

Queremos asegurar a todos los trabajadores, empleadores y partes interesadas que nadie debe dudar ni tener miedo al presentar una queja en caso de infracción.

El Gobierno se compromete a proteger la confidencialidad, privacidad y dignidad de todos.

Por lo que respecta a los convenios colectivos de ámbito empresarial y sectoriales, me gustaría reiterar que estamos poniendo en marcha un programa eficaz de formación y sensibilización a escala nacional, provincial y local. Estamos totalmente dispuestos a transmitir información sobre este asunto.

El Gobierno está revisando su enfoque de la resolución de conflictos y el arbitraje obligatorio. Se ha expresado preocupación por el alcance del arbitraje obligatorio y su potencial para limitar la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva. Se está prestando gran atención a estas inquietudes y el Gobierno está revisando actualmente las disposiciones pertinentes en estrecha consulta con los interlocutores sociales.

Se han presentado propuestas para limitar el arbitraje obligatorio y garantizar su uso como último recurso en circunstancias claras y definidas en la legislación.

Al mismo tiempo, el Gobierno está desarrollando un nuevo procedimiento de arbitraje, que hace hincapié en la imparcialidad, la transparencia y la adhesión a las normas internacionales sobre juicios justos. Esta iniciativa se ha incluido en el presupuesto y el programa anuales del Gobierno para el próximo ejercicio fiscal, que comienza en julio de 2025.

El nuevo procedimiento establecerá mecanismos independientes y transparentes para la designación de árbitros y el desarrollo de los procedimientos de arbitraje. Este contribuye a garantizar que tanto trabajadores como empleadores puedan confiar en la neutralidad y equidad del proceso de arbitraje.

El Gobierno también expresa un gran interés en seguir recibiendo la asistencia técnica de la OIT también en este ámbito, en particular en lo que concierne a la elaboración del marco institucional, la formación de árbitros y la sensibilización de la opinión pública.

Consideramos que el esfuerzo colectivo del Gobierno en colaboración con los empleadores y los trabajadores, así como con la OIT, dará lugar a que la negociación colectiva sea más completa y natural en el país.

El Gobierno seguirá promoviendo un diálogo social constructivo, apoyando a los sindicatos y garantizando que tanto empleadores como trabajadores puedan ejercer su derecho en un entorno justo y equitativo.

En una próxima memoria se proporcionará información actualizada. El Gobierno está deseoso de proseguir su compromiso de cooperación con la OIT y sus órganos de control.

Por lo tanto, permítanme reiterar que el principio de negociación colectiva libre y voluntaria se está aplicando efectivamente entre los interlocutores sociales nepaleses y el mecanismo del mercado de trabajo, a pesar de los desafíos. Estamos haciendo todo lo posible para hacer frente a los retos a través del diálogo social y la cooperación.

Para concluir, reafirmo una vez más el compromiso inquebrantable del Gobierno con la aplicación efectiva del Convenio a través de disposiciones legislativas armonizadas, trabajadores concienciados y un mecanismo de negociación colectiva, de registro de quejas y de resolución de conflictos, entre otros, que funcione correctamente. Gracias a todos por el constructivo debate de hoy.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores queremos dar las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y expresado sus puntos de vista sobre esta cuestión, incluido el representante gubernamental.

Confiamos en que el representante gubernamental tenga en cuenta los comentarios formulados durante la discusión; en particular, aquellos que hicieron referencia específica al cumplimiento en la legislación y en la práctica del Convenio, que es el Convenio que hoy nos convoca.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión de hoy, los miembros empleadores queremos recomendar al Gobierno de Nepal lo siguiente: 1) que

suministre información a esta Comisión respecto a los avances orientados a incluir en la legislación nacional una prohibición explícita de la discriminación contra los trabajadores por motivos de su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales; 2) que proporcione información sobre el número de denuncias presentadas, haciendo hincapié en las sanciones aplicadas por actos de injerencia en contra de las organizaciones sindicales; 3) que establezca, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, procedimientos claros para la negociación colectiva, de tal forma que la determinación del nivel dependa esencialmente de la voluntad de las partes y no sea impuesto en virtud de la legislación y tampoco de decisiones administrativas, y 4) instamos al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para poner en práctica las mencionadas recomendaciones y las futuras obligaciones en materia de presentación de memorias y a mantener el diálogo tripartito para continuar trabajando en el pleno cumplimiento del Convenio.

Finalmente, y para cerrar esta intervención, el Grupo de los Empleadores reconoce el trabajo que el Gobierno de Nepal viene haciendo a través de la adopción de reformas legislativas y la implementación de prácticas nacionales orientadas a dar cumplimiento al Convenio, y solicitamos al Gobierno que cualquier modificación y actualización legal o normativa que se llegue a plantear en adelante se realicen en consulta con los interlocutores sociales más representativos y con la asistencia técnica de la OIT.

Miembros trabajadores - Deseamos dar las gracias a todos los delegados que han contribuido al debate de hoy. Para finalizar, los miembros trabajadores reconocemos los recientes esfuerzos del Gobierno de Nepal. Sin embargo, nos sigue preocupando que casi tres décadas después de ratificar el Convenio, Nepal aún no haya establecido un marco jurídico claro y completo de protección frente a la discriminación antisindical y los actos de injerencia.

Esta laguna jurídica reconocida por el propio Gobierno sigue exponiendo a los trabajadores, especialmente en el sector de la hostelería, a abusos mediante falsos periodos de formación, la subcontratación y los contratos precarios, que los privan de un empleo estable y del derecho de sindicación. Estas prácticas no solo bloquean el acceso a la representación y la negociación colectiva, sino que también invitan a tomar represalias contra los dirigentes sindicales que se atreven a defender a los trabajadores afectados.

Lo más alarmante es que la reciente sentencia del Tribunal Supremo, según la cual se excluye a todo el sector bancario y financiero de la Ley del Trabajo, socava aún más los derechos laborales fundamentales de miles de personas.

No se trata de casos aislados. Estos reflejan un fallo sistémico que exige una reforma legislativa urgente y medidas concretas para proteger a los trabajadores y respetar las normas internacionales del trabajo.

Instamos al Gobierno a que actúe con rapidez para codificar prohibiciones explícitas y garantizar que estas estén respaldadas por mecanismos de aplicación eficaces, procedimientos de denuncia accesibles y sanciones disuasorias, y a que garantice que, tal y como prescribe el Convenio, todos los trabajadores estén protegidos, incluidos los del sector de la hostelería y los del sector bancario y financiero.

La lista de servicios esenciales debe revisarse de manera coherente con el Convenio. Estas modificaciones de la Ley del Trabajo y de la Ley de Servicios Esenciales deben ser el resultado de una consulta plena y franca con los interlocutores sociales.

Asimismo, destacamos la acuciante necesidad de reforzar el marco de la negociación colectiva. Aunque se han registrado más de 1 000 convenios de ámbito empresarial y las cifras recientes indican una actividad renovada, la ausencia de convenios sectoriales sigue siendo una deficiencia importante.

Pedimos al Gobierno que adopte medidas concretas para fomentar la negociación colectiva voluntaria a todos los niveles, y en particular que revise el artículo 123 de la Ley del Trabajo, con el objeto de facilitar las elecciones sindicales y garantizar que se negocie con sindicatos representativos.

Por último, instamos al Gobierno a que adapte su enfoque del arbitraje obligatorio a las estrictas normas del Convenio, reservándolo solo para casos excepcionales, y a que garantice que todo procedimiento de arbitraje sea transparente, imparcial y justo. Esperamos que Nepal traduzca los compromisos que ha formulado en una reforma legislativa significativa y en la aplicación práctica de esta. Dado que los retos para la plena aplicación del Convenio siguen siendo considerables y requieren una atención inmediata por parte del Gobierno, el Grupo de los Trabajadores pide al Gobierno de Nepal que acepte una misión de contactos directos.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de las lagunas en la protección contra la discriminación antisindical y de las medidas inadecuadas para el pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva voluntaria.

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

- **adoptar medidas legislativas eficaces para prohibir todos los actos de discriminación antisindical, incluidos los basados en la afiliación sindical;**
- **garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, existan sanciones disuasorias en relación con los casos de discriminación antisindical;**
- **garantizar una protección adecuada contra los actos de injerencia, así como el funcionamiento eficaz de los mecanismos de negociación colectiva, de conformidad con el Convenio;**
- **garantizar que las partes sean libres de negociar, a todos los niveles, convenios colectivos que mejoren las condiciones de trabajo;**
- **modificar la legislación para que el arbitraje obligatorio solo pueda tener lugar en las situaciones cubiertas por el Convenio;**
- **garantizar que el procedimiento de selección de los miembros de los órganos de arbitraje sea transparente y garantice su plena independencia.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión también solicitó al Gobierno que, a más tardar el 1 de septiembre de 2025, informara a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados en lo que respecta a las medidas para aplicar las recomendaciones antes mencionadas, de conformidad con el Convenio.

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al distinguido representante gubernamental de Nepal.

Representante gubernamental - Deseo agradecer a la Comisión su apoyo y orientación para garantizar la aplicación de las normas y los principios internacionales en el mundo del trabajo. Agradezco a todos los miembros trabajadores, los miembros empleadores y los Gobiernos su constructiva participación durante la discusión.

Reafirmamos nuestro compromiso de proteger y promover eficazmente los derechos laborales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica.

El principio y el espíritu de la negociación colectiva quedan bien reflejados en nuestras disposiciones legislativas. Estas disposiciones se han considerado, en algunos casos, insuficientes debido a algunas deficiencias de aplicación. No obstante, también estamos modificando la legislación en consulta con el grupo de trabajo tripartito.

Nuestros esfuerzos específicos sobre el terreno están teniendo efectos positivos, como la aplicación efectiva de las disposiciones legislativas.

Nepal está más que dispuesto a aprovechar la asistencia técnica de la OIT para seguir reforzando la dinámica laboral del país.

Confiamos en poder garantizar eficazmente el trabajo decente, sumado a la justicia social, gracias a nuestros esfuerzos colectivos desde un talante de verdadera cooperación y colaboración.

Nicaragua (ratificación: 2010)

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

Presidente - Informo a la Comisión de que el Gobierno de Nicaragua no ha acreditado una delegación en esta 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Gobierno no respondió a la invitación enviada el lunes 2 de junio, fecha de la adopción de la lista de los casos individuales, ni a los recordatorios enviados por la secretaría de la Comisión, ni a los llamamientos publicados en el Programa diario de la Conferencia y en la página web de la Comisión. Como se indica en el párrafo 35 de la parte VII del documento D.1 sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

Representante del Secretario General - Quisiera informar a la Comisión que, mediante una comunicación de fecha 27 de febrero de 2025, el Gobierno de Nicaragua notificó al Director General de la OIT su intención de retirarse de la Organización. De conformidad con el artículo 1, párrafo 5, de la Constitución de la OIT, la notificación de retiro presentada por el Gobierno surtirá efecto el 28 de febrero de 2027, a reserva de que, en esa última fecha, Nicaragua haya cumplido todas sus obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Es importante recordar que Nicaragua sigue actualmente vinculado, y lo seguirá estando, por las obligaciones que se deriven de los convenios que ha ratificado, o se refieran a ellos, respecto del periodo señalado en dichos convenios, independientemente de su condición dentro de la Organización.

Miembros empleadores - Nos referimos al caso de Nicaragua, un país donde lamentablemente la sistematicidad de las violaciones a los derechos fundamentales del trabajo

ha llegado a un punto de gravedad extrema. Lo hacemos con un profundo sentido de responsabilidad que nos impone esta Comisión, cuales son la defensa del Estado de derecho, de la libertad de asociación y del tripartismo auténtico que dio origen a esta Organización.

Existen algunos antecedentes sobre las observaciones que la Comisión de Expertos realizó en 2024. El Convenio fue ratificado por Nicaragua en 2010. Si bien nunca se discutió en esta Comisión, ha recibido observaciones del Comité de Expertos en 2018 y 2024. En sus últimos comentarios, la Comisión de Expertos observó que, entre otros, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas manifestaron preocupación por el desconocimiento por parte del Gobierno de Nicaragua de las autoridades indígenas electas en asambleas comunitarias y por la creación en su sustitución de Gobiernos paralelos para suplantar su representación. Solicitó entonces al Gobierno una acción coordinada y sistémica de los pueblos indígenas a través de sus legítimos representantes en políticas y programas que les conciernen.

La Comisión de Expertos también ha observado la existencia de un clima de violencia en la Costa Caribe Norte resultante de conflictos relacionados con la ocupación de tierras y deploró que el Gobierno no haya informado de esta situación. Homicidios, desapariciones y heridas son el resultado de los mismos. Además, observó con preocupación las informaciones relativas a violencia física, psicológica y sexual contra mujeres indígenas. La Comisión de Expertos, además de manifestar su profunda preocupación, instó firmemente al Gobierno a asegurar un clima libre de violencia y que se proteja de manera adecuada la integridad física y psicológica de los pueblos cubiertos por el Convenio.

El Gobierno no proporcionó informaciones sobre el funcionamiento de los mecanismos de consulta previa prevista por el Convenio y por tal motivo los expertos solicitaron información sobre estos procedimientos respecto de toda medida legislativa o administrativa que afectara a estos pueblos directamente. Finalmente, constató falta de saneamiento de los territorios indígenas que han llevado a invasiones ilegales de territorios y a conflictos violentos por acceso a la tierra. En su mérito, la Comisión le solicitó al Gobierno que continúen dichos procesos proporcionando información detallada al respecto.

Los miembros empleadores reiteramos, una vez más, que deploramos la violencia en todos los sentidos en el presente caso en cuanto especialmente afecta a pueblos indígenas y en particular a las mujeres.

En Nicaragua persiste una preocupante dualidad en la aplicación de la justicia, mientras ciertos delitos quedan impunes, otros son perseguidos de manera arbitraria y selectiva. Una situación lamentable que no beneficia nadie y afecta de forma decidida la legalidad y la seguridad jurídica.

En el caso que hoy nos ocupa, centrado en el cumplimiento del Convenio, se inscribe en un patrón mucho más amplio y alarmante de represión institucional. En Nicaragua no solo se han suprimido las voces indígenas mediante la usurpación de su representación, la negación de sus autoridades tradicionales y el desmantelamiento de los mecanismos de consulta previa. Se ha instaurado un clima de violencia e impunidad que amenaza la vida, la identidad y los derechos colectivos de pueblos originarios, en particular en la Costa Caribe Norte como ha documentado la propia Comisión de Expertos y múltiples organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas.

Los miembros empleadores queremos subrayar que estas prácticas no son hechos aislados se dan en un contexto en el que más de 5 700 organizaciones han sido ilegalmente disueltas, incluyendo todas las organizaciones empresariales legítimas del país, y en el que se

ha desmantelado por completo toda forma de representación independiente. Hago un alto aquí para reiterar que, bajo esta política destructiva, el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), la organización de empleadores más representativas del país fue arrasada junto con el resto del tejido cívico e institucional nicaragüense. Le fue cancelada su personalidad jurídica, sus activos fueron expropiados y sus miembros privados, no solo de sus derechos más básicos, sino de su país, privados de la nacionalidad y forzados al exilio. Estos mismos hechos fueron condenados por el Director General de la OIT en una carta oficial dirigida al Gobierno de Nicaragua a solicitud expresa de la Organización Internacional de Empleadores.

En Nicaragua no hay espacio alguno para el tripartismo legítimo tal como lo entendemos en esta casa y está reflejado en los convenios fundamentales de la OIT. Ya no existen ni empleadores ni trabajadores organizados de manera libre e independiente. Lo que existe es una tierra arrasada institucionalmente donde el ejercicio de los derechos fundamentales no es posible por miedo y la arbitrariedad de las autoridades. Lo que existe es un régimen que, no solo ha abandonado toda voluntad de diálogo, sino que ha anunciado formalmente su retiro de la OIT, profundizando su aislamiento internacional y su desprecio por el multilateralismo. Mal precedente.

Nos hubiera gustado que el Gobierno estuviera hoy en esta Comisión proporcionando sus informaciones en cuanto al cumplimiento del Convenio, pero ni siquiera se ha registrado en la Conferencia. En febrero del 2025, como fue referido por la Directora del Departamento de Normas, se informó de que el Gobierno se retiraba de la OIT. De acuerdo con el artículo 1 de la Constitución, se establece que cualquier Miembro que se retire de la Organización deberá dar un aviso previo al Director General, cosa que hizo el Gobierno de Nicaragua, y dicho aviso surtirá efecto dos años después de su recepción por el Director General, a reserva de que se hayan cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Además, cuando haya ratificado un convenio internacional, el Estado mantiene la validez de todas las obligaciones que se le deriven del convenio respecto del periodo señalado en el convenio de que se trate. En el caso de Nicaragua y del Convenio núm. 169, el plazo para poder denunciarlo y poder, eventualmente, desconocer las obligaciones del mismo, se inicia el 5 de septiembre de 2031 y finaliza un año después. Mientras tanto deberá seguir cumpliéndolo tal como fue ratificado.

Nicaragua indicó que se retiraba de la Organización por los procesos de desnaturalización de la OIT porque esta actuaba de una manera politizada porque se prestaba a maniobras de desestabilización e intervencionismo en temas propias del Estado de Nicaragua. Esto no es así, no existe injerencia alguna a temas internos del Estado, sino un proceso establecido para la supervisión de convenios internacionales suscritos voluntariamente por el Estado de Nicaragua, que no está respetando, y que es la Comisión de Aplicación de Normas el foro donde debería responder por sus incumplimientos.

Los miembros empleadores, entendemos que cortar las comunicaciones con la OIT puede resultarle buena estrategia al Gobierno a corto plazo, pero precariza cada vez más la situación de los trabajadores y empleadores nicaragüenses. Ante esta realidad insostenible, el Consejo de Administración en su 353.^a reunión celebrada en marzo de 2025, decidió establecer una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para considerar las alegaciones contenidas en la queja presentada. Esta decisión adoptada ante la falta total de cooperación del Gobierno y el agravamiento continuo de la situación representa un paso histórico firme y absolutamente necesario.

Para concluir los miembros empleadores reafirman su compromiso con los empleadores y trabajadores de Nicaragua, con aquellos que hoy no pueden estar aquí porque han sido

forzados al silencio o al exilio. A ellos queremos decirles que no están solos, que esta casa de la libertad y del tripartismo no ha cerrado sus puertas, ni ha renunciado a sus principios.

Pedimos que esta Comisión respalde con claridad la decisión adoptada por el Consejo de Administración y que exprese con contundencia que esta Organización no tolerará ni la impunidad, ni la negación de los derechos humanos fundamentales.

Miembros trabajadores - Nos encontramos ante una situación lamentable, porque la ausencia del Gobierno demuestra su interés y, como ha sido descrito, su decisión de retirarse de la OIT, como se ha expresado en esta Comisión, nos lleva a una profunda reflexión colectiva. De acuerdo con la información oficial, esta decisión fue anunciada en el marco del Consejo de Administración de marzo pasado y se trata a consideración del Grupo de los Trabajadores de un hecho de extrema gravedad institucional.

La OIT es un organismo fundado sobre los pilares del diálogo social, la justicia social y el respeto al derecho internacional. Por ello, la sola intención de retirarse genera una profunda preocupación, tanto por los trabajadores y empleadores de Nicaragua como por todo el pueblo nicaragüense. Además, no puede pasar inadvertido que esta medida fue anunciada en un contexto en el que existen denuncias graves por violaciones a convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua.

Es importante subrayar que conforme a la Constitución de la OIT el retiro de un Estado Miembro no tiene efectos inmediatos. El artículo 1 establece un plazo de dos años desde la notificación formal durante el cual el país sigue siendo parte de la OIT y está obligado a cumplir los convenios que ha ratificado, salvo que los denuncia expresamente y de acuerdo con el procedimiento previsto. No ha sido el caso, sobre todo respecto a los convenios fundamentales, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ni otros instrumentos claves como el que hoy nos convoca que es el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) que sigue plenamente vigente para Nicaragua.

Este Convenio es una herramienta esencial para la protección de los derechos colectivos de los pueblos originarios. Reconoce su derecho a hacer consultados de manera previa, libre e informada; el respeto a sus culturas y tradiciones y la protección de sus territorios, recursos naturales y formas de vida.

Aunque Nicaragua haya manifestado su voluntad de retirarse de la OIT, sigue obligada a cumplir con las disposiciones de este Convenio que no ha sido denunciado. No podemos dejar de recordar que, en la Conferencia pasada, Nicaragua fue incluida en la lista de casos por doble inclusión, nota de pie de página, una medida excepcional que respondió a la gravedad de la situación.

Asimismo, el Consejo de Administración viene realizando un seguimiento especial del caso. Como dijo la Comisión de Expertos con sus palabras, cito el informe «la Comisión toma nota con preocupación de estas informaciones pero lamenta la ausencia de información del Gobierno sobre el funcionamiento de mecanismos de participación de los diferentes pueblos indígenas del país en la elaboración de políticas y programas que les conciernen».

También le pide la Comisión de Expertos al Gobierno que indique como asegura una acción coordinada y sistemática con la participación de los pueblos indígenas a través de instituciones representativas en esas políticas y programas que los conciernen. También informa que toma nota con profunda preocupación de que todas las informaciones evidencian, y como se ha dicho acá, pero vale la pena reiterar, que persiste el clima de violencia y de ataques a la vida y a la integridad física de las comunidades indígenas, en la región

autónoma de la Costa Caribe Norte, el cual está ligado a sus reivindicaciones territoriales, y a los procesos de saneamiento de tierras de esas comunidades.

La Comisión de Expertos recuerda que un clima de violencia, como este que está describiendo, constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas consagrados en el Convenio y subraya que la falta de procesamiento y condenas de los autores de hechos de violencia genera, además, un clima de impunidad inaceptable que impacta en el ejercicio de esos propios derechos que tienen los pueblos indígenas. Para más información, por supuesto, el informe da cabalmente un análisis de la grave situación en Nicaragua. A esto no hubo respuesta. Hoy tampoco está el Gobierno.

La OIT ya sabemos que fue creada para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras del mundo y se basa en el principio fundamental del diálogo social tripartito. Por lo tanto, ese mandato debe guiar todas nuestras acciones. Estamos aquí, la Comisión, la Oficina y el Consejo de Administración.

Tal vez redoblen los esfuerzos diplomáticos institucionales y técnicos para establecer canales de diálogos con el Gobierno de Nicaragua, instándolo a reflexionar y a reconsiderar y a cumplir con sus obligaciones internacionales. Nosotros, del movimiento sindical queremos la protección de los trabajadores.

Queremos que se instale un diálogo social tripartito genuino respetado y con garantías y queremos que quede a salvo todo el movimiento sindical nicaragüense como la representación de los empleadores. También creemos que la defensa de los derechos laborales y de los pueblos indígenas no puede estar sujeta a decisiones unilaterales que aíslan a un país del sistema internacional de protección.

Estos principios que hablan de soberanía también nos hablan de responsabilidad y sintetizan esta misión que tenemos en la OIT porque existimos para asegurar que los derechos de los pueblos, de los trabajadores y las trabajadoras sean respetadas, que se formalice el respeto al diálogo social tripartito, especialmente cuando los países tienen momentos difíciles.

Panamá (ratificación: 1970)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), se rige por las normas del derecho internacional en pleno cumplimiento de su Constitución Política. La República de Panamá, conforme los artículos 19, 40 y 64 de la Constitución Política reconoce la libertad que tienen los individuos de escoger libremente el ejercicio de cualquier profesión u oficio, sin ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas, por lo que, el Estado, en cumplimiento de este deber constitucional, elabora políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y garantizar a todo trabajador las condiciones necesarias para una existencia decorosa.

El MITRADEL conforme al artículo 1 del Código del Trabajo, regula las relaciones entre el capital y el trabajo con base en los principios de justicia social, asegurando una protección estatal en beneficio de los trabajadores, promoviendo el pleno empleo mediante la creación de condiciones necesarias que aseguren al trabajador una existencia decorosa y procuren al capital una compensación equitativa por su inversión.

Con ese objetivo, la República de Panamá ha puesto en marcha los siguientes programas:

El Reclutamiento Focalizado, un enfoque innovador del servicio público de empleo que prioriza una búsqueda laboral más humana, digna y eficiente para todos los panameños, mediante procesos organizados y alineados con las oportunidades reales del mercado laboral. Se convoca únicamente a candidatos cuyos perfiles coincidan con las vacantes disponibles, asegurándoles una oportunidad real de acceder a un empleo digno. Durante el segundo semestre de 2024, realizamos 52 jornadas de reclutamiento focalizado a nivel nacional, ofreciendo 2 021 oportunidades de empleo. Para el primer trimestre de 2025, fueron 60 jornadas en oficinas regionales, alcanzando 4 685 vacantes ofertadas con la colaboración de más de 300 empresas del sector privado.

El programa «Mi primer empleo» (Ley N° 121 de 2019, Decreto Ejecutivo N° 27 de 2024 modificado por el Decreto Ejecutivo N° 6 de 2025), una iniciativa insignia de esta administración. Facilita la inserción de jóvenes entre 17 y 24 años de edad al mercado laboral formal, mediante un proceso transparente y ágil, gestionado a través de una plataforma digital que optimiza la intermediación laboral mediante un cruce automatizado entre las vacantes registradas por las empresas y los perfiles de los jóvenes participantes, facilitando entrevistas directas y pasantías laborales. Esta herramienta impulsa la colaboración público-privada, facilita la inserción laboral formal con una remuneración digna y refuerza el compromiso estatal con la empleabilidad juvenil y el crecimiento económico. En su primera fase —julio-diciembre de 2024—, el programa ofreció 1 058 pasantías, logrando la inserción de 624 jóvenes al sector privado. Para el 2025, se contempla la realización de 2 780 nuevas pasantías, de las cuales, 738 ya fueron habilitadas en el primer trimestre, con la participación activa de más de 405 empresas privadas a nivel nacional. En abril de 2025, firmamos un convenio de cooperación con el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, en apoyo al programa «Mi primer empleo». El convenio establece capacitaciones mediante la plataforma CONECTA, una herramienta innovadora, flexible y sólida que optimiza la gestión de actividades y recursos esenciales para impulsar el desarrollo profesional y fortalecer los vínculos con el mundo empresarial. Estas formaciones, alineadas con las demandas del mercado y las competencias requeridas por las empresas, incluyen evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y desempeño de los jóvenes participantes.

El Programa de Mejora a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad (Ley N° 15 de 2016), a través del cual se han diseñado estrategias integrales para sensibilizar y apoyar al sector empresarial en la contratación de este valioso talento. En el marco de esta visión transformadora, nace el Aula Talento Sin Barreras «Anita Correa», un pilar fundamental dentro del modelo de reclutamiento inclusivo que garantiza que cada proceso de inserción laboral para personas con discapacidad se lleve a cabo de manera efectiva, digna y sostenible, promoviendo oportunidades reales de integración. Desempeñamos un rol clave al ofrecer un acompañamiento integral a las empresas, desde la orientación legal hasta el seguimiento poscontratación, asegurando el cumplimiento riguroso de la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016. En base a esta estrategia inclusiva y estructurada, desde julio de 2024 hasta la fecha, un total de 222 personas con discapacidad se han incorporado al mercado laboral en diversas regiones del país, de los cuales, 127 son hombres y 98 mujeres. Este avance refleja el impacto positivo de la iniciativa en la construcción de un entorno laboral más equitativo y accesible para todos. El Estado reconoce la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como un derecho fundamental que promueve la equidad y la cohesión social.

El Programa de Orientación Vocacional y Empleo (Resolución N° 341 de 24 de julio de 2015), se consolida como una herramienta estratégica para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral. Este Programa brinda asesoría sobre tendencias del empleo y oferta académica a estudiantes de bachillerato, con el objetivo de facilitar decisiones informadas y libres sobre su futuro profesional. En el 2024, 2 210 jóvenes fueron capacitados

a nivel nacional, y para el 2025, se proyecta un alcance a 10 000 jóvenes; quienes serán atendidos por psicólogos idóneos de nuestra institución, reafirmando el compromiso del Gobierno con la formación integral y la inserción laboral de la juventud panameña.

El Gobierno se ha propuesto avanzar hacia un verdadero Gobierno electrónico, integrando la tecnología como una herramienta clave para la prestación de servicios públicos. Un avance significativo en ese sentido es la gestión del Departamento de Agencias Privadas de Colocación, regulado por el Decreto Ejecutivo N° 32 de 15 de abril de 2016, con un total de 108 agencias registradas, 81 de ellas con licencia vigente. Entre 2024 y 2025, se incorporaron 6 nuevas agencias, tanto marítimas como terrestres. Durante el 2025, se han recibido 7 solicitudes de renovación de licencia y 1 solicitud de nueva licencia. De las nuevas solicitudes recibidas, solo una fue presentada en formato físico, evidenciando la efectividad de la herramienta digital y la eficiencia administrativa para la generación de empleo.

La plataforma digital Empleos Panamá (Decreto Ejecutivo N° 3 de 22 de abril de 2024), sigue siendo un pilar clave de intermediación laboral, que facilita el enlace justo y eficiente entre empresas y buscadores de empleo, con la intermediación del MITRADEL. Esta plataforma cuenta con 2 001 empresas y 234 167 usuarios registrados, la herramienta avanza hacia una reestructuración integral basada en inteligencia artificial, lo que permitirá modernizar el servicio y fortalecer su eficiencia, alineándose con los más altos estándares internacionales en materia de servicios públicos de empleo. El 5 de mayo de 2025 suscribimos un convenio con el Ministerio de Gobierno, para la selección de personal para las Casas de Justicia Comunitaria de Paz, a través de la Bolsa de Empleo del Ministerio. Con más de 2 100 plazas disponibles a nivel nacional, se consolida la efectividad del servicio público de empleo como herramienta clave del Gobierno para garantizar justicia accesible y fortalecer la contratación local.

El Gobierno, continúa fortaleciendo la capacitación de la fuerza laboral a través de alianzas estratégicas con instituciones educativas como el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE). Un convenio marco de cooperación entre el MITRADEL y el ITSE busca ampliar sus programas de formación a nivel nacional, utilizando las aulas del Instituto Panameño de Estudios Laborales en las Direcciones Regionales del MITRADEL. Esta iniciativa impulsa la implementación de microcredenciales, especialmente en el sector del turismo, priorizando las regiones con alta demanda de esta mano de obra; reafirmando el compromiso del Estado con una educación técnica de calidad, inclusiva y orientada al desarrollo económico y la equidad social. El ITSE ha capacitado a 328 nuevos profesionales, con una tasa de inserción laboral histórica promedio arriba del 60 por ciento.

La República de Panamá, como país con alta demanda en el sector del turismo y de los servicios logísticos, requiere el dominio del inglés como una competencia fundamental para fortalecer su mercado laboral y potenciar la empleabilidad. En este marco, el MITRADEL firmó un convenio con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), para el desarrollo de cursos de inglés en modalidades virtuales y presenciales, brindando a los buscadores de empleo herramientas clave como un segundo idioma. Esta alianza fortalece la formación continua y la capacitación técnica de calidad, promoviendo la inclusión, la equidad y mejores oportunidades de inserción laboral.

La gestión del INADEH está dirigida a formar ciudadanos para el empleo. En el 2024, atendió a 181 024 participantes, donde el 35,5 por ciento son hombres y 65,5 por ciento son mujeres. Dictó 6 406 cursos y programas mediante las modalidades de formación presencial y virtual en 28 áreas formativas, dirigidas a atender diferentes sectores económicos. Actualmente, el INADEH desarrolla la fase inicial del proyecto Hotel Escuela, con el objetivo principal de dar respuesta a la problemática de los participantes de no contar con un espacio

para realizar prácticas profesionales. El proyecto enlaza la teoría con el trabajo real. Este proyecto, a un costo aproximado de 30 715 035 balboas, además de beneficiar a los participantes del área de hotelería, también beneficiará las áreas de desarrollo empresarial, gastronomía, repostería y atención al cliente, entre otras, puesto que para el funcionamiento se necesitan diversos perfiles laborales y la elaboración de un organigrama institucional.

El INADEH también proyecta la construcción de nuevos centros de capacitación en áreas comarcales, con el objetivo de acercar su oferta formativa a comunidades rurales de difícil acceso, detalladas a continuación:

- 1) Construcción de nuevas instalaciones del centro de formación profesional Comarca Ngäbe Buglé: este proyecto beneficiará a 212 084 habitantes de la comarca indígena Ngäbe Buglé, donde según el censo de 2023, 109 577 son mujeres y 102 507 son hombres. Se proyecta que los beneficiarios directos por año serán aproximadamente 6 925 personas, a través de la realización de unos 277 cursos. Con una inversión de 4 312 256,16 balboas mediante transferencia del Gobierno central.
- 2) Construcción de nuevas instalaciones en la comarca Guna Yala: este proyecto beneficiará a 32 016 habitantes de la comarca indígena Guna Yala, donde según el censo de 2023, 15 308 son hombres, y 16 708, mujeres.

Es pertinente destacar que los días 13 y 14 de mayo del corriente, las Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y la República Dominicana y sus delegados técnicos permanentes, celebramos en Ciudad de Panamá, la I Reunión Ordinaria del Consejo. En este encuentro, Panamá asumió la Presidencia *pro tempore*, sucediendo a Honduras, y se adoptó el Plan de Acción del CMT-CARD 2025-2027, que aborda cuatro ejes fundamentales como la inserción laboral innovando en los servicios públicos de empleo y observatorios del mercado laboral; inspección laboral incorporando nuevas tecnologías; transición a la formalidad que incluya la presentación de un diagnóstico regional y un repositorio de buenas prácticas; el fortalecimiento de la gobernanza del Consejo y la gestión de cooperación internacional.

Asimismo, se suscribió la Declaración de Panamá, que resalta la relevancia de los Programas de Trabajo Decente, el Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) y los debates de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para el desarrollo laboral de la región. También se destacó el impacto positivo de diseñar e implementar políticas integrales para la transición a la formalidad laboral, adoptando un enfoque multisectorial y aprovechando la tecnología. La cooperación internacional y la asistencia técnica es clave para enfrentar estos desafíos con estrategias sostenibles y efectivas, garantizando mejores condiciones laborales y oportunidades para la población.

Por último, destacamos que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a recientes acontecimientos que han afectado la conservación y generación de empleos, como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los prolongados cierres de vías a nivel nacional y la realización de paros ilegales e injustificados, los cuales han impactado negativamente la actividad económica y la estabilidad laboral. Seguimos avanzando con paso firme, mediante un trabajo articulado entre el Gobierno, el sector privado y la población, para garantizar que cada panameño acceda a oportunidades reales de empleo digno, libremente elegido y sin ningún tipo de discriminación, fortaleciendo así el crecimiento económico y el desarrollo sostenible.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de darle la palabra a la distinguida representante del Gobierno de Panamá, la Directora de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno, agradezco la oportunidad de intervenir ante esta honorable Comisión, para rendir información relacionada a la aplicación del Convenio.

¿Y qué se nos ha pedido? Entre otras cosas, la Comisión de Expertos pide al Gobierno que continúe enviando información sobre la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas con miras a implementar una política integral destinada a promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido. En ese contexto, procedemos a rendir nuestro informe de la siguiente manera.

El Gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), actúa en apego estricto a las normas del derecho internacional y en pleno cumplimiento de su Constitución Política. En particular, los artículos 40 y 64 que consagran la libertad de toda persona para escoger libremente su profesión u oficio. En cumplimiento de este mandato constitucional, el Estado panameño diseña y ejecuta políticas económicas orientadas a promover el pleno empleo, al tiempo que garantiza a cada trabajador las condiciones necesarias para una vida digna.

En este contexto, Panamá expone de forma sucinta las acciones recientes y compromisos asumidos para implementar efectivamente el Convenio. El MITRADEL, conforme al Código del Trabajo, regula las relaciones laborales entre el capital y el trabajo, promoviendo el pleno empleo y la protección de los trabajadores.

En primer lugar, quiero destacar que el Gobierno ha aprobado mediante una Resolución de Gabinete núm. 124 de 26 de diciembre de 2024, el Plan Estratégico de Gobierno para los próximos cinco años (PEG 2025-2029). Este plan es un instrumento clave en la planificación nacional, que tiene como objetivo principal la articulación coherente de todas las políticas públicas, incluyendo, por supuesto, la política de empleo, con los objetivos económicos y sociales del país. Este plan no solo es un marco de acción, sino que es el resultado de un proceso participativo e interinstitucional, lo que garantiza la alineación de los distintos niveles de Gobierno y sectores sociales. Esto, a su vez, facilita una coordinación más efectiva entre la política de empleo y las demás áreas del desarrollo nacional.

En términos de ejecución, el PEG 2025-2029 establece una programación financiera de cinco años con un plan de inversiones públicas de 30 277 000 de dólares, con impacto directo en sectores claves como agricultura, logística, finanzas, educación, salud y turismo. Esto incluye grandes obras de infraestructura que se prevén y algunas que ya están en marcha, tales como el Tren Panamá-David-Frontera, el Teleférico de San Miguelito, el cuarto Puente sobre el Canal de Panamá, la modernización del Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados, y la rehabilitación del Centro Histórico de la provincia de Colón, entre otros. En este contexto, también quiero aprovechar para expresarles que en el mes de abril registramos un aumento de casi 31 por ciento en nuevos contratos de trabajo.

A casi un año de nuestro Gobierno, hemos puesto en marcha y reforzado diversos programas, como el reclutamiento focalizado, que es un enfoque innovador del servicio público de empleo que prioriza una búsqueda laboral más humana, digna y eficiente para todos los panameños, mediante procesos organizados y alineados con las oportunidades reales del mercado laboral. Convoca únicamente a candidatos cuyos perfiles coincidan con las vacantes disponibles, asegurándoles una oportunidad real de acceder a un empleo digno. En

lugar de las tradicionales ferias de empleo, que reunían a grandes multitudes pero ofrecían pocas oportunidades concretas, implementamos esta modalidad que pone en el centro a las personas y sus aspiraciones. Esta estrategia optimiza la intermediación laboral entre candidatos y vacantes reales. Al cierre del primer trimestre de 2025, se han realizado 107 reclutamientos focalizados a nivel nacional, generándose 8 401 oportunidades de empleo, en alianza con más de 300 empresas del sector privado.

El programa «Mi Primer Empleo» es una iniciativa insignia de esta Administración. Este programa facilita la inserción de jóvenes de entre 17 a 24 años al mercado laboral formal, mediante un proceso transparente y ágil, gestionado a través de una plataforma digital que optimiza la intermediación laboral mediante un cruce automatizado entre las vacantes registradas por las empresas y los perfiles de los jóvenes participantes, facilitando entrevistas directas y pasantías laborales. Esta herramienta impulsa la colaboración público-privada, facilita la inserción laboral formal con una remuneración digna y refuerza el compromiso estatal con la empleabilidad juvenil y el crecimiento económico.

En su primera fase —julio-diciembre de 2024—, el programa ofreció a nivel nacional 1 058 pasantías, logrando la inserción de 624 jóvenes al sector privado. En el ámbito de la reactivación económica y el dinamismo político territorial, el Presidente de la República José Raúl Mulino, autorizó un traslado de partida interinstitucional para reforzar la segunda fase del programa, que permitirá incorporar a 2 000 jóvenes adicionales a la segunda fase del programa, resultado del esfuerzo conjunto del Gobierno y la empresa privada para generar nuevas oportunidades laborales.

En abril de 2025, firmamos un convenio de cooperación con el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional, en apoyo al programa «Mi Primer Empleo». Este convenio establece capacitaciones mediante la plataforma CONECTA, una herramienta innovadora, flexible y sólida que optimiza la gestión de actividades y recursos esenciales para impulsar el desarrollo profesional y fortalecer los vínculos con el mundo empresarial. Estas formaciones, alineadas con las demandas del mercado y las competencias requeridas por las empresas, incluyen evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y desempeño de los jóvenes participantes.

Hemos puesto en marcha el Programa de Mejora a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad (creado mediante la Ley núm. 15 de 2016), mediante el cual se han diseñado estrategias integrales para sensibilizar y apoyar al sector empresarial en la contratación de este valioso talento. En el marco de esta visión transformadora, se ha establecido el «Aula Talento Sin Barreras», que es un pilar fundamental dentro del modelo de reclutamiento inclusivo, que garantiza que cada proceso de inserción laboral para personas con discapacidad se lleve a cabo de manera efectiva, digna y sostenible, promoviendo oportunidades reales de integración. Desempeñamos un rol clave al ofrecer un acompañamiento integral a las empresas, desde la orientación legal hasta el seguimiento post contratación, asegurando así el cumplimiento riguroso de esta norma.

Con base en esta estrategia inclusiva y estructurada, desde julio de 2024 hasta la fecha, un total de 222 personas con discapacidad han logrado incorporarse al mercado laboral en diversas regiones del país, de las cuales, 127 son hombres y 98 mujeres. Este avance refleja el impacto positivo de la iniciativa en la construcción de un entorno laboral más equitativo y accesible para todos.

El Programa de Orientación Vocacional y Empleo, se consolida como una herramienta estratégica para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral. Este programa brinda asesoría sobre tendencias del empleo y oferta académica a estudiantes de bachillerato, con el

objetivo de facilitar decisiones informadas y libres sobre su futuro profesional. En 2024, 2 210 jóvenes fueron capacitados a nivel nacional, y para 2025, se proyecta un alcance de 10 000 jóvenes; quienes serán atendidos por psicólogos idóneos de nuestra institución, reafirmando el compromiso del Gobierno con la formación integral y la inserción laboral de la juventud panameña.

Asimismo, el Gobierno se ha propuesto avanzar hacia un verdadero Gobierno electrónico, integrando la tecnología como una herramienta clave para la prestación de servicios públicos. Uno de los avances significativos en esta transición digital es la gestión del Departamento de Agencias Privadas de Colocación, regulado por el Decreto Ejecutivo núm. 32 del 15 de abril de 2016, con un total de 108 agencias registradas, 81 de ellas con licencia vigente. Entre 2024 y 2025, se incorporaron seis nuevas agencias, tanto marítimas como terrestres. Durante 2025, se han recibido siete solicitudes de renovación de licencia y una solicitud de nueva licencia. De las nuevas solicitudes recibidas, solo una fue presentada en formato físico, evidenciando la efectividad de la herramienta digital y la eficiencia administrativa para la generación de empleo.

La plataforma digital «Empleos Panamá» (creada mediante el Decreto Ejecutivo núm. 3 de 2024), sigue siendo un pilar clave de intermediación laboral, que facilita el enlace justo y eficiente entre empresas y buscadores de empleo, con la intermediación del MITRADEL. Esta plataforma cuenta con 2 001 empresas y 234 167 usuarios registrados. Esta herramienta avanza hacia una reestructuración integral basada en inteligencia artificial, lo que permitirá modernizar el servicio y fortalecer su eficiencia, alineándose con los más altos estándares internacionales en materia de servicios públicos de empleo.

El 5 de mayo de 2025, suscribimos un convenio con el Ministerio de Gobierno para la selección de personal para las Casas de Justicia Comunitaria de Paz, a través de la Bolsa de Empleo del Ministerio. Con más de 2 100 plazas disponibles a nivel nacional, se consolida la efectividad del servicio público de empleo como una herramienta clave del Gobierno para garantizar justicia accesible y fortalecer la contratación local en aras de la transparencia.

El Gobierno continúa fortaleciendo la capacitación de la fuerza laboral a través de alianzas estratégicas con instituciones educativas como el Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE). En este sentido, un convenio marco de cooperación entre el MITRADEL y el ITSE busca ampliar sus programas de formación a nivel nacional, utilizando las aulas del Instituto Panameño de Estudios Laborales en las Direcciones Regionales del MITRADEL. Esta iniciativa impulsa la implementación de microcredenciales, especialmente en el sector del turismo, priorizando las regiones con alta demanda de esta mano de obra y reafirmando el compromiso del Estado con una educación técnica de calidad, inclusiva y orientada al desarrollo económico y la equidad social. El ITSE ha capacitado a 328 nuevos profesionales, con una tasa de inserción laboral histórica promedio arriba del 80 por ciento.

La República de Panamá, como país con alta demanda en el sector del turismo y de servicios logísticos, requiere el dominio del idioma inglés como una competencia fundamental para fortalecer su mercado laboral y potenciar la empleabilidad. En este marco, el MITRADEL firmó un convenio con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), para el desarrollo de cursos de inglés en modalidades virtuales y presenciales, brindando a los buscadores de empleo herramientas clave como un segundo idioma. Esta alianza fortalece la formación continua y la capacitación técnica de calidad, promoviendo la inclusión, la equidad y mejores oportunidades de inserción laboral. La gestión del INADEH está dirigida a formar ciudadanos para el empleo. En 2024 atendió a

181 024 participantes, de los cuales el 35,5 por ciento eran hombres y el 65,5 por ciento eran mujeres.

Actualmente, el INADEH desarrolla la fase inicial del proyecto «Hotel Escuela», con el objetivo principal de dar respuesta a la problemática de los participantes de no contar con un espacio para realizar prácticas profesionales. El programa enlaza la teoría con el trabajo real. Este proyecto, a un costo aproximado 30 715 035 dólares, además de beneficiar a los participantes del área de hotelería, también beneficiará las áreas de desarrollo empresarial, gastronomía, repostería y atención al cliente, entre otras, puesto que para el funcionamiento se necesitan diversos perfiles laborales y la elaboración de un organigrama institucional.

El INADEH también proyecta la construcción de nuevos centros de capacitación en áreas comarcales, con el objetivo de acercar su oferta formativa a comunidades rurales de difícil acceso, que incluyen la construcción de nuevas instalaciones del centro de formación profesional en la Comarca Ngäbe-Buglé, que beneficiará a 212 084 habitantes de la Comarca indígena Ngäbe-Buglé, y la construcción de nuevas instalaciones en la comarca Guna Yala.

El 13 y 14 de mayo de 2025, celebramos en Ciudad de Panamá la primera Reunión ordinaria del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana. En este encuentro, Panamá asumió la Presidencia *pro tempore*, y se adoptó el Plan de Acción 2025-2027, que aborda cuatro ejes fundamentales como: la inserción laboral innovando en los servicios públicos de empleo y observatorios del mercado laboral; la inspección laboral y la incorporación de nuevas tecnologías; la transición a la formalidad laboral adoptando un enfoque multisectorial aprovechando la tecnología; y la cooperación internacional y asistencia técnica, clave para enfrentar estos desafíos con estrategias sostenibles y efectivas.

Asimismo, se suscribió la Declaración de Panamá, que resalta la relevancia de los Programas de Trabajo Decente y el Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC), al cual el Gobierno panameño contribuye anualmente con un aporte significativo de 327 000 dólares y cuya existencia es de hace casi tres décadas. Hago énfasis en el SIALC porque es un programa noble para los países beneficiarios de América Latina y el Caribe. El Panorama Laboral producido por el SIALC, constituye una herramienta clave para Gobiernos, empleadores, trabajadores y académicos interesados en un análisis sistemático de los mercados laborales de la región. Nos brinda la oportunidad de acceder a un análisis claro y actualizado de la situación del mercado laboral, permitiéndonos proyectar estrategias de acción para los siguientes años, contribuyendo al fortalecimiento de nuestras políticas y estrategias laborales, y garantizando que la información generada tenga un impacto positivo y efectivo en la toma de decisiones en el ámbito laboral.

El Panorama Laboral 2024 revela que, aunque la región ha recuperado niveles económicos previos a la pandemia, persisten desafíos significativos en el mercado laboral. Por ello, no podemos olvidar las repercusiones generadas por la pandemia, que han profundizado aún más la informalidad, el desempleo y la precariedad laboral. Es importante señalar que estos problemas no son exclusivos de Panamá, sino que se presentan a nivel global.

Quiero destacar que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a acontecimientos que han afectado la conservación y generación de empleos, como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los prolongados cierres de vías a nivel nacional y los paros ilegales, los cuales han impactado negativamente la actividad económica y la estabilidad laboral de nuestro país. La tasa de desempleo sigue siendo un reto y la informalidad y la precariedad laboral siguen siendo preocupantes. No podemos dejar de reconocer entonces, los esfuerzos realizados por mi país

en la implementación de reformas estructurales para mejorar la calidad del empleo y reducir la informalidad y la precariedad laboral, que permita a las personas trabajadoras acceder a empleos dignos y sostenibles.

Antes de finalizar, en nombre del Gobierno, reiteramos nuestro compromiso con la generación de empleo decente y el desarrollo productivo de nuestro país.

Miembros empleadores - Antes de comenzar, deseamos agradecer al Gobierno por la información proporcionada en relación con el cumplimiento, en la legislación y en la práctica, del Convenio. En la forma acostumbrada quisiéramos dar contexto, para la mejor comprensión del caso.

Esta es la primera vez que la Comisión discute este caso. Panamá ratificó el Convenio en 1970 y la Comisión de Expertos ha realizado observaciones al respecto en seis oportunidades, específicamente en 2011, 2012, 2013, 2016, 2018 y finalmente 2024, tomando nota de las memorias del Gobierno y de los comentarios formulados por los actores sociales.

Previo al estudio de los comentarios de la Comisión de Expertos, los empleadores queremos subrayar la importancia del Convenio, como uno de los convenios de gobernanza prioritarios de la OIT, que en esencia prevé que los Estados Miembros deben formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Es importante tener en cuenta que el presente caso nos convoca para discutir la implementación efectiva de medidas apropiadas que cumplan los mandatos contenidos, específicamente, en los artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Dividiré entonces mi intervención en tres secciones, analizando, de forma diferencial, los compromisos internacionales que se derivan de cada uno de estos artículos.

En primer lugar, el artículo 1 del Convenio establece como objetivo de mayor importancia una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y plenamente elegido. Sobre el particular los miembros empleadores toman nota de los esfuerzos tripartitos por suscribir el Memorando de Entendimiento para el Programa de Trabajo Decente, 2024-2027. De acuerdo con la información proporcionada, este programa fue fruto del diálogo social tripartito y constituye un avance significativo y en la dirección adecuada.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1, 2 y 3 del Convenio, el Programa de Trabajo Decente, adoptado de forma tripartita, está encaminado a que el trabajo sea productivo, a fortalecer los programas de formación para el empleo, así como establecer políticas y programas con énfasis en la población vulnerable, particularmente para los jóvenes con enfoque de género.

Los miembros empleadores quieren destacar las siguientes acciones derivadas del Programa de Trabajo Decente. En primer lugar, la creación del Observatorio Laboral Nacional para mejorar la recopilación y análisis de datos del mercado laboral; en segundo lugar, el Plan de Promoción del Empleo Juvenil; y en tercer lugar, la mesa tripartita para hacer seguimiento al cumplimiento del mencionado programa.

En función de lo expuesto, los miembros empleadores identificamos que, más allá de los cuestionamientos de la Comisión de Expertos sobre la coordinación de la política de empleo con la política económica y social del país, así como el alcance y resultados de las disposiciones emitidas, Panamá efectivamente cuenta con una política de empleo impulsada a través del tripartismo y enfocada además en la reducción del desempleo y la informalidad.

En segundo lugar, sobre el cumplimiento de los literales *a)* y *b)* del artículo 2 del Convenio, en relación con la revisión o supervisión de las medidas y el desarrollo de programas específicos, los miembros empleadores toman nota de que como producto del mencionado acuerdo tripartito denominado Programa de Trabajo Decente 2024-2027, se creó una mesa tripartita de seguimiento en la cual se ajustan las acciones del mencionado Plan de acción y se cuenta con participación activa de los interlocutores sociales más representativos.

En materia de los programas implementados, los miembros empleadores tomamos nota del desarrollo de los siguientes enfocados específicamente en mujeres y jóvenes:

- 1) Política de Igualdad de Oportunidades para Mujeres, que se estructuró en ejes fundamentales como el empoderamiento, económico, autonomía laboral, erradicación de la violencia y transformación sociocultural.
- 2) Programa «Mi Primer Empleo», dirigido a jóvenes de entre los 17 y 24 años mediante el cual se facilita la inserción al mercado laboral formal y se pretende hacer un enlace entre la oferta y la demanda del mercado laboral.
- 3) Programa de orientación vocacional y empleo, como herramienta para acercar a los jóvenes a la realidad del mercado laboral.

De acuerdo con lo anterior, los miembros empleadores reconocen los avances y los esfuerzos realizados por el Gobierno de Panamá para implementar programas y proyectos enfocados en la generación de trabajo decente.

En materia de informalidad, queremos subrayar que, de acuerdo con datos de la Contraloría General de la República de Panamá, la informalidad laboral afecta a más del 47 por ciento de la población económicamente activa del país, principalmente afecta a sectores como comercio, construcción, logística, industria, hoteles, restaurantes y otras actividades de servicio. El auge de la informalidad ha generado una competencia desleal y ha puesto en riesgo la sostenibilidad del sistema de seguridad social en Panamá; y al mismo tiempo, ha representado uno de los principales desafíos para el desarrollo económico y social del país.

En este contexto, solicitamos al Gobierno que, con la asistencia técnica de la OIT, implemente medidas que contribuyan a fomentar la transición de la informalidad a la formalidad, tanto para empresas como para trabajadores. Este acompañamiento debería incluir medidas orientadas a simplificar y desburocratizar las normas laborales y agilizar los procesos administrativos, de manera que el cumplimiento legal sea más accesible y atractivo.

Finalmente, sobre el artículo 3 del Convenio, relativo a las consultas con los interlocutores sociales más representativos, invitamos al Gobierno a continuar trabajando en las mesas tripartitas con la finalidad de que, entre todos y con las experiencias y conocimientos propios de empleadores, trabajadores y Gobierno, se continúe avanzando, tanto en materia de empleabilidad bajo el concepto de trabajo decente, como en el tránsito de la informalidad a la formalidad.

En este sentido, recomendamos al Gobierno que, con la asistencia técnica de la OIT, establezca proyectos y programas enfocados en el fortalecimiento del diálogo social tripartito que protejan la independencia, la paridad y la participación constructiva de las partes, al tiempo que se debe reforzar un entorno propicio para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los empleadores queremos destacar que contar con entornos propicios para el desarrollo de empresas sostenibles es la base para la generación de trabajos decentes. Un entorno empresarial favorable es esencial para brindar seguridad jurídica y fomentar la inversión, la

innovación y el empleo. Estos resultan ser elementos fundamentales para impulsar las políticas públicas económicas, sociales y de empleabilidad.

En ese sentido, los miembros empleadores solicitamos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para continuar implementando, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, los proyectos y programas tanto en materia de generación de empleo como en materia de tránsito de la informalidad a la formalidad, para lo cual puede solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores intervienen en esta Comisión para abordar el caso de Panamá en relación con el Convenio. Lo hacemos con preocupación y sentido de responsabilidad, porque lo que está en juego no es solo el cumplimiento de un convenio de gobernanza, sino la credibilidad de esta organización frente a un caso grave y actual de regresión de derechos que hace imposible su aplicación real y efectiva.

Sabemos las reglas de procedimiento; las sabemos y las respetamos, pero estamos hablando de un caso de un país que va más allá del Convenio.

El Informe de la Comisión de Expertos, que valoramos por su solidez y equilibrio, destaca la falta de una política nacional de empleo coherente, articulada, evaluable y vinculada a las estrategias macroeconómicas y sociales. Como señala el preámbulo del Convenio, «el empleo productivo y libremente elegido debe considerarse como un objetivo primordial de la política económica y social». Pero en Panamá ese objetivo no se está cumpliendo.

La Comisión de Expertos ha sido clara en su análisis. A pesar de los planes y anuncios presentados por el Gobierno, no hay en Panamá una política nacional de empleo integral, coherente, sostenible, ni articulada con las políticas económicas y sociales. No hay continuidad ni enfoque de largo plazo; los programas se acumulan sin una evaluación ni coordinación, con presupuestos insuficientes y sin la participación efectiva de los interlocutores sociales.

El Informe constata que la informalidad supera el 56 por ciento; que el desempleo persiste especialmente entre jóvenes y mujeres; que menos del 25 por ciento de los contratos laborales registrados tienen carácter indefinido, y que, en vez de atacar las causas estructurales de la precariedad, el Gobierno adopta programas como «Aprender Haciendo» o «Capacítate para el trabajo», que se aplican de forma fragmentada y no alcanzan a modificar las condiciones reales de empleo.

Pero más allá del diseño técnico de los programas, hay un problema institucional central: la exclusión sistemática de los actores sociales. El artículo 3 del Convenio establece con claridad que los Estados deben «consultar con los representantes de empleadores y trabajadores, con miras a la adopción y aplicación de las políticas previstas». Esta consulta en Panamá no existe.

El movimiento sindical panameño ha denunciado la falta de participación en el diseño de políticas públicas de empleo, la débil institucionalidad del diálogo social y la ausencia de una estrategia estatal de largo plazo que garantice un empleo digno y con derechos. También ha alertado sobre la concentración geográfica de las oportunidades, las brechas de género persistentes y la desconexión entre la oferta educativa y la demanda productiva.

El propio Gobierno ha declarado públicamente que no mantendrá canales de diálogo con el movimiento sindical. En lugar de diálogo tripartito institucionalizado, habla de «mesas de escucha», sin poder vinculante, sin equilibrio y sin representación real. Esta negación explícita del diálogo social es una violación directa al corazón del Convenio y a los principios tripartitos que dan sentido a la OIT.

La gravedad de este escenario se acentúa al considerar que Panamá integra la troika de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos (OEA). Esta responsabilidad regional de troika (Argentina fue presidente, Colombia preside, y viene Panamá como próximo presidente), es una obligación ética e institucional, y existe la necesidad de dar el ejemplo. No se pueden liderar foros hemisféricos mientras se persigue a los sindicatos en el plano nacional. Estamos convencidos de que honrar los compromisos internacionales no es una opción, es un deber.

El Informe de la Comisión de Expertos también señala la debilidad de los mecanismos de articulación entre políticas de empleo y estrategias educativas y productivas. Y aquí surge un punto central: en este clima de hostilidad institucional hacia los trabajadores y sus organizaciones, es absolutamente inviable llevar adelante un Programa de Trabajo Decente por País que, como bien sabemos, solo puede construirse a partir de la participación entre Gobiernos, empleadores y trabajadores; así se construye. El tripartismo no puede ser simulado. O se respeta o se vulnera, y en Panamá creemos que hoy lamentablemente se vulnera.

El ambiente social y político está convulsionado y corren peligro la seguridad, la libertad y la integridad física de las personas. Como hemos escuchado, el titular del ejecutivo ha declarado, en medios masivos, su intención de ahogar económicamente a los sindicatos. Esa declaración, más que una opinión, es una directriz de una política que es inaceptable para los miembros trabajadores. Por eso, Señor Presidente, debemos ser claros. No puede haber empleo pleno, productivo y libremente elegido, si se persigue a quien defiende esos derechos; no puede haber políticas de empleo sin interlocutores sociales en libertad; no puede haber desarrollo sostenible sin justicia social, y no puede haber justicia social sin libertad sindical.

Para el movimiento sindical mundial, y especialmente para el de las Américas, Panamá es hoy una prioridad regional. Lo es porque se vulneran derechos fundamentales: la libertad de asociación y la libertad sindical; el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el entorno de trabajo seguro y saludable.

¿Cómo puede ser que Panamá, después de ser considerada algunos años atrás el ejemplo por tener comisiones de diálogo tripartito, haya pasado a estar en la situación actual y esté en esta Comisión?

Reiteramos: Panamá es la prioridad regional definida por la Confederación Sindical de las Américas y por el movimiento sindical mundial, porque en este caso, se abre una puerta a retrocesos sindicales en la región y eso implica abrir la puerta a una regresión general de derechos.

Por eso, informamos a esta Comisión que los dirigentes sindicales de Panamá presentes en la Conferencia, con el apoyo sindical de la Confederación Sindical de las Américas, se reunieron con el Director General de la OIT para solicitar una intervención urgente, directa y visible. Es indispensable una misión de alto nivel que pueda constatar la gravedad de la situación en el terreno. El pueblo panameño no puede esperar. No podemos mirar para otro lado. Deben cumplirse los convenios de la OIT, el Convenio núm. 122 de gobernanza y los convenios fundamentales. Instamos a que la OIT, a través de su Director General, despliegue una intervención enérgica, directa y viable que permita contribuir a reconstruir los espacios de diálogo social y al cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo en el país. Panamá necesita dar garantías de seguridad para los dirigentes sindicales para que, en el

marco del respeto a la democracia, a la paz y al Estado de derecho, se inicie un proceso de diálogo tripartito con el acompañamiento de la Oficina.

Sabemos que la asistencia técnica no va a ser periférica ni simbólica. Va a ser prioritaria, estratégica y sostenida. Lo que está en juego no es solamente el cumplimiento de un convenio. Es la posibilidad misma de que el sistema de normas de la OIT siga siendo una herramienta viva para la justicia social.

Los graves hechos de violencia que hemos descrito no son parte del pasado ni de un informe técnico; están ocurriendo ahora mismo mientras esta Comisión se encuentra reunida aquí en Ginebra. Es la realidad misma, la que conocemos a través de medios de difusión, que nos llega minuto a minuto, con la mirada esperanzadora de trabajadoras y trabajadores panameños puesta en lo que hagamos hoy aquí en esta casa.

Como sostuvo en la plenaria de esta Conferencia el secretario general de la Internacional de la Construcción y la Madera, con relación a Panamá, la OIT es la casa de la justicia y todos debemos honrarla. Estamos hablando de la imperiosa necesidad de paz social en Panamá.

Miembro empleador, Panamá - Nos convoca hoy un análisis sobre el cumplimiento del Convenio por parte de la República de Panamá, que tiene su origen en observaciones presentadas por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

Es importante tener claro que no se trata de un caso de libertad sindical ni de negociación colectiva. Tampoco es un caso promovido por reclamaciones de ningún sindicato en temas vinculados a la libertad sindical, y esto es importantísimo dejarlo claro.

En ese sentido, el Estado panameño, bajo la administración del anterior Presidente, el Sr. Cortizo, respondió oficialmente el 6 de diciembre de 2022, detallando los programas y planes desarrollados por el país para el cumplimiento de las obligaciones del Convenio.

Hoy día, bajo la nueva administración del Presidente José Raúl Mulino, se ha dado continuidad a esos planes como política de Estado, al tiempo que se han puesto en marcha nuevas iniciativas que generan empleo, fomentan el trabajo decente —especialmente para jóvenes y mujeres— e impulsan empresas sostenibles para la reducción de la informalidad.

Por razones de tiempo no me voy a referir a cada uno de estos planes, ya que han sido detallados precisamente por la Directora de Empleo del MITRADEL. Puedo afirmar con plena convicción, y sin ningún tipo de reserva mental de mi parte, que dichas políticas son reales. Como Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), y en mi calidad de portavoz y negociador del sector empleador, he participado directamente en ellos y también ha participado el sector trabajador.

Los planes y programas cumplen con los requerimientos establecidos por el Convenio. Panamá ha cumplido con el Convenio. Sí, ha cumplido al 100 por ciento. Sin embargo, más allá del diseño técnico de políticas, enfrenta serias limitaciones estructurales coyunturales que afectan el resultado de dichas estrategias.

En los últimos años, se ha venido consolidando un patrón de protesta social por algunos grupos que, aunque pudiesen ser legítimas en su raíz, han adoptado formas profundamente disruptivas para el orden productivo y el desarrollo nacional. Nos referimos específicamente al cierre de vías y calles como métodos de presión, que impide el funcionamiento normal de la economía. Los trabajadores, en esos momentos, no pueden llegar a sus puestos de trabajo; los empleadores no pueden abrir sus negocios; los productores no pueden atender sus cultivos, y la ciudadanía en general se ve imposibilitada de acceder a los servicios esenciales como la educación, la alimentación e inclusive la atención médica.

En 2022, por ejemplo, el aumento internacional de los precios del combustible y una supuesta inflación desencadenaron protestas con bloqueos generalizados, pese a que la inflación panameña es mínima, y el país no produce petróleo ni combustible, por lo que depende del precio internacional. El Gobierno se vio obligado a establecer subsidios económicos temporales al combustible para toda la población. Estas protestas ocasionaron graves pérdidas económicas, y obligaron al cierre de muchas micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) que apenas se estaban recuperando de los efectos devastadores de la pandemia, muchas de las cuales se fueron a la informalidad.

Otro ejemplo se da en 2023, tras la aprobación de la Ley núm. 406, relacionada con la concesión minera, que produjo una oleada de manifestaciones y bloqueos de vías que paralizaron al país por más de un mes. La posterior declaratoria de inconstitucionalidad de la Ley generó el despido de más de 7 300 trabajadores directos y la pérdida de más de 30 000 puestos indirectos. Panamá es un país con una población muy pequeña, y este fue un impacto muy fuerte. Las pérdidas económicas fueron estimadas por el CONEP en 1 700 millones de dólares de los Estados Unidos, y a ello se sumó la reducción del crecimiento proyectado del producto interno bruto, que era de 7,4 por ciento, a 2,9 por ciento, y la caída de las exportaciones en un 7,5 por ciento.

Más recientemente, en abril de 2025, la aprobación de la Ley núm. 462, que reforma la Ley Orgánica de la Caja del Seguro Social, una reforma que es reconocida como urgente por todos los sectores, inclusive la OIT, volvió a detonar protestas con cierres de vías, paralización del sistema educativo público por más de un mes y medio hasta el día de hoy, y paros ilegales.

En la provincia de Bocas del Toro, un sindicato bananero declaró un paro contra una empresa contra la cual no mantenía ningún conflicto ni ninguna reclamación. Como resultado, la empresa perdió sus cultivos y cerró sus operaciones en el país, dejando sin empleo a más de 7 000 trabajadores directos y 21 000 indirectos. La economía de esa provincia dependía de esa actividad productiva que, producto del paro ilegal, colapsó.

Es un patrón que se viene repitiendo preocupantemente. Frente a una disconformidad social o política se inician protestas y cierres que causan más daño del que pretenden corregir.

Nos encontramos ante una condición estructural. Por un lado, contamos con políticas de empleo bien diseñadas, técnicamente adecuadas y comprometidas con los principios de la OIT y del Convenio. Por otro lado, las condiciones sociales de conflictividad e inestabilidad impiden que esas políticas se traduzcan en resultados sostenibles. La pregunta entonces no es si Panamá cumple o no con el Convenio en sus perspectivas de normativa, planificación y ejecución. Sin duda, cumple. Sí, cumple. La pregunta real es si el contexto social permite que todos esos resultados se materialicen posibles.

La respuesta es clara: mientras persista esta dinámica de protesta autodestructiva, ningún programa de empleo, por robusto que sea, va a prosperar y va a dar los resultados que se esperan totalmente. Se hacen muchos esfuerzos.

Hoy, más que una defensa técnica quiero hacer un llamado humano y colectivo. Panamá tiene enormes ventajas competitivas. Gente trabajadora, gente buena y recursos estratégicos; pero estamos siendo testigos de una erosión interna provocada por nuestras propias acciones de unos grupos pequeños.

Me duele mi país. Por eso elevo una petición sincera. Necesitamos ayuda para fortalecer algo que históricamente ha sido nuestra fortaleza: las ventajas y oportunidades que tenemos para que juntos asumamos con madurez los retos del trabajo decente en empresas

sostenibles, aprovechando la tecnología, la inteligencia artificial y la robótica, con visión de país para todos, y en eso nos puede ayudar la OIT, a fortalecer el diálogo social.

Panamá no puede seguir disparándose en el pie. En estos momentos necesitamos unirnos para seguir avanzando, como siempre lo hemos hecho, con diálogo social con interés, con visión de país.

Miembro trabajador, Panamá - El Convenio fue adoptado por la Conferencia en julio de 1964, en su 48.^a reunión, y entró en vigor el 15 de julio de 1966. Fue ratificado por Panamá el 19 de junio de 1970. Permítanme desarrollar lo que significa «política de empleo» según una visión general: la política de empleo comprende las medidas que toman los poderes públicos para influir en el mercado laboral, la calidad del empleo y la reducción del desempleo. Estas medidas pueden ser de dos tipos: activas y pasivas. Las políticas activas buscan mejorar la empleabilidad de los desempleados a través de programas de orientación, formación profesional y apoyo a la búsqueda de empleo, mientras que las políticas pasivas se tratan de un sistema dirigido a la protección social que puede garantizar una renta a los desempleados mientras logren un nuevo empleo.

En el caso de Panamá debemos destacar que la tasa de desempleo se ubicó en 9,5 por ciento en octubre de 2024, lo que representa un incremento del 2,1 por ciento en comparación con agosto de 2023. Esto significa que la cantidad de personas desocupadas aumentó de 155 625 a 202 609 en el mismo periodo. La tasa de desempleo aumentó en agosto de 2023 de 7,4 a 9,5 por ciento, como ya hemos señalado, en el 2024. Este aumento implica un incremento de 46 984 personas desocupadas. El desempleo para los hombres aumentó de 4,4 a 5,8 por ciento y para las mujeres es más alarmante, de 7,7 a 10,5 por ciento con una tendencia hacia incrementarse.

La informalidad laboral sigue siendo una de las más altas de la región. Panamá cuenta con una informalidad de cerca del 50 por ciento de los empleados en empleos no agrícolas, según cifras de octubre de 2024. Mientras tanto, durante el periodo acumulado de agosto de 2023 a octubre de 2024, la población económicamente activa del país se ubicó en 2 126 771 personas. La tasa de desempleo juvenil alcanzó un 29 por ciento según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, convirtiéndose esto en un problema social a corto plazo por la falta de oportunidades de este número de desempleados. El 60 por ciento de empleos que hoy tienen los jóvenes son informales y aquellos que obtienen empleos formales ganan menos de 698 dólares de los Estados Unidos mensuales, 35,87 dólares menos que el salario promedio en la economía, que es de 734 dólares.

En el caso de las poblaciones indígenas —la comarca NGabe Bugle representando el nivel más alto de pobreza—, la falta de oportunidad de empleo y el olvido de las autoridades ha llevado a esta población a convertirse en la que presenta el nivel más alto de pobreza extrema y de desnutrición por la falta de oportunidades, superando el 96 por ciento. Según el estudio, este sector no cuenta con adecuada alimentación, agua potable y electrificación, y el acceso a la educación es casi nulo.

Esto significa que, en 2025, Panamá ya había perdido aproximadamente 54 107 empleos formales. Entre 2023 y 2024, tres de cada cinco nuevos empleos que generó la economía fueron informales, lo que obliga a discutir con mucha responsabilidad si el modelo de desarrollo por el cual transita nuestra economía es el correcto en un país que cuenta con muchos recursos y potencialidades a desarrollar pero que no está generando ni la calidad ni el empleo suficiente.

A pesar de que los trabajadores organizados en los sindicatos hemos planteado la necesidad de discutir sobre la base de los problemas estructurales del país, nuestra posición ha sido ignorada. Esta situación tiende a agravarse en la medida que las políticas de contención del gasto público, así como el control presupuestario, están orientados a favorecer el pago de las deudas pública y privada, que ascienden a más de 56 000 millones de dólares, recortando las partes destinadas a satisfacer las demandas sociales de agua, salud, educación, empleo digno y otras reivindicaciones enarboladas por los sectores sindicales y sociales en general.

Si bien la República de Panamá registra un producto interno bruto (PIB) que ronda un estimado del orden de 63 000 millones de dólares, así como un índice de precios al consumidor (IPC) calculado arriba de 13 500 de dólares, la población diariamente padece falta de agua, con unas 250 000 personas sin este servicio en las ciudades terminales de Panamá y Colón. El 22 por ciento de los 3 200 planteles educativos no tienen servicios de internet y el 12 por ciento no cuentan con los servicios de electricidad, sumado al estado deplorable de las infraestructuras en un significativo número de escuelas, lo que no garantiza calidad de vida ni una población con las capacidades que el mercado laboral demanda.

De igual forma, el sistema de salud pública enfrenta una crisis de atención, medicamentos y demás servicios básicos. De la misma manera que el llamado «mercado laboral» enfrenta sus complejidades que se reflejan en una rápida transformación de las condiciones de estabilidad y seguridad en contra de los trabajadores, sus organizaciones representativas y la dirigencia, que está sometida a una fuerte presión política y económica.

El acelerado crecimiento de la «informalidad laboral», tanto abierta como solapada, proyectada al 61,2 por ciento de la población ocupada, adicionando a la escandalosa política antisindical que demuestran las autoridades responsables de «aplicar mecanismos de protección al trabajador». Políticas desreguladoras y de alta flexibilidad laboral han generado un desempleo del 9,2 por ciento, a la vez que solo un 22 por ciento de la fuerza laboral está en el sector formal de la economía, estando la mayor parte de la población trabajadora fuera de la protección del régimen de seguridad social, que no goza de beneficios ni de los derechos derivados de la relación laboral, contenida en nuestra legislación.

El 1 de julio de 2024, asumió el poder un nuevo Gobierno, calificado como parte de la corriente conocida como derecha libertaria, conformando un Gobierno plenamente identificado con el sector más conservador del empresario panameño, definiendo el rumbo «pro empresa privada» y una actitud de constantes ataques al movimiento sindical; aun violando normas constitucionales e ignorando el carácter tutelar del derecho laboral panameño.

El uso de los recortes presupuestarios, así como el gasto e inversiones públicas, especialmente en sectores sensibles, —tales como salud, educación, y vivienda—, la eliminación de programas de asistencia social, el despido masivo de funcionarios del sector público, el cierre de instituciones públicas, etc., se han convertido en herramientas políticas en contra de los sectores sociales que demandan mayor empleo y salarios dignos.

Paralelamente, la aplicación de mecanismos de control en contra de las organizaciones sociales y sindicales, a través de políticas de presión, de la utilización de los tribunales para callar las voces de la dirigencia que reclama por la generación de empleos, constituye una práctica cotidiana —la criminalización de las protestas sociales—, en algunos casos acompañados de amenazas abiertas y acciones de presión en otros.

Dirigentes de los gremios docentes están encauzados judicialmente, mediante la creación de expedientes e investigaciones amañadas. Dirigentes de organizaciones sindicales, que

junto a otros sectores reclamamos mayores oportunidades de empleo y acceso al mercado laboral, se encuentran sometidos a investigaciones bajo supuesto delito de «malversación de fondos públicos». Dirigentes originarios son víctimas de intimidación, presión y coerción para afectar las formas organizativas y tradicionales de lucha de los pueblos autóctonos que históricamente han sido olvidados.

Para culminar compañeros, queremos resaltar que el Programa de Trabajo Decente, impulsado desde la OIT en el Plan Nacional de Trabajo Decente, no funciona. En este sentido se ha demostrado que los espacios alcanzados en algunos momentos desde la OIT, como la comisión tripartita de Panamá que era acompañada por la Comisión de Expertos, han sido desconocidos por el anterior y el actual Gobierno. De tal manera que exigimos que se habiliten los espacios de diálogo emanados del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) de la OIT, referente a la Comisión tripartita, que en su momento fortalecieron los mecanismos de diálogo social en Panamá y el fiel cumplimiento e implementación del Convenio.

Miembro gubernamental, Ecuador - Pronuncio esta intervención a nombre de un grupo de países de América Latina y el Caribe integrado por **Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, México, el Paraguay, el Perú y la República Dominicana** y mi propio país, el **Ecuador**. Tomamos nota de la información actualizada y datos estadísticos que reflejan los resultados de los diferentes programas activos de promoción del empleo, proporcionada por el Gobierno de la República de Panamá, representado por su Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Se acogen con beneplácito los esfuerzos constantes desplegados por el Gobierno de Panamá, con miras a implementar una política integral destinada a promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido.

Saludamos las medidas adoptadas para promover la inserción laboral de los jóvenes y de las personas con discapacidad mediante las alianzas público-privadas y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y alentamos a la República de Panamá a seguir con estos esfuerzos.

Reconocemos además la apuesta del país por la transformación digital de sus servicios públicos de empleo y del observatorio del mercado laboral, la regulación de agencias privadas de colocación, y la implementación de capacitaciones y certificación en sectores claves como turismo y logística, priorizando áreas vulnerables.

También se destaca el liderazgo de la República de Panamá como Presidencia Pro Tempore del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, instancia de diálogo subregional que recientemente adoptó un plan de trabajo con especial énfasis en el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo y de los observatorios del mercado laboral, así como la transición hacia la formalidad laboral mediante un enfoque multisectorial aprovechando la tecnología, la cooperación internacional y la asistencia técnica.

Finalmente, expresamos nuestra solidaridad y respaldo a la República de Panamá en sus esfuerzos por la recuperación económica y la generación de empleo, reconociendo los avances realizados frente a los desafíos derivados de la pandemia y otras situaciones que impactaron la continuidad de las actividades productivas.

Miembro empleador, Guatemala - Muchas gracias a la delegada del Gobierno de Panamá por las informaciones rendidas. La economía informal alcanza cifras alarmantes en los países de nuestra región. Panamá no es ajeno a esa realidad y, por ello, felicitamos la

voluntad política mostrada por los actores sociales y el Gobierno en la suscripción del Memorando de Entendimiento para el Programa de Trabajo Decente 2024-2027. Es dentro de ese marco donde se deben decidir el curso de acción y dar seguimiento a las políticas de empleo a que se refiere este importante Convenio. Considerando, claro está, los aspectos señalados por la Comisión de Expertos en su informe; esto es, la coordinación con la política económica y social del país, incluido el Plan Estratégico (PEG 2025-2029) al que se refirió la representante del Gobierno, y la recopilación de estadísticas que permitan evaluar los resultados de las políticas de empleo.

Es en ese foro en donde se deben buscar rutas a los retos específicos señalados por la Comisión de Expertos; es decir, la baja participación de las mujeres en el mercado laboral y el desempleo juvenil, tema de nuestra mayor preocupación.

En nada ayudan a la creación y mantenimiento del empleo los bloqueos prolongados de vías nacionales y los paros ilegales que han afectado gravemente la estabilidad laboral y la operación de empresas, especialmente microempresas y pequeñas empresas. Actos que condenamos por ser atentatorios de las libertades de trabajo, empresa, locomoción y, en definitiva, seguridad jurídica.

Miembro gubernamental, El Salvador - En nombre del Gobierno de El Salvador, expresamos nuestro reconocimiento a la República hermana de Panamá respecto de la aplicación del Convenio. Reconocemos los esfuerzos que el Gobierno panameño ha venido realizando para garantizar el derecho al trabajo decente, a través de políticas públicas orientadas a promover el diálogo, y el empleo productivo y libremente elegido, en coherencia con su Constitución y el marco normativo internacional del trabajo.

Como países miembros del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, hemos tenido la oportunidad de conocer de primera mano buenas prácticas de Panamá, articulando la educación con la política de empleo. En ese sentido, saludamos que Panamá ha acogido con responsabilidad el reto de conducir los esfuerzos colectivos hacia la implementación de políticas activas de empleo modernas e innovadoras, la digitalización de los servicios públicos de intermediación laboral, la promoción de la igualdad de oportunidades, así como el impulso de estrategias integrales para la transición de la informalidad a la formalidad.

Queremos resaltar que este compromiso no es aislado, sino que se enmarca en una visión compartida por los países de la región, que reconoce la importancia de afrontar de manera coordinada desafíos estructurales como la transformación digital, los impactos del cambio climático y la necesidad de una inversión sostenida en la educación y la formación profesional a lo largo de la vida.

La modernización de los servicios públicos de empleo y los observatorios del mercado laboral son un objetivo que perseguimos mutuamente, para buscar un mejor acercamiento a la población. Son instrumentos indispensables para garantizar exitosas políticas de empleo, trabajo decente, un efectivo diálogo social y la protección de los trabajadores.

Acompañamos con entusiasmo y confianza el rol de nuestro país vecino, Panamá, en el impulso de una agenda nacional y regional centrada en las personas, y les incentivamos a continuar con los esfuerzos necesarios para el cumplimiento efectivo de los convenios internacionales, así como esperamos y estamos en disposición de seguir compartiendo buenas prácticas en los espacios regionales futuros.

Miembro trabajadora, Canadá - Pronuncio esta declaración en nombre del Congreso del Trabajo del Canadá. El Informe de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio en

Panamá manifiesta claramente la necesidad de una política de empleo coherente, basada en el diálogo social tripartito, que garantice el empleo pleno, productivo y libremente elegido. Sin embargo, lo que vemos hoy en el Canadá es una profunda contradicción entre estos principios y la realidad nacional. Es imposible crear una política de empleo basada en el diálogo si no se garantiza primero la libertad sindical, y lamentablemente, Panamá carece de dicha garantía. Los miembros trabajadores deseamos expresar nuestra profunda preocupación por los ataques contra las organizaciones sindicales panameñas: congelación de cuentas, intervención de mutualidades, persecución de dirigentes, arrestos arbitrarios y represión de las protestas sociales. Todo esto está sucediendo con el apoyo, e incluso el orgullo, del propio Gobierno, que en declaraciones públicas ha manifestado abiertamente que se rehúsa a entablar un diálogo con el movimiento sindical. Esta situación, que es incompatible con los valores fundadores de esta Organización, no solo menoscaba la libertad sindical, sino también cualquier posibilidad real de elaborar una política de empleo participativa, inclusiva y eficaz. Por consiguiente, instamos a esta Comisión a enviar una señal clara. A su vez, pedimos a la Oficina que despliegue todos los esfuerzos posibles para ofrecer asistencia técnica y acompañamiento a Panamá, con el fin de restablecer las condiciones mínimas de legalidad, diálogo social y paz. Los trabajadores de Panamá no están solos. La Comisión debe contribuir para abrir el camino hacia una solución.

Miembro empleador, Costa Rica - El sector empleador costarricense agradece la oportunidad de intervenir en este foro para referirse al caso de Panamá, en el contexto del seguimiento a la aplicación del Convenio. Como parte del mandato de esta Organización, el fomento de políticas activas de empleo debe realizarse desde una perspectiva integral, que contemple tanto los avances institucionales como los desafíos estructurales. En ese marco, reconocemos los esfuerzos sustantivos que ha realizado la República de Panamá para fortalecer su estrategia nacional de empleo en virtud del Programa de Trabajo Decente 2024-2027. Entre las iniciativas destacadas se encuentran: la implementación de políticas de empleo juvenil, el establecimiento del Observatorio Laboral Nacional, la puesta en marcha de programas de orientación vocacional, y un conjunto de acciones concretas para fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo. Además, se ha reforzado el diálogo social mediante mesas tripartitas activas. Resulta especialmente valioso subrayar el rol del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), como actor comprometido con el desarrollo del país. Su participación ha sido técnica, constante y propositiva, contribuyendo tanto al diseño como al seguimiento de políticas públicas laborales, y promoviendo los principios de desarrollo económico sostenible y de empleo digno.

No obstante, también corresponde señalar que los esfuerzos por construir un entorno propicio para el empleo formal y productivo se han visto obstaculizados por factores externos ajenos al control del sector empleador. Entre ellos, destacan hechos como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los bloqueos prolongados de vías nacionales y los paros ilegales que han afectado gravemente la estabilidad laboral y la operación de empresas, especialmente microempresas y pequeñas empresas. Estos actos, en muchos casos impulsados al margen del diálogo social, han atentado contra el derecho al trabajo, la libre empresa y la seguridad jurídica. Como sector empleador, no podemos soslayar que estas circunstancias representan una seria amenaza a la generación de empleo formal, la inversión y la paz social. Sin un entorno previsible y con pleno respeto al Estado de derecho, no es posible avanzar en la materia objeto de examen. Desde el sector empleador costarricense, expresamos una profunda solidaridad con nuestros homólogos panameños, y subrayamos la necesidad de que los esfuerzos de implementación del Convenio se analicen en su contexto real. No puede haber empleo productivo ni políticas efectivas si se vulneran los principios de legalidad y convivencia pacífica que sustentan el desarrollo. Por tanto, confiamos en que esta

Comisión sabrá reconocer los avances realizados por Panamá y el compromiso del sector empleador. Consideramos que el examen de este caso no debe confundirse con una omisión de obligaciones, sino que debe valorarse como parte de un proceso dinámico, que requiere el respaldo de todas las partes interesadas, es decir, del propio sistema tripartito.

Miembro trabajador, Argentina - Hablo en nombre de las tres centrales argentinas: la Confederación General del Trabajo (CGT), la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) y mi Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A), y en representación de las centrales del Brasil. En el presente caso de Panamá, la Comisión de Expertos ha realizado una serie de observaciones que indican importantes déficits en materia de acceso y condiciones de empleo, dando cuenta de una alta tasa de informalidad, creciente temporalidad de los contratos, desempleo juvenil y baja participación laboral femenina, lo cual revela el fracaso del Plan Estratégico del Gobierno 2020-2024, y también de otros planes como el registro nacional de trabajadores por cuenta propia, que suponía una mejora de los índices de informalidad, además de estar parado el Plan Nacional de Trabajo Decente de la OIT.

Como recoge la Comisión de Expertos en su informe, el CONATO ha denunciado la falta de una estrategia de empleo definida con los interlocutores sociales, demostrado con la alta tasa de informalidad, de contratos temporales, alta concentración de la economía en determinados sectores y regiones con desigualdades por territorio, etnia y género. Tal como lo habíamos anticipado, los indicadores siguen dando cuenta de que las políticas de empleo diseñadas por el Gobierno han resultado previsiblemente ineficaces e inapropiadas para alcanzar los objetivos fijados en el artículo 1 del Convenio. De allí que el Gobierno no admita críticas ni disidencias y trate por todos los medios de impedir las acciones gremiales que ponen en evidencia el fracaso de los programas de Gobierno en cuanto al empleo. Esto explica las acciones represivas tales como la persecución de dirigentes, el incendio de locales sindicales y el ahogo financiero, todo lo cual ha sido denunciado por la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) y por el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) ante el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 3456). Allí se da cuenta del asesinato de cuatro personas que participaban de la protesta, detenciones arbitrarias, actos de intimidación contra dirigentes sindicales y el cierre de sus cuentas bancarias, como represalia de la participación de las protestas.

Esto nos aleja cada vez más de cumplir con las políticas de empleo establecidas en el artículo 3 del Convenio y la obligación establecida en él, de la consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores. El Gobierno ha desatado una grave e inadmisible política de persecución. Ya no solo viola el Convenio, materia de observación de la Comisión de Expertos; sino que el conflicto ha escalado a la violación de la libertad sindical y las libertades públicas. No es casualidad que hayan empeorado los índices de informalidad, llegando al 49 por ciento, y de desocupación, que ha pasado del 7,4 al 9,5 por ciento según el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC). El empleo se genera cumpliendo con el Convenio y no violando las libertades públicas y la libertad sindical, con represiones salvajes como las ejercidas contra las comunidades originarias en estos días.

En suma, el Gobierno continúa incumpliendo con el Convenio. Sus políticas económicas de crecimiento no generan empleo ni mejoran la situación de los trabajadores y las trabajadoras. Permanecen inalterables las desigualdades estructurales asociadas a cuestiones étnicas, regionales y de género. El Gobierno sigue adelante con su política de represión en sustitución del diálogo social y la consulta tripartita. Por último, exigimos el cese de la persecución y el ahogo financiero y la libertad de los dirigentes detenidos.

Miembro gubernamental, Ecuador - La delegación del Ecuador agradece la oportunidad de intervenir en esta Comisión, y lo hace para expresar su respaldo a la República de Panamá en el marco del examen relativo al Convenio sobre la política de empleo. El Ecuador reconoce los avances que ha realizado Panamá en la formulación e implementación de políticas públicas, orientadas a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido, en línea con los principios de este Convenio. Valoramos, especialmente, el enfoque integral adoptado por Panamá que articula la educación y capacitación para el trabajo, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo mediante la transformación tecnológica sin dejar a nadie atrás. Desde el Ministerio de Trabajo del Ecuador, observamos con gran interés las iniciativas que Panamá ha venido desarrollando en materia de política migratoria laboral y migración circular, con fines de empleo, en alianza con otros países de la región. Consideramos que estas experiencias representan buenas prácticas, que contribuyen no solo a la movilidad laboral, segura y ordenada, sino también al desarrollo económico y a la cohesión social de todos nuestros países. Saludamos la apuesta del país por la inversión en megaproyectos que permiten la dinamización de la economía y la generación de empleo, así como las alianzas público-privadas que fortalecen la participación del sector productivo en todas las políticas laborales. Valoramos también el desarrollo de programas orientados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, y las iniciativas implementadas en coordinación con las causas de justicia comunitaria de paz, que promueven el acceso a oportunidades laborales en contextos de alta vulnerabilidad social, reforzando el vínculo entre empleo, cohesión social y el desarrollo territorial.

Reiteramos nuestro reconocimiento a Panamá, por su compromiso con la aplicación efectiva del Convenio, y hacemos un llamado a que este examen se realice con espíritu constructivo, valorando los esfuerzos emprendidos y la disposición permanente del país para seguir fortaleciendo sus políticas de empleo, con el acompañamiento de la OIT y la participación de todos los actores sociales.

Miembro empleador, Honduras - Es un honor dirigirme a ustedes para destacar los avances significativos que ha alcanzado Panamá en materia de política laboral, en especial en el cumplimiento del Convenio. Este Convenio insta a los Estados a adoptar políticas activas de empleo cuyo objetivo principal sea promover un empleo pleno, productivo y libremente elegido. Principios que, en nuestra opinión, Panamá ha integrado a su política de empleo con seriedad y compromiso. Con la colaboración estrecha del sector privado representado por el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), hemos podido apreciar cómo se han logrado avances relevantes para consolidar un mercado laboral en Panamá basado en la estabilidad, la formalidad y el respeto de los derechos laborales. Nos agrada poder ver que, conforme la información suministrada por el Gobierno de Panamá, y que ha sido confirmada con representantes del sector empleador de este país, se han iniciado programas emblemáticos como el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral «Aprender haciendo», «Yo sí cumplo» relacionado directamente con los empleadores, y la Orientación Vocacional y el Empleo (POVE). Programas vigentes desde el 2019 hasta el 2024, que han sido fundamentales para promover la capacitación, la empleabilidad y el reconocimiento de buenas prácticas en el ámbito laboral.

Además, el Plan Estratégico de Empleo 2020-2024 y el Plan de Trabajo Decente 2024-2027 reafirman el compromiso con un diálogo tripartito inclusivo, donde el Gobierno, empleadores y trabajadores, participan activamente en la construcción de políticas laborales efectivas y adaptadas a las necesidades del país. Solo en un ambiente de respeto y diálogo constructivo puede asegurarse que las políticas públicas alcancen sus objetivos, beneficiando a toda la población y fortaleciendo la estabilidad que Panamá ha venido generando a lo largo de su historia. En este punto, es fundamental destacar la importancia del respeto de los derechos y

garantías de todos los ciudadanos —especialmente en contextos de manifestaciones y cierres de calles, que interrumpen la libertad de circulación de las personas y, por ende, el derecho al trabajo— recordando que ningún derecho es absoluto, y que todos están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático.

En resumen, Panamá muestra abiertamente y con seguridad sus esfuerzos para mantener un mercado laboral sólido, justo y sostenible mediante la aplicación de políticas activas de empleo, que han sido construidas en colaboración con los distintos actores sociales, destacando la participación del sector empleador de Panamá, por lo cual, motivamos siempre a estos actores a continuar cumpliendo en forma inclusiva con el Convenio.

Miembro trabajador, Suecia - Hablo en nombre de las trabajadoras y los trabajadores de la región nórdica. Hoy quiero alzar la voz por aquellas mujeres en Panamá que siguen siendo excluidas del mercado laboral formal, tanto en términos de empleo como en términos de consulta. Como tomó nota la Comisión de Expertos, aunque el Gobierno sí ha adoptado planes, la realidad es que la desigualdad de género persiste, y de manera alarmante. En 2023, y según datos del Departamento de Estadística de la OIT, solamente el 46,1 por ciento de las mujeres estaban empleadas en comparación con el 70,4 por ciento de los hombres. Estas cifras no son solo estadísticas, son el reflejo de una estructura económica que sigue siendo excluyente y desigual. Por lo tanto, la alta concentración de las mujeres en la economía informal demuestra que las políticas actuales no están logrando transformar las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad en la sociedad.

Debemos ser claros. Según el artículo 3 del Convenio, el mismo que la República de Panamá ha ratificado, los Gobiernos tienen una obligación de consultar a los interlocutorios sociales en la formulación de políticas de empleo. Sin embargo, en Panamá, estas consultas han sido limitadas y, en muchos casos, simbólicas. La falta de un diálogo social adecuado socava la legitimidad y eficacia de cualquier política pública para el mercado laboral, incluidas aquellas destinadas a fortalecer la posición de las mujeres. Además, vemos con preocupación la evolución de la situación en Panamá, donde los representantes sindicales están siendo perseguidos. Nos preguntamos ¿cómo pueden ser consultados los sindicatos como lo estipula el Convenio, si al mismo tiempo se persigue a sus dirigentes? Para concluir, los sindicatos nórdicos se alinean con las recomendaciones y solicitudes formuladas por la Comisión de Expertos sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral, y subrayan especialmente la solicitud específica de información sobre las consultas realizadas con los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Costa Rica - La delegación gubernamental de Costa Rica agradece la oportunidad para intervenir en esta Comisión y desea manifestar su respaldo a la República de Panamá en el marco del análisis del cumplimiento del Convenio. Valoramos los esfuerzos realizados por el Gobierno de Panamá para fortalecer sus políticas públicas de empleo, en armonía con los retos estructurales y coyunturales que enfrenta la región. Hemos podido constatar la disposición de Panamá de propiciar un espacio de diálogo a nivel de la subregión, para enriquecer la visión y abordaje a nivel nacional, a partir del intercambio de buenas prácticas y experiencias en el seno del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana. Recientemente se ha logrado un acuerdo subregional para que el Plan de Acción 2025-2027 centre sus esfuerzos en el fortalecimiento de los sistemas públicos de empleo, la inspección laboral y la formalización, en búsqueda de sumar esfuerzos para construir un entorno laboral más justo, equitativo y resiliente. Particularmente, resaltamos el intercambio técnico que se ha propiciado y que se mantendrá en los próximos años en materia de servicios públicos de empleo, formación profesional, programas activos

del mercado laboral y estrategias de formalización, ámbitos en los que Panamá ha demostrado una voluntad de mejora continua.

En el marco de nuestra estrecha colaboración bilateral, deseamos destacar el trabajo conjunto que ha realizado Costa Rica y Panamá a través del Acuerdo del Mecanismo de Coordinación, suscrito desde 2015 entre los ministerios de Trabajo, para la coordinación de los flujos migratorios con fines de empleo y ocupación. Dicho Acuerdo estableció un comité técnico bilateral que se encarga de analizar y promover buenas prácticas y medidas ascendientes a mejorar la trazabilidad de los flujos migratorios de la población Ngäbe-Buglé, que históricamente migra desde Panamá hacia Costa Rica, durante la época de cosecha del café. En este espacio técnico, ambos países han suscrito compromisos orientados a garantizar una migración laboral segura, ordenada, con enfoque de protección de los derechos humanos.

Esta iniciativa refleja un compromiso real de ambos Estados con la promoción del empleo decente, la inserción laboral, la promoción del reclutamiento ético y la articulación regional de políticas públicas, en consonancia con los postulados del Convenio. En ese sentido, instamos a que el examen que se realice en esta Comisión se base en una visión equilibrada y constructiva, reconozca los logros alcanzados y cuyas recomendaciones contribuyan, ciertamente, a seguir fortaleciendo las capacidades nacionales para formular e implementar políticas de empleo efectivas. De igual manera, destacamos el valor agregado de las acciones construidas sobre la base del diálogo tripartito, con el acompañamiento técnico de la OIT cuando se torna necesario y adecuado. Costa Rica reitera su compromiso con el fortalecimiento del trabajo decente en nuestra subregión y su voluntad de seguir colaborando con Panamá y los demás países hermanos, para promover políticas públicas integrales, resilientes y sostenibles, formuladas sobre la base del diálogo social.

Miembro trabajadora, Perú - Hablo en nombre de las centrales del Perú y de la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA). Ante una falta de estrategia de empleo definida por los interlocutores sociales, de coordinación entre los programas implementados para el fomento de las oportunidades de empleo y la ausencia de planes de desarrollo con continuidad, y no hablamos de iniciativas aisladas, como hemos escuchado en esta sala, la Comisión de Expertos toma nota con interés de la firma el 8 de abril de 2024 del Memorando de entendimiento para el Programa de Trabajo Decente (PTDP) 2024-2027 por parte del Gobierno, los interlocutores sociales, incluidos representantes de la CONED, CONATO, CONUCI, y con la participación de la OIT. Este es el espacio tripartito para la discusión de las políticas de empleo. Como vemos, esta iniciativa fue realizada con diálogo social, consulta tripartita, y con la cooperación y asistencia técnica de la OIT, lo que saludamos, pero hoy lamentamos. Ha pasado un poco más de un año y el Gobierno ha paralizado la implementación del programa de trabajo decente y el funcionamiento de la comisión tripartita de seguimiento. Recordemos que este programa constituye el marco principal para alcanzar los cuatro pilares de la agenda de trabajo decente: empleo, seguridad social, diálogo social y derechos fundamentales. Esto no es una cosa menor, pasamos de un clima de diálogo social a uno de represión y persecución de dirigentes sindicales por críticas o disidencias en defensa del trabajo decente, por ejemplo, una reforma inconsulta de la seguridad social, el respeto de la libertad sindical, entre otros.

De un discurso del Gobierno en la persona de su Ministra de Trabajo, que en su momento enarbolaba políticas públicas de empleo y ocupación desde una perspectiva de derechos humanos y que asegure siempre el respeto de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, hemos pasado a acciones que no promueven el empleo, sino que afectan la libertad sindical, debilitan las organizaciones sindicales y criminalizan la protesta, situación que ya es conocida por esta casa por la queja del caso núm. 3456. En este contexto no solo se afecta el

Convenio, sino otros Convenios fundamentales como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), por lo que sería importante que el Gobierno retome el camino del diálogo social para la elaboración de políticas de empleo, claro, con la asistencia técnica del OIT, y con las garantías mínimas para la participación de las organizaciones sindicales (entre ellas, que cuenten con facilidades de participación y medios económicos —liberación de sus cuotas sindicales—) y que se reactive la comisión tripartita de seguimiento del programa de trabajo decente. Para que se pueda implementar una política de empleo, esta debe guardar una coherencia con una política económica y social, un país sin conflicto social, un país con apertura para el diálogo social, un país que promueve el trabajo decente y sus cuatro pilares, entre ellos el respeto irrestricto de la libertad sindical. Finalmente quisiera señalar que a los miembros trabajadores nos duele que el Gobierno no promueve el diálogo social, nos duele que los trabajadores y las trabajadoras panameñas estén en las calles y no trabajen, por reivindicar sus derechos fundamentales, sin ser escuchados.

Miembro gubernamental, Honduras - Hemos venido revisando la memoria presentada por la República de Panamá, la solicitud de información de los trabajadores, los empleadores y las respectivas respuestas durante el periodo regular de aplicación. Como es de nuestro conocimiento, el Convenio busca la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido. En ese sentido, reconocemos los esfuerzos que Panamá ha venido realizando para diseñar e implementar una política de empleo, en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con sus prioridades nacionales de desarrollo.

Valoramos de forma positiva los resultados que ha mostrado la República de Panamá en materia de programas públicos de empleo, en la cual se han logrado implementar durante el segundo semestre de 2024, 52 jornadas de reclutamiento focalizado a nivel nacional, ofreciendo 2 021 oportunidades y, durante el transcurso de 2025, 60 jornadas en oficinas regionales, alcanzando 4 685 vacantes ofertadas. De igual forma, hemos conocido, en el marco del Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, como las estrategias de formación profesional e inserción laboral, junto a la recopilación y análisis de datos del mercado laboral, constituyen elementos claves para fortalecer los sistemas públicos de empleo. Reiteramos que todas las políticas de empleo deben ir siempre encaminadas en fortalecer la estabilidad y los derechos laborales de la clase trabajadora.

Reconocemos que existen desafíos y retos en la materia, ya que aún estamos saliendo del estancamiento provocado por la pandemia de COVID 19. Es por ello por lo que valoramos toda la asistencia técnica que la OIT pueda aportar para el fortalecimiento de los sistemas públicos de empleo, observatorios del mercado laboral y mesas de diálogo tripartito. Este último es un elemento determinante para promover la convivencia democrática. Para continuar avanzando es importante priorizar el diálogo social junto a los trabajadores, quienes dan su fuerza de trabajo, y los empleadores, quienes aportan capital.

Miembro trabajador, Uruguay - Intervengo como delegado de los trabajadores del Uruguay, en particular del sector educativo. El Convenio señala en su preámbulo que «el empleo productivo y libremente elegido» debe ser un objetivo central de toda política económica y social, y el artículo 3 exige la consulta efectiva con los interlocutores sociales. Sin embargo, en Panamá, esa condición básica está quebrada. Desde el 23 de abril, los gremios del sector educativo, incluidos los sindicatos del profesorado, mantienen una huelga indefinida en demanda de la derogación de la Ley núm. 462 sobre seguridad social. En estas seis semanas, miles de docentes han perdido clases y salarios mientras el Gobierno procede a criminalizar la protesta. La presión no se detiene ahí y hay docentes judicializados, encarcelados arbitrariamente y reprimidos en manifestaciones públicas. El Ministerio de

Educación, con respaldo del Gobierno, ha declarado que no negociará. Esta situación es incompatible con la aplicación efectiva del Convenio. No puede haber política de empleo sostenible ni sistema educativo fuerte si el Estado persigue a quienes educan y representan a los trabajadores. La represión en lugar del diálogo obstaculiza la construcción de consenso social y socava las políticas públicas. Recordemos que la fuerza de un país para impulsar el empleo depende de contar con interlocutores legítimos, organizados y libres. En cambio, Panamá está debilitando al tercer sector del tripartismo, que son los trabajadores.

La defensa política asumida por el sector empleador en esta sala parece confirmarlo, incluso manejando conceptos temerarios como «paro ilegal», pretendiendo por la fuerza implicar el carácter de servicio esencial en la educación o cuestionando que sentencias judiciales que preservaron la no violación de la Constitución de la República son parte del problema. Ante esta realidad, los miembros trabajadores exigimos a esta Comisión un llamado urgente al Gobierno panameño para que cese de inmediato la represión contra los gremios docentes, se libere a los docentes judicializados, se establezcan garantías de seguridad y se defina la apertura de un canal real de diálogo social tripartito que cumpla con el mandato del artículo 3 del Convenio. Además, llamamos a la OIT a intervenir de inmediato para mediar en el conflicto y reconducir este proceso hacia un espacio de paz social, de inclusión y desarrollo. La credibilidad del sistema tripartito está en juego.

Miembro trabajadora, Francia - Deseo expresar nuestra profunda preocupación por la situación de Panamá, que afecta directamente las disposiciones del Convenio núm. 122 de la OIT sobre la política del empleo. Este Convenio subraya la importancia de una política activa para promover el empleo pleno y, principalmente, la necesidad de consultar a los representantes de los empleadores y los trabajadores para lograrlo. No obstante, en Panamá, la capacidad de las organizaciones sindicales de participar en este diálogo social se ve seriamente afectada. La restricción relativa al acceso a los fondos sindicales, como en el caso del sindicato SUNTRACS, entorpece el funcionamiento de los sindicatos, lo que limita su capacidad de representar a los trabajadores de manera eficaz durante las consultas sobre las políticas de empleo.

Además, las acciones que han afectado a los líderes y dirigentes sindicales, incluidas las detenciones arbitrarias y la inhabilitación de estructuras de apoyo como las cooperativas, generan un ambiente que no favorece la participación libre y efectiva de los trabajadores en el diálogo social. El Gobierno de Panamá incluso ha reforzado las restricciones relativas a los recursos de los que disponen los sindicatos para realizar sus labores vinculadas al diálogo social. Por ejemplo, el Gobierno ha limitado el acceso a los recursos económicos de los sindicatos al congelar sus cuentas de manera arbitraria (como en el caso de SUNTRACS). Según lo estipulado en el Convenio núm. 122 de la OIT, la promoción del empleo pleno y productivo requiere un diálogo social robusto y sin trabas. Mientras se impida que las organizaciones de trabajadores funcionen libremente, dispongan de sus recursos y participen, la base esencial para construir políticas de empleo equitativas estará debilitada. Por todos estos motivos, es fundamental que en Panamá se restablezcan las condiciones que permitan instaurar un diálogo social verdadero y garantizar la participación plena de los representantes de los trabajadores, conforme a las disposiciones del Convenio núm. 122 de la OIT.

Miembro trabajador, Costa Rica - Hablo en representación de los trabajadores para expresar nuestra profunda preocupación por la situación en Panamá en relación con los principios del Convenio. Quiero enfocar dos aspectos esenciales para su cumplimiento: la aplicación real de una política de empleo integral e integradora de las personas al mercado laboral, y el diálogo social y la participación activa de los actores del tripartismo en dicha política.

En el primer caso, el incumplimiento es claro y notorio. No existe un plan nacional de empleo ni una política integral de empleo que permita atender las necesidades de la población en general y de la juventud en particular. Los programas del Gobierno son más burocráticos que solventes, sin suficientes datos o estadísticas para valorar su pertinencia, sus resultados reales e impacto significativo en la inserción laboral. Con frecuencia se han utilizado para abaratar costos empresariales y precarizar el empleo y la contratación. Son programas sin consultas tripartitas, inconexos entre sí e incoherentes en un marco integral de políticas de inversión favorables al empleo. La negociación colectiva está marginada en estos programas, los cuales tampoco incluyen la transición a la formalidad ni cuentan con una adecuada transversalización de género.

En segundo lugar, es innegable que no hay diálogo social ni consulta tripartita en este ámbito. El programa de trabajo decente está estancado sin avance alguno. Las organizaciones sindicales están excluidas de participar en la formulación, adopción e implementación de una política integral de empleo. Además, la falta de libertad sindical y los ataques gubernamentales a las organizaciones sindicales y sus dirigencias hacen inviable el diálogo social. Los derechos sindicales están siendo violados profundamente, quitando al sindicalismo sus medios de fortalecimiento institucional, como es el caso de la suspensión del pago del seguro educativo, que es financiado con el aporte de los trabajadores y el cual debe ser entregado a las organizaciones sindicales para sus actividades de formación y aumento de capacidades, lo que resulta vital para atender la problemática del empleo decente y contribuir a su superación. De acuerdo con las observaciones de la Comisión de Expertos, es evidente que no hay progreso alguno identificable. Se ha profundizado la problemática del empleo causando mayor deterioro del nivel de vida de las personas trabajadoras. Lo más grave, es la ausencia de diálogo y la exclusión del sindicalismo en este ámbito, impidiendo su participación democrática, el respeto de su libertad sindical y manteniendo a las centrales sindicales bajo una constante agresión gubernamental. Finalmente, pedimos que esta Comisión tome nota de esta terrible realidad y pida al Gobierno que: cumpla con los principios del Convenio; permita la indispensable participación tripartita para adoptar una política integral de empleo; cese inmediatamente sus ataques arbitrarios contra las organizaciones sindicales y sus liderazgos; y garantice la libertad sindical como pilar del diálogo social.

Miembro trabajador, México - Intervengo en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de México (UNT). El Convenio y la Resolución que lo acompaña son instrumentos fundamentales para la gobernanza al establecer principios para lograr un desarrollo sostenible centrado en el empleo destacando, entre otros, la promoción del empleo decente tanto en los servicios públicos como privados, la protección social y el diálogo social.

La inaplicación de estos principios esenciales en la formulación de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo ha traído serias consecuencias, como es la materialización de reformas en el ámbito de la protección social. Ha sucedido con el incremento en semanas de cotización para poder tener derecho a jubilarse, y autorizar que el 10 por ciento de los fondos del programa de invalidez, vejez y muerte (IVM) sea gestionado por bancos privados, lo cual amenaza el modelo solidario de la seguridad social en Panamá. Ataques al patrimonio de las organizaciones sindicales mediante la retención de cuotas sindicales merman su capacidad económica, lo que debilita su capacidad para generar su plan de acción y por ende restringe la libertad sindical. Otro ejemplo son las auditorías generadas a los sindicatos respecto del Fondo del Seguro educativo, —conformado solo con aportaciones de los trabajadores del sector público y privado y de los empleadores de los salarios básicos pagados—, del cual solo el 5 por ciento del monto total mensual se destina a la educación y capacitación sindical. Se financian otras actividades, incluyendo la administración y la plantilla

del Instituto Panameño de Estudios Laborales (IPEL) que administra el Fondo y que forma parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Cabe resaltar que contra el IPEL no se ha generado auditoría alguna, pero sí a las organizaciones sindicales. Bajo la presunción del uso indebido de recursos se han retenido ilegalmente los fondos de las capacitaciones aprobadas y ejecutadas. Nuevas erogaciones se encuentran paralizadas, tal y como ya aconteció en Panamá hace ya más de 13 años, después de la 101.^a Conferencia de la OIT en 2012.

La persecución de dirigentes sindicales y de otras organizaciones complican aún más el ejercicio del diálogo social en el país y, por tanto, del derecho a la negociación colectiva, principio fundamental para la generación de políticas de empleo, lo que ha llevado a que trabajadores de diversos sectores hayan tenido que optar por ejercer un derecho fundamental como lo es la huelga. Con esos actos se evidencian las intenciones de limitar y entorpecer la participación de las organizaciones sindicales en la generación de las políticas públicas para el empleo decente. ¿Cómo participar en la generación de políticas públicas efectivas y coherentes enfocadas en la creación de empleo cuando los sindicatos y sus dirigentes sindicales son perseguidos? Por tanto, para que las acciones desplegadas en Panamá sean consideradas como efectivas y coherentes para cumplir el Convenio, es fundamental que en la práctica se garantice el tripartismo en la formulación, implementación y revisión de las políticas de empleo. Sin consenso entre los sectores, dichas políticas solo pueden ser consideradas como generadas de mala fe.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Me dirijo a esta Comisión en nombre de las organizaciones sindicales de Panamá afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas. Lo hago con profunda preocupación por la situación que atraviesa nuestro país, que no solo incumple de manera estructural el Convenio, sino que ha entrado en una fase alarmante de criminalización abierta de la actividad sindical. El Convenio establece, en su artículo 3, la obligación de los Estados de consultar a los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de la política de empleo. ¿Qué diálogo social puede haber si los sindicatos están siendo perseguidos como si fueran delincuentes? Quiero hablar con claridad de lo que está ocurriendo con el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares (SUNTRACS), una de las organizaciones más importantes de nuestro país. Su secretario general, Sr. Saul Méndez, se encuentra actualmente asilado en la Embajada del Estado Plurinacional de Bolivia, tras haber recibido amenazas de muerte y ser objeto de una campaña sistemática de persecución política judicial. La OIT debe saber que no se trata de una denuncia aislada, sino de una situación crítica y verificable.

Además, otro dirigente nacional del sindicato, Genaro López, fue puesto preso en una cárcel de máxima seguridad, hoy con cárcel domiciliaria por su estado de salud. La causa real de su detención es ser sindicalista y luchar por los derechos colectivos. Las autoridades panameñas han llegado al extremo de ofrecer recompensas económicas a la ciudadanía a cambio de información sobre el paradero de dirigentes sindicales, entre ellos el Sr. Erasmo Cerrud, como si se tratara de criminales peligrosos. Como si eso fuera poco, el Gobierno ha bloqueado las cuentas bancarias del sindicato, afectando directamente su funcionamiento y su calidad de sostener servicios esenciales como la mutual autogestionada de salud y prevención social que el SUNTRACS ha construido durante décadas. Esta es una violación directa a los derechos sindicales del derecho a la negociación colectiva y de la libertad de asociación. Con este nivel de represión institucionalizada, no existe margen para aplicar el Convenio. No hay condiciones para el diálogo social. No hay posibilidad de construir políticas de empleo sustentable, participativas y basadas en la cooperación tripartita cuando uno de los actores fundamentales —los trabajadores— es perseguido, silenciado y privado de sus recursos.

Queremos dejar muy claro que no es posible hablar de política de empleo sin libertad sindical, y no es posible hablar de diálogo social cuando el Gobierno niega públicamente cualquier espacio de negociación y se enorgullece de «ahogar económicamente a los sindicatos», como lo ha declarado el propio Presidente de la República en medios de comunicación. Por eso solicitamos a esta comisión que emita recomendación firme que exija al Gobierno panameño lo siguiente: el cese inmediato de la represión contra el SUNTRACS y todas las organizaciones sindicales; la restitución de los fondos sindicales bloqueados; garantías de seguridad y libertad para todos los dirigentes perseguidos, y la apertura urgente de un diálogo social real bajo supervisión de la OIT, como paso indispensable para recuperar la institucionalidad democrática del mundo del trabajo. Nos preocupa nuestro regreso a Panamá, ya que tememos por nuestra vida y por el alto nivel de represión que sufren los dirigentes sindicales en nuestro país.

Observador, Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI) - El artículo 3 del Convenio estipula de manera explícita que los representantes de los empleadores y los trabajadores deben participar en consultas significativas sobre las políticas de empleo, con miras a que se incorporen sus puntos de vista y se garantice su plena cooperación. Este requisito está estrechamente vinculado con el pleno respeto de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, consagrados en los Convenios núms. 87 y 98. Lamentablemente, la situación actual en Panamá demuestra un alejamiento claro y preocupante de dichas obligaciones. Desde noviembre de 2023, SUNTRACS (el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares), afiliado a la BWI, ha sufrido una campaña de represión por su liderazgo en protestas públicas contra legislación en materia de minería y reformas de la seguridad social propuestas. Esta campaña ha incluido arrestos arbitrarios y actos de intimidación. En las últimas semanas, la represión se ha intensificado: se han allanado las oficinas del sindicato, se han congelado sus cuentas bancarias, se ha revocado su inscripción legal y se han emitido órdenes de arresto contra todos sus dirigentes. Saúl Méndez se ha visto obligado a pedir asilo político. Jaime Caballero se encuentra detenido. Genaro López se encuentra bajo arresto domiciliario. Se está persiguiendo a Erasmo Cerrud. Esto está ocurriendo en el contexto de una huelga nacional que comenzó el 28 de abril. Más de 120 afiliados de SUNTRACS, entre los que se encuentran tanto dirigentes como simples miembros, enfrentan procesos penales simplemente por ejercer su derecho legítimo a protestar de manera pacífica. La BWI recuerda las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de marzo de 2025 (caso núm. 3456), que instaron al Gobierno de Panamá a restablecer inmediatamente el acceso de SUNTRACS a sus recursos financieros y a ofrecer medidas de protección para sus dirigentes. A la fecha, estas recomendaciones no se han puesto en práctica. Instamos al Gobierno de Panamá a cumplir con sus obligaciones internacionales, poner fin a la persecución de los sindicalistas, suspender las órdenes de arresto de inmediato, liberar a los detenidos y restablecer los derechos sindicales por completo.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - El Convenio exige que los Estados Miembros adopten y apliquen políticas activas que estén diseñadas para promover el empleo pleno, productivo y elegido libremente, con el objetivo de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, mejorar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de personal y combatir el desempleo y el subempleo. Contrariamente al espíritu de este Convenio, el Gobierno de Panamá ha adoptado la Ley núm. 462, que los trabajadores temen que merme la protección de la seguridad social, en especial las disposiciones sobre las pensiones. Las mayores repercusiones de estas modificaciones afectarán la salud, la educación, la construcción, y a los trabajadores bananeros. En el caso de los trabajadores bananeros, la nueva Ley pone en riesgo los beneficios y las disposiciones de la Ley núm. 45, que reconoce las dificultades asociadas a

las labores en plantaciones bananeras y ofrece a los trabajadores bananeros la posibilidad de jubilarse en función de los años trabajados en lugar de a una edad específica.

Los trabajadores comenzaron a protestar por los cambios. Desde abril, las protestas y las manifestaciones de los trabajadores se han encontrado con represión policial y amenazas de acciones legales por parte del Gobierno. Los dirigentes sindicales temen por su seguridad y algunos se han visto obligados a esconderse. El 27 de mayo, el Gobierno declaró el estado de emergencia en una de las áreas principales de producción bananera, Bocas del Toro, lo que aumentó la tensión y el temor a la represión. En los mismos días, la empresa responsable del 90 por ciento de las exportaciones de Panamá suspendió a 5 000 trabajadores con contratos diarios. A esto le siguió otro anuncio de que la empresa suspenderá todas sus operaciones administrativas, en plantaciones, de envasado y de exportación en Bocas del Toro. Esta decisión afectará a la economía panameña, para la cual las bananas son fundamentales. Representan las exportaciones principales del país y el 17 por ciento de las ventas al exterior. El Sindicato de Trabajadores de la Industria Bananera (SITRAIBANA) denunció los despidos, que considera que no respetan los procedimientos jurídicos y constituyen una maniobra de las empresas para eliminar a los sindicatos, en connivencia con el Gobierno. Sabemos que el Gobierno ha enviado un equipo de investigación a Bocas del Toro, y que existe una propuesta del arzobispo José Domingo Ulloa de presentar un proyecto de ley, de común acuerdo con los sindicatos, para restablecer los derechos de los trabajadores, pero solo si los bloqueos de los sindicatos acaban. No obstante, las medidas represivas contra todos los dirigentes sindicales, como las que enfrenta SUNTRACS, han erosionado la confianza de los sindicatos en el Gobierno. Como acto de buena fe, instamos al Gobierno a que avance con el proyecto de ley de manera inmediata e incondicional, con miras a proteger la Ley núm. 45, y a que adopte medidas inmediatas para restaurar la paz social con base en el pleno respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Representante gubernamental - Antes que nada, quiero expresar nuestro más sincero agradecimiento a los interlocutores sociales por cada una de sus valiosas intervenciones. Sus comentarios y aportes son fundamentales para continuar construyendo una política pública que sea verdaderamente inclusiva y efectiva para el desarrollo de todos los sectores de nuestra sociedad. Permítanme abordar de manera breve los temas planteados, particularmente para resaltar los avances que hemos logrado en relación con la coordinación de la política de empleo con la política económica y social del país. Quiero hacer especial énfasis en las consultas celebradas con los interlocutores sociales en relación con la formulación, aplicación y seguimiento de las medidas activas del mercado de trabajo. En 2022, se estableció una mesa técnica de trabajo para la elaboración de una guía práctica de orientación vocacional para jóvenes estudiantes con la participación de diversas instituciones como el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Educación, la Cámara de Comercio, el Centro Nacional de Competitividad, el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados, y el CONEP, entre otros. Este es un ejemplo claro de cómo seguimos avanzando hacia una mayor colaboración para construir políticas que respondan de manera efectiva a las necesidades de la población.

En relación con el tema planteado de la participación de las mujeres en el mercado laboral, quiero subrayar los avances logrados bajo la Política Pública de Empleabilidad e Inserción Laboral de los Jóvenes y Mujeres (PEIM). Específicamente, me refiero al proyecto «Impulsa Mujer», que tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades para mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad. Desde su creación se han logrado importantes resultados, como la entrega de 16 personerías jurídicas a nivel nacional, beneficiando directamente a más de 2 500 personas y generando ingresos a través de

cooperativas, lo que contribuye a la disminución de las brechas de género en las comunidades. Este proyecto sigue siendo un pilar fundamental en nuestra estrategia para garantizar la autonomía económica de las mujeres y su inclusión en el campo empresarial. Consta de tres fases, dirigidas a crear oportunidades dentro de las comunidades, a través de la creación de cooperativas de servicios múltiples.

También quiero resaltar la reciente aprobación de la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM) 2024-2034, en un marco estratégico diseñado para avanzar en la igualdad de género en Panamá durante la próxima década. Esta política abarca aspectos claves, como la equidad jurídica, la autonomía económica, la participación política de las mujeres, y la lucha contra la discriminación, especialmente en nuestras zonas rurales. La Agenda Económica de las Mujeres Rurales de Panamá es otro hito importante en este proceso, que busca reducir las brechas de género y garantizar la inclusión y empoderamiento de las mujeres en sus territorios. En el marco de nuestra agenda de modernización institucional, hemos dado pasos firmes a la transformación de nuestro Observatorio del Mercado Laboral, alineándolo con estándares internacionales y mejores prácticas. En este proceso, hemos contado con el valioso acompañamiento técnico del Observatorio del Mercado Laboral de España, con quienes hemos sostenido importantes acercamientos y diálogos estratégicos. Esta cooperación técnica reafirma nuestro compromiso con una gestión del empleo basada en evidencia, que permita tomar decisiones informadas y diseñar políticas públicas más efectivas para el desarrollo del talento panameño. El Observatorio del Mercado Laboral de España, gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), desempeña diversas funciones clave para el análisis y la mejora del mercado laboral. Confiamos en que, ante los avances que ha tenido el Observatorio de España, el nuestro mejore la eficacia y eficiencia de las políticas de empleo, con las cuales logremos facilitar un ajuste adecuado entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Como parte de nuestros esfuerzos por la transición de la informalidad a la formalidad, quiero resaltar la Ley No. 462, de 18 de marzo de 2025, que introduce varias reformas importantes a la Caja de Seguro Social (CSS) de Panamá. Esta ley fue objeto de una amplia consulta ciudadana y contó con la participación de todos y cada uno de los sectores del país a través de un debate en la Asamblea Nacional, contando con la asistencia técnica de la OIT para una valuación actuarial. Las reformas tienen entre sus objetivos impulsar la transición de la informalidad a la formalidad, dar sostenibilidad al régimen de invalidez, vejez y muerte, así como elevar la calidad de la gestión del sistema del servicio de salud. Estas medidas son necesarias para evitar el colapso del sistema de pensiones de la CSS. Entre las reformas, no se incluye el aumento a la edad de jubilación, como mucho se especula. Se establece un sistema único de capitalización solidaria, se incrementa el aporte patronal de forma escalonada, se aumentan los montos de sanciones por incumplimiento y se implementa la afiliación automática en un enlace a través del MITRADEL, lo cual deberá estar en funcionamiento dentro de los 24 meses siguientes a la vigencia de la ley, entre otros aspectos importantes. Estos y otros planes se están desarrollando tanto en el MITRADEL como a nivel nacional. Por ejemplo, en el marco de los sistemas de cuidados buscamos vincular a las cuidadoras certificadas por el Instituto Nacional de Formación Profesional para el Desarrollo Humano (INADEH), como potenciales empleadores a través del servicio público de empleo. Paralelamente, estamos estableciendo alianzas con ONU Mujeres para impulsar cooperativas de cuidadoras y fortalecer el valioso trabajo que estas realizan. La Dirección Nacional de Empleo, a través del servicio público de empleo, brinda atención a la población migrante residente en nuestro país, garantizando su acceso a oportunidades laborales formales. Esto se realiza mediante la plataforma www.empleospanama.gov.pa, donde pueden postularse a las vacantes publicadas por el sector privado. Adicionalmente, la población migrante puede participar en los diversos

reclutamientos focalizados que organiza esta Dirección a nivel nacional. En coordinación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), implementamos el programa de orientación vocacional y empleo, el cual ha identificado a jóvenes migrantes en situación de vulnerabilidad, a través de su Programa «Piénsalo dos veces». Estos jóvenes reciben acompañamiento psicosocial por parte de nuestro equipo de psicólogos y trabajadores sociales, brindándoles herramientas y orientación para facilitar su inserción al mercado laboral formal, ya sea mientras culminan sus estudios o una vez los hayan finalizado.

En nuestro compromiso con la cooperación regional, mantuvimos recientes reuniones estratégicas con nuestros homólogos de Costa Rica, en el marco del Acuerdo Bilateral existente, que tiene como propósito la trazabilidad de flujos migratorios de nuestros nacionales Ngäbe-Buglé hacia Costa Rica, que migran para trabajar en las fincas cafeteras de este país hermano, con motivo de la zafra de café. Hemos establecido una mesa de trabajo especializada donde desarrollamos un protocolo de migración laboral circular, lo que representa avances significativos en el intercambio ordenado de mano de obra especializada y la implementación de buenas prácticas en materia de empleo más fronterizo. En este contexto de modernización normativa, también promulgamos el Decreto Ejecutivo núm. 6, de 11 de marzo de 2025, que establece un marco integral para que los extranjeros puedan regularizar su estatus migratorio en Panamá, facilitando su acceso al trabajo legal y la residencia regular, complementando así una amplia gama de permisos de trabajo que ya mantenemos.

Para el próximo año, hemos asumido el compromiso ante la Red Interamericana de Administración Laboral, en el marco de cooperación de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de realizar un taller especializado sobre la articulación entre educación y trabajo en nuestro país, como parte de las actividades preparatorias de la XXII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, de la cual formamos parte de la Troika. Como Estado, expresamos nuestra gran preocupación, ya que recientemente, como consecuencia de paros ilegales e injustificados, ha cesado sus operaciones en Panamá una empresa multinacional dedicada a la producción, distribución y exportación de banano. Dicha empresa generaba aproximadamente 5 000 empleos directos y miles de empleos indirectos en la provincia de Bocas del Toro, donde la pobreza multidimensional alcanza un 38,9 por ciento, una de las tasas más altas a nivel nacional. Desde el MITRADEL, no podemos dejar de expresar nuestra preocupación, ya que esta situación representa una crisis sociolaboral de gran magnitud. Cada una de las personas trabajadoras afectadas sostiene, en promedio, entre cinco y seis miembros de su núcleo familiar, lo que amplifica el impacto sobre miles de hogares. El Gobierno ha decretado un Estado de emergencia en la zona de Bocas del Toro, procurando, en primer lugar, establecer un diálogo efectivo con los sectores productivos para preservar las fuentes de empleo, lograr que la empresa vuelva a contratar a los trabajadores despedidos y, al mismo tiempo, impulsar alternativas que permitan a las familias afectadas restablecer sus medios de vida y salvaguardar su dignidad.

Aprovecho este espacio para exaltar la valiosa labor que realiza el sistema de control de normas de la OIT y, con el debido respeto, les instamos a considerar también, dentro de las observaciones de la Comisión de Expertos, los avances significativos que nuestra región ha logrado y que hemos presentado en nuestros informes. Agradecemos las observaciones y recomendaciones realizadas a nuestro Gobierno, porque ello nos permite mejorar. Antes de culminar, deseo expresar nuestra mejor disposición para solicitar y recibir de parte de la OIT la asistencia técnica que contribuya a nuestro país a mejorar sus acciones estratégicas. Siempre encontrarán de nuestra parte el compromiso continuo de abordar la transparencia

que merece el trabajo decente. Asimismo, queremos dejar claro que en Panamá tenemos 544 sindicatos y solo uno actúa de manera sistemática para desestabilizar la paz social.

Finalmente, debo indicar que, según el calendario regular de presentación de memorias de la OIT, este año a Panamá le corresponde presentar la memoria del Convenio, dentro de la cual ampliaremos la información que presentamos el día de hoy, la cual será consultada de manera tripartita con nuestros representantes del sector empleador y trabajador, al tenor de lo establecido en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Lamentamos profundamente que este noble recinto sea utilizado para desviar la atención de los verdaderos desafíos laborales que enfrentamos como nación, cuando los representantes del sector trabajador mencionan que se habla de una persecución sindical, cuando realmente los líderes de estos sindicatos son procesados por delitos comunes y además dichos casos han sido denunciados por los mismos trabajadores por tratarse de una estafa. Nuestro compromiso sigue siendo el diálogo constructivo, la transparencia institucional y el fortalecimiento de las políticas públicas que generen trabajo decente y oportunidades reales para todos los panameños, sin distinción de origen, condición social o afiliación política. Antes de terminar, y sin meterme en asuntos intersindicales, es importante destacar que el día de ayer dos centrales sindicales que pidieron públicamente a las personas que se manifestaban en las calles que por favor abrieran las vías, fueron suspendidas del CONATO. Pero reitero, este caso el día de hoy no se trata de libertad sindical, estamos aquí única y exclusivamente por el Convenio núm. 122.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores quieren cerrar este punto reafirmando, con la misma firmeza con la que abrimos la discusión, nuestra profunda preocupación ante la situación que atraviesa el pueblo panameño y la represión que sufre el movimiento sindical en Panamá. Es muy importante aclarar que no nos interesa que piensen como piensen; al contrario, podemos pensar distinto. Lo dijimos al comenzar este debate y lo repetimos con más fuerza al cierre: lo que está en juego no es solamente el cumplimiento de un convenio de gobernanza, sino también la convivencia democrática en el marco de la vigencia real de la libertad sindical, del diálogo social y de los pilares fundamentales que sostienen esta Organización. No puede haber trabajo decente sin democracia basada en la garantía del Estado de derecho.

Queremos aclarar que los comentarios de la Comisión de Expertos son anteriores a la declaración de huelga, a la represión por parte del Estado y a toda esta situación de conmoción social que tiene Panamá. Por lo tanto, las críticas y las observaciones que podemos hacer en relación con la aplicación del Convenio son anteriores y demuestran que ya existían bastantes inconvenientes y problemas. El Informe de la Comisión de Expertos radica en eso. Por lo tanto, he escuchado atentamente a la Directora de Empleo, que indicó que es importante que la Comisión de Expertos tenga esos datos para sus respuestas y observaciones. Lo dijimos desde el inicio, y fue sostenido a lo largo de todas las intervenciones de los miembros trabajadores: en Panamá no existe una política coherente de empleo articulada ni sostenible. La Comisión de Expertos fue clara y contundente en su informe, y dice que los programas presentados no son estructurales, no tienen evaluación y no cuentan con presupuesto ni con participación de los interlocutores sociales.

Lo más grave es que no hay diálogo. No hay consulta. No hay tripartismo, lo cual también se agrava con la exclusión sistemática y la deslegitimación que, por lo que he escuchado, es solo del sector sindical que representamos, y se suma un discurso exacerbado de confrontación que se asume con una línea política, como ya lo expresamos en nuestra apertura. Los diferentes delegados y delegadas de los miembros trabajadores lo han expuesto

con precisión y evidencian concretamente que no hay diálogo social tripartito con persecución por parte del Estado que vulnera el Estado de derecho.

Reitero: no nos interesa pensar distinto; al contrario, hay que respetarnos más. No hay condiciones de paz social con la criminalización de la protesta, y no puede haber diálogo social tripartito si se debilita a los sindicatos. ¿De qué manera podemos sostener en este contexto que se está cumpliendo el Convenio? ¿Podemos hablar de pleno empleo y libremente elegido en un lugar donde los defensores de los derechos laborales son perseguidos? Consideramos que es difícil y casi imposible cumplir con el Convenio bajo estas condiciones. También es imposible garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales, y sostener y garantizar una sociedad democrática y una economía sostenible con justicia social.

No hay soluciones sin diagnóstico. No hay diálogos sin reconocimiento de los otros y no hay salidas si negamos la existencia del conflicto. Por eso reiteramos que se necesita con urgencia una intervención del Director General de esta Organización. Una misión de alto nivel directa, visible y firme. No alcanza con recomendaciones generales, aun cuando hay que tomar en cuenta todos los pedidos, tanto los del Gobierno como los nuestros y los de los empleadores. No basta con llamados a la buena voluntad. Se requiere una acción concreta, que envíe la señal clara a los trabajadores y las trabajadoras panameñas de que no están solos.

Reiteramos que la asistencia técnica no puede ser periférica ni simbólica. Es muy importante que se centre en restablecer el respeto por el diálogo social, garantizar las condiciones de libertad sindical, restablecer el respeto por las normas fundamentales. No será posible crear y mantener el empleo sin un enérgico llamado de atención al Gobierno de Panamá para que garantice y respete la libertad sindical. Reiteramos que, para nosotros, Panamá es una prioridad regional, ya que lo que sucede en el país es una amenaza para toda la región. Nos congratulamos de la posición del Gobierno transmitida por la Directora de Empleo de que sí es cierto que Panamá va a ser sede de una actividad, porque soy Presidenta del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos (OEA) y he participado con los Ministros en una declaración en Bogotá que los enaltece y que deben cumplir, no solamente en esta Comisión, sino en la próxima Reunión Regional de las Américas, donde de forma tripartita vamos a sacar una declaración en base al diálogo social tripartito. Lo que no queremos es que se consoliden modelos de represión, modelos de violencia contra la libertad sindical, y que se niegue el tripartismo. Lo que está en riesgo no es solo el país, sino el sistema nacional e internacional de la OIT.

No estamos ante un problema técnico. Estamos ante un conflicto bastante profundo. Estamos afectando las libertades públicas y la propia visibilidad del sistema de gobernanza tripartita que la OIT representa. Aquí se habló de que se estaba perfilando un patrón. Si existe un patrón, es el de los Gobiernos que atacan los derechos sociolaborales en nuestra región. Y no queremos ese patrón. La generación de empleo productivo, decente, libremente elegido, con este objetivo primordial de la política económica y social, debe ser con la gente adentro, nunca con la gente afuera. Queremos, por supuesto, agradecer a esta Comisión. Este es el último caso de nuestra región y esperamos atentamente sus conclusiones. Panamá es nuestra prioridad. Debemos reforzar el tripartismo. Si habían sido ejemplo en las comisiones de diálogo tripartito en una época, pueden volver a hacerlo. Es voluntad política hacerlo y es para el bien de todos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores queremos dar las gracias a los distintos oradores que han hecho uso de la palabra y expresado sus puntos de vista sobre esta cuestión, incluida la representante gubernamental. Los empleadores queremos recordar que el Reglamento de la Conferencia, en su artículo 10, 1), *b*), establece que esta Comisión está encargada de considerar los casos individuales relativos a medidas adoptadas por los miembros para dar efecto a los convenios. En ese sentido, queremos reiterar que es muy relevante que, para garantizar la relevancia de la discusión de los casos en esta Comisión, debemos limitarnos al caso bajo análisis y hacer referencia a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Confiamos en que esta Comisión tenga en cuenta los comentarios formulados durante la discusión, en particular aquellos que hicieron referencia específica al cumplimiento tanto en la legislación como en la práctica del Convenio núm. 122, que es el convenio que hoy nos convoca. A la luz de estas observaciones y de la discusión que tuvimos el día de hoy, los Miembros Empleadores queremos recomendar al Gobierno lo siguiente: primero que, con la asistencia técnica de la OIT, establezca proyectos y programas que se enfoquen en el fortalecimiento del diálogo social tripartito que proteja la independencia, la paridad y, sobre todo, la participación constructiva de las partes. En segundo lugar, que se continúe trabajando en las mesas tripartitas con la finalidad de que, entre todos, y con las experiencias y conocimientos de empleadores, trabajadores y el Gobierno, se continúe avanzando tanto en materia de empleo con el objetivo de trabajo decente, como en el tránsito de la informalidad a la formalidad. Queremos resaltar que las protestas que se realizan deben tener en cuenta y respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos y no pueden poner en riesgo la salud, la seguridad y la vida de los ciudadanos. Recordamos que, en línea con lo expresado por los órganos de control de la OIT, un clima de violencia generalizado afecta las relaciones laborales y, en particular, la generación de trabajos decentes y empresas sostenibles. Finalmente, los empleadores reiteramos la importancia de contar con espacios de diálogo social tripartito que permitan construir una democracia más sólida y un camino de mayor consenso.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con preocupación de la falta de consultas efectivas y genuinas con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las políticas del empleo.

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

- **garantizar que la política del empleo promueva un empleo pleno, productivo y libremente elegido, basado en una política económica y social que estimule el crecimiento económico y el desarrollo sostenibles, eleve los niveles de vida y acabe con el desempleo y el subempleo, incluyendo el acceso al mercado laboral para los jóvenes, especialmente las mujeres jóvenes;**
- **proseguir sus esfuerzos para luchar contra la persistente segregación laboral vertical y horizontal por motivos de género, la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral y su elevada concentración en la economía informal, y a este respecto aplicar plenamente el Programa de Trabajo Decente por País, 2024-2027 y utilizar la**

orientación proporcionada por la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);

- **garantizar consultas efectivas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre las políticas del empleo;**
- **formular, aplicar, supervisar y revisar las medidas activas de mercado del trabajo adoptadas en el contexto de la política del empleo, teniendo en cuenta los grupos destinatarios.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pidió también al Gobierno que presentara una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas, antes del 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Cedo ahora la palabra al honorable representante del Gobierno de Panamá.

Representante gubernamental - En nombre de la delegación de la República de Panamá, tomamos nota de las conclusiones señaladas por esta Comisión.

La delegación de Panamá acoge con atención las conclusiones aquí presentadas y, expresando nuestro profundo respeto por el mandato de los órganos de control de la OIT, agradecemos la oportunidad de exponer los avances alcanzados en la implementación del Convenio. Hemos proporcionado información concreta sobre los progresos registrados en materia de política de empleo, entre los cuales destacan:

- la inversión pública en distintos sectores de la economía, incluyendo grandes obras de infraestructura que contribuirán a la generación de empleo;
- distintos programas de empleo como el reclutamiento focalizado, «Mi Primer Empleo», y la inserción laboral de personas con discapacidad, y todos estos programas se desarrollan en el marco de una sólida colaboración público-privada, que potencia su alcance e impacto;
- el Programa de orientación vocacional, dirigido a jóvenes estudiantes de nivel medio, que promueve decisiones informadas sobre el futuro profesional;
- la promoción de la digitalización de los servicios públicos de empleo;
- la suscripción de convenios con el sector educativo para fortalecer la capacitación técnica de los estudiantes;
- la implementación de políticas públicas de generación de empleo con enfoque de género, y
- las reformas a la Caja del Seguro Social, entre otros.

Reiteramos que el desempleo en Panamá no solo responde a factores estructurales del mercado laboral, sino también a hechos que han afectado directamente la actividad económica y la estabilidad laboral, tales como la declaratoria de inconstitucionalidad del contrato minero, los cierres prolongados de vías a nivel nacional y, en especial, los paros ilegales, que han tenido un impacto negativo sobre la conservación y generación de empleo en todo el país.

Finalmente, reafirmamos nuestro compromiso con el diálogo constructivo, la transparencia institucional y el fortalecimiento de políticas públicas que impulsen el trabajo decente y generen oportunidades reales para todos los panameños. Es esencial subrayar que el comportamiento responsable de los interlocutores sociales también forma parte de este

compromiso nacional. La preservación de la paz laboral, el respeto al marco legal y la disposición al consenso son pilares fundamentales para avanzar hacia un desarrollo verdaderamente inclusivo y sostenible.

Asimismo, agradecemos la asistencia técnica de la OIT que se nos ha brindado, y reiteramos nuestro compromiso de informar periódicamente sobre los futuros avances alcanzados en esta materia.

República de Moldova (ratificación: 1996)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de la República de Moldova agradece a la Comisión de Aplicación de Normas y a la Comisión de Expertos que sigan prestando atención a la aplicación del Convenio núm. 98. Expresamos asimismo nuestro reconocimiento a la Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM) por haber señalado este asunto a la atención de la Comisión. Estamos comprometidos con un proceso constructivo que fortalezca el diálogo social y defienda los derechos consagrados en las normas internacionales del trabajo.

Teniendo todo ello presente, el Gobierno somete la siguiente información a la consideración de la Comisión, como parte de nuestro esfuerzo compartido para alcanzar un resultado justo y favorable para todas las partes implicadas.

Al ratificar el Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la República de Moldova reafirmó su compromiso de garantizar las libertades sindicales y un sistema de diálogo social eficaz. Este compromiso está recogido en la Constitución, que garantiza el derecho de todos los trabajadores a afiliarse a un sindicato y a participar en negociaciones colectivas, al tiempo que reconoce el carácter vinculante de los convenios colectivos. Estos principios se aplican a través del Código del Trabajo y de la legislación complementaria que reglamenta los sindicatos, las asociaciones de empleadores y los mecanismos de diálogo social.

Un instrumento clave que refuerza estos compromisos es el Convenio colectivo nacional tripartito núm. 20, adoptado el 29 de julio de 2022. Elaborado conjuntamente con los interlocutores sociales, este Convenio define responsabilidades claras para fomentar el diálogo social, establecer plataformas de consulta y negociación a nivel nacional, sectorial y territorial, y construir un marco institucional para la negociación colectiva efectiva y la solución de conflictos.

El citado Convenio tripartito incluye compromisos para reforzar la capacidad institucional, en particular el papel de la Inspección Nacional del Trabajo. Como reflejo de este compromiso, en 2023 Moldavia aprobó algunas enmiendas para ajustar el mandato y las prácticas de la Inspección de Trabajo a los Convenios núms. 81 y 129 de la OIT. Estas modificaciones introdujeron la figura de la inspección sin notificación previa para los casos de trabajo no declarado y explotación laboral. En 2025, se están examinando otras enmiendas legislativas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para esta tarea, el Gobierno recibe apoyo adicional a través de un proyecto financiado por la Unión Europea e implementado por la OIT.

Por otra parte, a través del Convenio núm. 20, el Gobierno reafirmó su papel esencial en la salvaguardia de la autonomía de los sindicatos y las asociaciones de empleadores mediante

la eliminación de las barreras administrativas y financieras para su formación. Con este fin, en julio de 2023, el Parlamento aprobó enmiendas por las que se suprimían las tasas estatales de registro para las organizaciones sindicales y patronales a todos los niveles, garantizando así el pleno respeto del derecho fundamental tanto de los trabajadores como de los empresarios a organizarse y asociarse.

La principal plataforma nacional de diálogo es la Comisión Nacional de Consulta y Negociación Colectiva, que se reúne periódicamente para debatir una amplia gama de políticas sociales y económicas propuestas por cada uno de los interlocutores sociales. Entre ellas se incluyen las propuestas de modificación del Código del Trabajo, así como las consultas sobre la legislación financiera fundamental, como el presupuesto del Estado, el presupuesto de la seguridad social del Estado y los fondos del seguro obligatorio de asistencia sanitaria. El diálogo tripartito también abarca la revisión anual del salario mínimo y el mecanismo para determinar su adecuación, un tema que es examinado en cada reunión tripartita, en consonancia con los principios de adecuación esbozados en la Directiva 2022/2041. Otros temas incluyen la posible ratificación de convenios pendientes de la OIT o la regulación de formas atípicas de trabajo (por ejemplo, el trabajo a través de empresas de trabajo temporal y el trabajo en plataformas). Las cuestiones de negociación colectiva se abordan a través de este marco a todos los niveles. Como resultado de los esfuerzos de negociación colectiva, el salario mínimo nacional aumentó un 87 por ciento entre 2021 y 2025. Asimismo, como resultado de los esfuerzos tripartitos, Moldova ratificó en 2014 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, que entró en vigor el 19 de marzo de 2025. Se siguen celebrando debates sobre la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

Los interlocutores sociales participan plenamente en el proceso de adhesión de la República de Moldova a la Unión Europea, incluido el examen de los capítulos pertinentes y el planteamiento jurídico. El 26 de enero de 2024, firmamos una Declaración conjunta en apoyo de la vía de adhesión de la República de Moldova a la Unión Europea. Los interlocutores sociales han contribuido al proceso de examen bilateral de Moldavia por parte de la Unión Europea, participando en todas las simulaciones de examen a nivel interno y asistiendo a las reuniones del examen bilateral con la Comisión Europea. Además, tanto los representantes de los sindicatos como de los empleadores son miembros del Grupo de Trabajo núm. 19: Política Social y Empleo. Se están llevando a cabo consultas en profundidad para la transposición de varias Directivas de la Unión Europea, en particular la Directiva 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados, cuya transposición está prevista para 2025. Este compromiso contribuye a reforzar el diálogo social a todos los niveles y apoya la aplicación efectiva de las normas y políticas del trabajo europeas en Moldova.

A pesar de los avances, sigue habiendo retos. Uno de los principales es la limitada capacidad de los interlocutores sociales para negociar y celebrar convenios colectivos, especialmente debido a la ausencia de estructuras activas de diálogo social en los ámbitos sectorial, territorial y empresarial. Además, la concienciación entre los principales interesados sigue siendo limitada en algunos sectores. Por lo tanto, la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo baja. En 2024, Moldavia tenía 4 275 convenios colectivos en vigor, que cubrían aproximadamente a 241 094 afiliados sindicales, lo que equivale al 38,5 por ciento del conjunto de la fuerza de trabajo asalariada del país. El Gobierno está intensificando activamente sus esfuerzos para ampliar el diálogo social a todos los niveles y crear las capacidades institucionales necesarias para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

Con el apoyo de la OIT, Moldova impartió un amplio programa de formación en 2022-2024 destinado a reforzar la capacidad de las estructuras de diálogo social en todos los niveles. Las

áreas de interés incluyeron la fijación de salarios, la no discriminación, la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la solución de conflictos y el análisis del mercado de trabajo local. Se impartió formación a las comisiones territoriales de los 20 distritos y a múltiples plataformas a nivel sectorial.

El Gobierno también está tomando medidas concretas para mejorar la legislación y la práctica en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva. En estrecha colaboración con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, ha elaborado una hoja de ruta exhaustiva que abarca más de 15 propuestas para reforzar los marcos de negociación colectiva en Moldova.

La aplicación del Programa de Trabajo Decente por País 2025-2027, en colaboración con la Oficina, es una prioridad clave para la República de Moldova. El programa fue desarrollado conjuntamente por el Gobierno y los interlocutores sociales. El refuerzo del diálogo social es la primera prioridad estratégica del programa. Entre sus objetivos inmediatos figuran: i) una mejor armonización de la legislación laboral con las normas internacionales del trabajo y el acervo comunitario pertinente; ii) unos interlocutores sociales más fuertes con experiencia en política y diálogo social, y iii) un sistema más sólido de diálogo social y negociación colectiva efectiva. Uno de los indicadores de resultados clave para esta prioridad es la adopción de un Plan de Acción Nacional para promover el diálogo social y la negociación colectiva, junto con la ejecución de al menos el 50 por ciento de las actividades previstas con el apoyo de la Oficina, incluida la asistencia técnica, la formación y el apoyo logístico.

Garantías para proteger a las organizaciones de trabajadores

Los sindicatos gozan de protección constitucional y judicial contra cualquier medida discriminatoria destinada a limitar su libertad sindical o el ejercicio legítimo de sus actividades. La Constitución de la República de Moldova, la Ley de Sindicatos, el Código del Trabajo y el Código de Contravenciones establecen las garantías y los mecanismos de reparación en caso de infracción:

Protecciones contra posibles actos de injerencia por parte de las autoridades públicas

El artículo 6 de la Ley núm. 1129/2000 de Sindicatos establece que la afiliación a un sindicato no implicará ninguna restricción de los derechos humanos y las libertades garantizados por la Constitución, la legislación nacional o los tratados internacionales de los que la República de Moldova es parte. Prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo, incluida la contratación, la promoción o el despido, basada en la afiliación de una persona a un sindicato concreto o en su decisión de afiliarse a él o darse de baja. Además, dicho artículo prohíbe influir en las personas, mediante amenazas, sobornos o promesas de mejora de las condiciones de trabajo, servicio o estudio, con el fin de obligarlas a abandonar un sindicato, afiliarse a otro o disolver el suyo.

El artículo 9 establece que las autoridades públicas tienen prohibido cualquier tipo de injerencia que restrinja o suspenda el ejercicio de los derechos sindicales, tal y como se definen en la legislación y en los estatutos de los sindicatos.

La legislación sanciona cualquier obstrucción al ejercicio del derecho de los empleados a constituir un sindicato o afiliarse a él como medio para defender sus intereses profesionales, económicos y sociales. Estos actos se consideran una infracción según el artículo 61 del Código de Contravenciones y están sujetas a multas.

El artículo 38 de la Ley núm. 1129/2000 establece el procedimiento para tramitar las reclamaciones relativas a las infracciones de la propia Ley, los textos normativos conexos o los

estatutos de los sindicatos. Los tribunales son la autoridad competente para examinar dichas reclamaciones, que pueden ser presentadas por los órganos sindicales pertinentes. Las decisiones judiciales (resoluciones, conclusiones o sentencias) pueden ser recurridas de conformidad con la legislación aplicable.

Además, en virtud del artículo 73 del Código de Procedimiento Civil y del artículo 21 de la Ley núm. 1129/2000, los sindicatos pueden interponer acciones civiles para defender los derechos e intereses de sus afiliados o de otras personas.

Medidas adoptadas en un caso concreto

Se han expresado preocupaciones con respecto a la aplicación del Convenio núm. 98 en un caso específico relativo a los derechos sindicales en el sector de la salud, en concreto en la institución médica pública «Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia». En respuesta a este caso, el Gobierno de la República de Moldova ha adoptado una serie de medidas institucionales y procedimentales específicas destinadas a fomentar el diálogo, esclarecer los hechos y apoyar la resolución de la situación en cuestión.

El 13 de agosto de 2024, el Ministerio de Trabajo y Protección Social convocó una reunión de alto nivel en la que participaron altos representantes del Ministerio de Salud, la Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova y la OIT. Durante esta reunión, el Gobierno reafirmó su voluntad de proporcionar una plataforma para entablar un diálogo estructurado, que incluyera el acceso al empleador afectado, y propuso la creación de un mecanismo conjunto de investigación para examinar imparcialmente las alegaciones y contribuir a restablecer la confianza mutua entre las partes.

Como parte de su seguimiento institucional, la Cancillería del Estado emitió una solicitud formal el 17 de octubre de 2024 dirigida a todas las instituciones competentes para que presentaran notas explicativas sobre los hechos denunciados, con el objetivo de lograr una comprensión precisa y completa de las circunstancias y las responsabilidades que habían concurrido en dichos hechos. Paralelamente, el Ministerio de Trabajo y Protección Social ha seguido atento a la evolución de los acontecimientos y ha mantenido abiertos canales de comunicación con todas las partes interesadas pertinentes, incluidos los sindicatos y los representantes de los empleadores.

Como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno, junto con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, está trabajando en una hoja de ruta exhaustiva que contiene más de 15 propuestas para reforzar el diálogo social y los mecanismos de negociación colectiva.

Se están examinando otras medidas. El Gobierno de la República de Moldova reafirma su pleno compromiso de defender los principios consagrados en el Convenio núm. 98 y de trabajar con transparencia, de buena fe y en estrecha cooperación con la OIT y con los interlocutores sociales del país. Consideramos este proceso como una oportunidad para afianzar nuestra madurez democrática e institucional en consonancia con las normas internacionales del trabajo.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al distinguido representante del Gobierno de la República de Moldova, el Sr. Embajador, Representante Permanente de la República de Moldova ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, a hacer uso de la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de la República de Moldova, quisiera expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos y a esta Comisión por su

continúa atención dedicada a la aplicación del Convenio. También reconocemos los esfuerzos de la CNSM por llamar la atención de la Comisión de Aplicación de Normas sobre este asunto.

Permítanme comenzar diciendo que vemos este debate como una oportunidad conjunta para fortalecer los derechos fundamentales consagrados en las normas internacionales del trabajo y para reforzar nuestro compromiso nacional con un diálogo social positivo. Animados por este espíritu, presentamos a esta Comisión información actualizada sobre los últimos acontecimientos y reafirmamos nuestra voluntad de trabajar de forma constructiva en favor de un resultado justo y positivo para todas las partes implicadas.

Desde que ratificó el Convenio, la República de Moldova ha realizado esfuerzos constantes para garantizar las libertades sindicales y construir un sistema de diálogo social que funcione. Estos principios están afianzados en nuestra Constitución, que garantiza el derecho de todo trabajador a afiliarse a un sindicato y a participar en negociaciones colectivas, y reconoce el carácter vinculante de los convenios colectivos. Estas garantías constitucionales se materializan a través del Código del Trabajo y la legislación complementaria que regula los sindicatos, las asociaciones de empleadores y los mecanismos bipartitos y tripartitos.

Uno de los hitos recientes más importantes fue la adopción del Convenio Colectivo Nacional Tripartito núm. 20 en julio de 2022. Este acuerdo se elaboró juntamente con los interlocutores sociales y establece responsabilidades claras para fomentar el diálogo social a escala nacional, sectorial y territorial. Sienta las bases para una consulta estructurada, plataformas de negociación y mecanismos de solución de conflictos.

Como parte de nuestro compromiso continuo, el Gobierno adoptó enmiendas legales en 2023 a fin de alinear el mandato y las prácticas de la Inspección del Trabajo con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Estas enmiendas introdujeron procedimientos como las inspecciones sin notificación previa en caso de trabajo no declarado y explotación laboral. En 2025 se están revisando otras actualizaciones legales para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Estas medidas cuentan con el apoyo de un proyecto financiado por la Unión Europea e implementado por la OIT.

En 2023, la República de Moldova también suprimió las barreras administrativas y financieras a la creación de sindicatos y organizaciones de empleadores. El Parlamento abolió las tasas de registro estatales a todos los niveles, lo que demuestra nuestro compromiso de facilitar el derecho de sindicación sin trabas innecesarias. La Comisión Nacional para las Consultas y la Negociación Colectiva sigue siendo la principal plataforma tripartita nacional para el diálogo. Se reúne periódicamente y debate una amplia gama de temas, desde las enmiendas al Código del Trabajo hasta las consultas sobre las leyes presupuestarias nacionales, incluidos los presupuestos de la seguridad social del Estado y del seguro de salud. Solo en el año en curso, esta Comisión ha celebrado ya cinco reuniones. Un aspecto fundamental es que la Comisión desempeña un papel central en la revisión del salario mínimo nacional, guiándose en cada debate por el principio de adecuación establecido en la Directiva 2022/2041.

Entre 2021 y 2025, como resultado directo del diálogo tripartito y la negociación colectiva, el salario mínimo nacional aumentó un 87 por ciento. Además de la fijación de salarios, la Comisión aborda cuestiones relacionadas con la negociación colectiva, el diálogo social sectorial y la posible ratificación de convenios de la OIT que están pendientes.

Nos enorgullece compartir que, fruto de este esfuerzo de colaboración, la República de Moldova ratificó en 2024 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que ha entrado en vigor este año, en marzo de 2025. También se está debatiendo el Convenio sobre

los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). El diálogo social no es ajeno a la implicación de la República de Moldova. Está en el centro de nuestra trayectoria hacia la integración europea.

El 26 de enero de 2024, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron una declaración conjunta de apoyo a la adhesión de la República de Moldova a la Unión Europea. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores han participado activamente en el proceso de examen bilateral, y ambos son miembros del Grupo de Trabajo núm. 19: Política Social y Empleo.

En la actualidad estamos llevando a cabo consultas exhaustivas sobre la transposición de varias directivas de la Unión Europea, incluida la Directiva sobre el Salario Mínimo Adecuado, prevista para 2025. Esta labor contribuye a alinear las políticas laborales de la República de Moldova con las normas europeas, garantizando al mismo tiempo que sigan siendo inclusivas y se basen en el diálogo nacional.

Nos referimos con tanto detalle a todos estos procesos en marcha para demostrar que las tres partes del diálogo social están trabajando estrechamente en las principales prioridades nacionales que hacen avanzar a la República de Moldova hacia los objetivos de prosperidad económica, justicia social y trabajo decente. No obstante, reconocemos que siguen existiendo retos.

La capacidad de los interlocutores sociales para negociar y celebrar convenios colectivos sigue siendo limitada, especialmente a nivel sectorial, territorial y empresarial. Algunas estructuras de diálogo siguen inactivas. El conocimiento de los derechos de negociación colectiva sigue siendo escaso en determinados sectores. Como consecuencia, la cobertura de los convenios colectivos se estima en un 39 por ciento en 2025. El Gobierno está intensificando activamente los esfuerzos para abordar estas cuestiones.

Con el apoyo de la OIT, implementamos un programa nacional de formación entre 2022 y 2024 que abarcó 20 distritos, múltiples plataformas sectoriales y se centró en la fijación de salarios, la igualdad de remuneración entre los géneros, la solución de conflictos y el análisis del mercado laboral local.

Precisamente la semana pasada, aquí en Ginebra, el Gobierno, las configuraciones nacionales de sindicatos y de empleadores, junto con la OIT, firmaron el Programa de Trabajo Decente por País 2025-2027. Esperamos con interés la aplicación de este programa, que es una prioridad nacional. Su primer objetivo estratégico es reforzar el diálogo social y la negociación colectiva.

Entre los objetivos fundamentales establecidos figuran una mayor adecuación a las normas internacionales del trabajo en el acervo de la Unión Europea, el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los interlocutores sociales y el fomento de un sistema de diálogo social sólido e integrador. Uno de los principales resultados de este programa es la adopción del Plan de Acción Nacional sobre Negociación Colectiva, cuya implantación se llevará a cabo en al menos un 50 por ciento con la ayuda técnica de la OIT, que incluye formación, asistencia y apoyo logístico.

La República de Moldova ofrece sólidas garantías jurídicas para la autonomía de los sindicatos. La Constitución, el Código del Trabajo, la Ley de Sindicatos y el Código de Contravenciones prohíben cualquier forma de discriminación contra los miembros de los sindicatos, la coacción para abandonar o cambiar de sindicato y la injerencia de los poderes públicos en los asuntos sindicales. Las violaciones de estos derechos están sujetas a multas según la ley. Los sindicatos tienen capacidad legal para comparecer ante los tribunales y pueden emprender acciones civiles para defender a sus miembros.

Volviendo a la situación concreta planteada ante esta Comisión, permítanme subrayar en primer lugar que el caso se refiere a una institución del sector sanitario, en concreto a la institución médica pública «Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia».

Permítanme decir, sin embargo, que nos tomamos esta situación en serio y a nivel nacional. Estamos plenamente comprometidos a trabajar en este caso para lograr una solución con la mediación de la plataforma gubernamental.

En respuesta a las preocupaciones relativas a la aplicación del Convenio, el Gobierno ya ha adoptado medidas específicas destinadas a promover el diálogo y aclarar los hechos. El 13 de agosto de 2024, el Ministerio de Trabajo y Protección Social convocó una reunión consultiva de alto nivel, con la participación del Ministerio de Salud, la CNSM y la OIT. En esta reunión, el Ministerio de Salud propuso la creación de un mecanismo conjunto de investigación de los hechos para examinar las denuncias de manera imparcial y reconstruir la confianza mutua. Debo decir que esta propuesta sigue sobre la mesa y que estamos comprometidos a llevarla a cabo. Seguidamente, la Cancillería del Estado cursó una solicitud formal a todas las instituciones competentes a fin de que presentaran notas explicativas sobre el caso.

El Ministerio de Trabajo y Protección Social ha seguido supervisando la evolución de la situación y manteniendo una comunicación abierta con todas las partes interesadas.

Como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales y con el apoyo de la OIT, está ultimando una hoja de ruta exhaustiva que comprende una serie de propuestas dirigidas a reforzar el diálogo social y los mecanismos de negociación colectiva. Actualmente, este documento se está sometiendo a consulta con los interlocutores sociales y la próxima ronda tendrá lugar este viernes.

Lo que queremos conseguir con esta hoja de ruta es presentar medidas legislativas, institucionales y políticas que refuercen la colaboración social, ofrezcan mejores garantías, aborden las infracciones y aumenten aún más la tasa de cobertura de los convenios colectivos.

En este contexto, el Gobierno se propone tener en cuenta las conclusiones de la Comisión de Expertos, junto con las propuestas avanzadas por los interlocutores sociales, con el fin de lograr un resultado de carácter auténticamente tripartito.

Agradecemos las propuestas constructivas de todas las partes y mantenemos nuestro compromiso de reflejarlas en la versión final de esta hoja de ruta. Una vez finalizada, el Gobierno mantendrá informada a la Organización sobre los progresos realizados en su implantación. También hay formas de abordar la situación mediante procedimientos judiciales, que siguen estando disponibles, y actualmente se están estudiando nuevas medidas institucionales y legislativas.

El Gobierno de la República de Moldova reafirma su pleno compromiso con los principios consagrados en el Convenio. Seguimos participando en este proceso de manera transparente, de buena fe y en estrecha cooperación con la OIT y nuestros interlocutores sociales nacionales. Reconocemos que aún quedan retos por delante, pero también vemos en ello una oportunidad, una posibilidad de profundizar en nuestra madurez democrática e institucional, reforzar el contrato social y avanzar en nuestro camino hacia la integración en la Unión Europea. En este sentido, todos los puntos de la observación de la Comisión de Expertos son actualmente objeto de una profunda consideración.

También agradecemos a la OIT su larga colaboración y solicitamos respetuosamente una asistencia técnica continuada para reforzar la capacidad de negociación colectiva, aumentar la concienciación sobre el diálogo social en sectores específicos, como el sanitario, apoyar la

armonización legislativa con las normas de la Unión Europea y ayudar a construir un sistema de diálogo social más inclusivo y eficaz en la República de Moldova. Expresamos una vez más nuestro agradecimiento a la Comisión por sus orientaciones y compromiso.

Juntos podemos conseguir que la República de Moldova esté a la altura del espíritu recogido en el Convenio de la OIT, promoviendo la dignidad, la equidad y el diálogo en el mundo del trabajo.

Miembros trabajadores - En su Informe, la Comisión de Expertos destacó tres aspectos: la falta de medidas efectivas de protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. Si bien la legislación moldava prevé sanciones cuando se impide a los trabajadores afiliarse o formar sindicatos, no se pronuncia cuando se trata de actos de injerencia en las actividades de los sindicatos.

Podemos dar un ejemplo muy grave de las repercusiones de este desinterés legislativo. La administración del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia amenazó a los trabajadores con represalias si se negaban a cambiar su afiliación del sindicato de su elección al sindicato apoyado por el Gobierno, que no era el que habían elegido. Esto provocó que unos 4 000 empleados se vieran obligados a renunciar al sindicato y que se dismantelara el sindicato independiente. Además, un dirigente sindical fue degradado para obligarle también a dimitir. Por otra parte, incluso cuando existe legislación para proteger los derechos de los trabajadores, en la práctica, las sanciones previstas no son en absoluto disuasorias. De hecho, una multa de 120 dólares estadounidenses parece más adecuada para una multa por exceso de velocidad que para un abuso de los derechos fundamentales, lo que a todas luces resulta insuficiente.

Ya en 2004, el Comité de Libertad Sindical aprovechó la oportunidad para hacer recomendaciones al Gobierno moldavo en este sentido y pidió la introducción de sanciones efectivas y suficientemente disuasorias que permitieran evitar actos de discriminación antisindical.

La Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova también ha presentado varias propuestas al Parlamento y al Gobierno para poner en práctica las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, no se ha dado curso a estas propuestas. Lo mismo ocurre con el proyecto de ley que pretende modificar el artículo 61 del Código de Contravenciones con el fin de introducir sanciones más severas. El cambio fue solicitado por los sindicatos, pero hasta ahora el artículo 61 sigue sin modificarse.

Durante demasiado tiempo, cualquier avance en esta cuestión ha naufragado por culpa de un interminable debate sobre proyectos de reglamento que, por alguna razón, nunca llega a convertirse en realidad.

Por mucho que la negociación y la consulta sean la esencia de nuestra actividad, se espera que en algún momento acaben transformándose en leyes y prácticas. De lo contrario, al final, como una multa de 120 dólares, hablar sale barato. La persistencia del *statu quo* en estas cuestiones constituye una grave amenaza para la libertad sindical. Ahora es necesario que el Gobierno ponga finalmente en práctica estas propuestas con la mayor urgencia.

También se desprende del Informe de la Comisión de Expertos que se derogó una disposición del Código del Trabajo que protegía a los responsables sindicales del despido durante los dos años posteriores al cese en sus cargos y se sustituyó por el requisito de una opinión consultiva, en lugar de, como se hacía formalmente, el consentimiento previo del órgano sindical superior. Esto debilitó aún más la protección legal existente contra la discriminación antisindical.

Nuestra propia opinión consultiva es que se trata de algo inaceptable. Nos unimos a la Comisión de Expertos en la esperanza de que el Gobierno adopte disposiciones que refuercen considerablemente la protección jurídica contra la discriminación antisindical.

En su Informe, la Comisión de Expertos también había señalado un segundo problema, relativo a la falta de información sobre el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Esta información es necesaria para evaluar la dinámica de la negociación colectiva en el país. Una negociación colectiva fuerte y que funcione bien, caracterizada a menudo por una elevada cobertura de la negociación colectiva, tiene muchos beneficios para los trabajadores y la sociedad en general. Observamos que es imposible cumplir con la obligación de promover la negociación colectiva si no se sabe si en el país está prosperando o fracasando. Por lo tanto, es de suma importancia que el Gobierno recopile esas estadísticas para que pueda elaborar políticas adecuadas destinadas a aumentar la cobertura de la negociación colectiva y para que nosotros, desde el sistema de control de la OIT, podamos evaluar de forma independiente el funcionamiento de la negociación colectiva en el país.

Por último, la Comisión de Expertos recordó una antigua preocupación relativa al arbitraje obligatorio. A este respecto, señalamos con firmeza que el sometimiento de un conflicto laboral colectivo a los tribunales es incompatible con el Convenio, salvo, como recuerda la Comisión de Expertos, cuando dicho sometimiento se produce a petición de ambas partes en conflicto. También puede admitirse un recurso cuando la cuestión se refiera a funcionarios públicos empleados en los servicios esenciales del Estado, en el sentido estricto del término, o a una situación de crisis nacional grave. Se trata de excepciones muy limitadas: el artículo 360, 1) del Código del Trabajo no está en consonancia con el Convenio a este respecto. El Gobierno indica que se está preparando un nuevo proyecto de ley para abordar esta cuestión.

También tomamos nota de que los interlocutores sociales han solicitado al Gobierno que trabaje con la Inspección del Trabajo y con ellos para establecer un mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos que estaba previsto que estuviera plenamente elaborado para finales de 2024, pero sobre el que no hemos vuelto a tener noticias. Pedimos al Gobierno que reanude el proceso tripartito relacionado con el desarrollo de un mecanismo extrajudicial de resolución de conflictos laborales.

Todas estas cuestiones deberían dar lugar a la adopción de medidas eficaces y sujetas a plazos por parte del Gobierno. Por consiguiente, pedimos al Gobierno que se ocupe de la cuestión y, en particular, que adopte medidas para asegurar una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno de la República de Moldova la información escrita que nos acaba de facilitar sobre este caso, de la que hemos tomado cumplida nota. Los miembros empleadores abordan la importancia que tiene el cumplimiento del Estado con respecto a la aplicación del Convenio, que fue ratificado por la República de Moldova en 1996. Desde 2001, la Comisión de Expertos ha emitido siete observaciones y este caso nunca se había debatido en esta Comisión.

Cabe señalar que, en marzo de 2022, la República de Moldova solicitó el ingreso en la Unión Europea y que los interlocutores sociales participan en el proceso de adhesión.

Este caso incluye cuatro elementos. En primer lugar, en relación con las alegaciones de injerencia en las actividades sindicales, la Comisión de Expertos tomó nota de que determinados trabajadores habían sido amenazados con represalias si se negaban a cambiar su afiliación al sindicato apoyado por el Gobierno. Además, observó con pesar que un dirigente sindical había sido degradado para inducirle a dimitir y que la cuestión no se había resuelto.

De conformidad con el artículo 1 del Convenio, los trabajadores gozarán de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical que afecte a su empleo. Dicha protección se aplica, en particular, a los actos destinados a subordinar el empleo del trabajador a la condición de no afiliarse a un sindicato o de renunciar a la afiliación sindical.

La situación jurídica es la siguiente: el artículo 6 de la Ley núm. 1129/2000 de Sindicatos establece que la afiliación sindical no implicará ninguna restricción de los derechos humanos y las libertades garantizados por la Constitución, la legislación nacional o los tratados internacionales de los que la República de Moldova sea parte. Prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo, incluida la contratación, la promoción o el despido, basada en la afiliación de una persona a un determinado sindicato o en su decisión de afiliarse o abandonar un sindicato. Además, el mismo artículo prohíbe influir en las personas con el fin de obligarlas a abandonar un sindicato, afiliarse a otro o disolver un sindicato.

El Gobierno ha mencionado hoy que ha adoptado una serie de medidas específicas: i) el 13 de agosto de 2024, el Ministerio de Trabajo y Protección Social convocó una reunión de alto nivel con la participación del Ministerio de Salud, la Confederación Nacional Sindical y la OIT; ii) la Cancillería del Estado emitió una solicitud formal el 17 de octubre de 2024 dirigida a todas las instituciones competentes para que presentaran notas explicativas sobre los hechos denunciados; iii) paralelamente, el Ministerio de Trabajo y Protección Social ha seguido vigilando la evolución de los acontecimientos, y iv) el Gobierno, junto con los interlocutores sociales y la OIT, está trabajando en una hoja de ruta exhaustiva que contiene más de 15 propuestas para fortalecer el diálogo social y los mecanismos de negociación colectiva. Los miembros empleadores han tomado nota de estos avances y los acogen con satisfacción. No obstante, animamos al Gobierno a que siga por este camino con el objetivo de cumplir las obligaciones del Convenio y a que nos informe sobre las medidas alcanzadas.

El segundo punto se refiere a la reforma legal para modificar el artículo 61 del Código de Contravenciones. A este respecto, la legislación nacional penaliza cualquier obstrucción de los derechos de los empleados a formar sindicatos o afiliarse a ellos como medio para defender sus intereses profesionales, económicos y sociales. Tales acciones se consideran una infracción en virtud del artículo 61 del Código de Contravenciones y están sujetas a multas. Se está debatiendo un proyecto de ley para modificar este artículo 61 y la aplicación de sanciones más duras. Los miembros empleadores solicitan al Gobierno que proporcione información más detallada sobre este proceso para enmendar la ley y las disposiciones que cubren las sanciones a los actos de discriminación antisindical e injerencia. Además, en consonancia con la solicitud efectuada por la Comisión de Expertos, pedimos al Gobierno que presente una copia de la ley adoptada.

En tercer lugar, en relación con las medidas adoptadas por el Gobierno para remitir un conflicto de negociación colectiva a los tribunales, la Comisión de Expertos instó al Gobierno a que modificara el artículo 360, 1) del Código del Trabajo para garantizar que la remisión de un conflicto de negociación colectiva a los tribunales solo sea posible a petición de ambas partes del conflicto o cuando se trate de funcionarios públicos que participen en la administración de los servicios esenciales del Estado y en situaciones de crisis nacional. El Gobierno indicó que un nuevo proyecto de ley sobre la Ley de Mediación y el Estatuto del Mediador se encuentra en fase de aprobación. Los miembros empleadores desean recordar que, de conformidad con el artículo 4 del Convenio, deberán adoptarse, cuando sea necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales a fin de estimular y promover el pleno desarrollo de la negociación voluntaria entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El artículo 4 del Convenio ofrece cierta flexibilidad para permitir que los Gobiernos, los interlocutores sociales y los Estados Miembros encuentren formas de implementación que estén en consonancia con

las circunstancias y las necesidades. Por consiguiente, los miembros empleadores alientan al Gobierno a emprender amplias consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre el proceso de revisión del artículo 360, 1) del Código del Trabajo y a proporcionar información sobre cualquier evolución al respecto.

El cuarto punto se refiere a las estadísticas sobre el número de convenios colectivos celebrados y en vigor. El Gobierno proporcionó información sobre los convenios colectivos estipulados a nivel nacional. La Comisión de Expertos tomó nota de esta información y pidió al Gobierno que proporcionara información estadística adicional sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor en el país, incluidos los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos. Los miembros empleadores constatan que el Gobierno facilitó información adicional por escrito sobre la cobertura de la negociación colectiva. Según la información aportada, en 2024 había vigentes en la República de Moldova 4 275 contratos colectivos de trabajo. Los convenios colectivos cubrían aproximadamente a 241 094 miembros sindicales, lo que equivale al 38,5 por ciento de la fuerza laboral total del país.

Para finalizar, los miembros empleadores piden al Gobierno: i) que continúe por la vía de solucionar la cuestión relativa a la injerencia en las actividades sindicales dentro del sector de la salud y que informe sobre las medidas adoptadas; ii) que proporcione información detallada sobre el proceso de modificación de la Ley y las disposiciones que contemplan las sanciones a los actos de discriminación e injerencia antisindical y que facilite una copia de la ley adoptada; iii) que entable consultas sustantivas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas sobre el proceso de revisión del artículo 360, 1) del Código del Trabajo y que nos informe sobre cualquier novedad al respecto.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, República de Moldova - La Comisión de Expertos ha examinado detenidamente la información facilitada por la CNSM y ha prestado la debida consideración a la información que ilustra la injerencia antisindical en el país. Al haber ratificado los convenios fundamentales de la OIT, incluidos el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio núm. 98, la República de Moldova se ha comprometido a observar las disposiciones contenidas en ellos relativas a las normas laborales y a garantizar el cumplimiento de una serie de derechos y garantías para las actividades sindicales, entre ellos una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia por parte de los empleadores o del Gobierno.

Tengo que señalar aquí que una protección adecuada contra la discriminación antisindical requiere sanciones suficientes y, en la República de Moldova, actualmente solo existen sanciones por obstruir el ejercicio por parte de los trabajadores del derecho a crear sindicatos y afiliarse a ellos. Cuando se trata de la violación de los derechos sindicales y de la injerencia de los empleadores con el objetivo de disolver los sindicatos, no se prevén sanciones efectivas, lo que podría considerarse como un incentivo para el incumplimiento de las leyes sindicales.

La iniciativa del Gobierno y del Parlamento en forma de un proyecto de ley que recoge una propuesta de la CNSM para establecer sanciones y penas contra la injerencia sindical no ha prosperado y la legislación vigente no ha sufrido cambios ni modificaciones que permitan prever sanciones suficientemente disuasorias en caso de violación de los derechos sindicales.

En consecuencia, se han registrado casos concretos de vulneración de los derechos sindicales en la República de Moldova. Uno de ellos es la flagrante violación de estos derechos causada por la injerencia de la administración del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia, que ha llevado a la disolución de facto de un sindicato existente y a la creación de un nuevo sindicato bajo el control directo del empleador. Los fundadores de esta nueva organización sindical son 16 directivos del centro, entre ellos dos vicedirectores, y

afecta a las estructuras subordinadas. Este hecho queda confirmado por el certificado de registro del sindicato.

Además, los estatutos del sindicato dictan que es la administración la que determina cuándo se celebrará la próxima asamblea general del sindicato. Consideramos que se trata de un caso clásico de sindicato de empresa o amarillo, creado y controlado por los empleadores, que ha surgido en una institución que depende directamente del Ministerio de Salud. Así que el Gobierno no solo no está garantizando los derechos de los sindicatos, sino que también está apoyando la violación que están cometiendo los empleadores, algo que se refleja en los informes de la CNSM.

Nos dirigimos a las autoridades competentes responsables de la defensa de los derechos sindicales. Nos pusimos en contacto con los organismos respectivos. Lamentablemente, ninguno de ellos nos dio una respuesta digna de tal nombre: el Ministerio de Trabajo y Protección Social se limitó a dar una respuesta pasiva aludiendo a la ausencia de autoridad que tenían; el Ministerio de Salud acogió con satisfacción la creación del sindicato controlado por la empresa; y la inspección del trabajo no reaccionó ante nuestra queja oficial. Así que, sin una respuesta merecedora de tal calificativo, la CNSM decidió recurrir a la OIT y presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical.

Especialmente alarmante es la actitud pasiva del Ministerio de Trabajo y Protección Social que, como organismo responsable de garantizar el diálogo y la política sociales, debería defender las normas internacionales del trabajo.

Teniendo en cuenta que la República de Moldova es candidata a la adhesión a la Unión Europea, me gustaría señalar que nuestra queja no pretende en modo alguno descarrilar el proceso de integración europea del país. El Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y la República de Moldova establece que este país tiene el deber de respetar, promover y consagrar en su legislación las normas laborales internacionalmente aceptadas, tal y como prevén los convenios fundamentales de la OIT y, en particular, el relativo a la libertad sindical.

Creemos, por tanto, que nuestras reclamaciones efectuadas ante los órganos de control de la OIT no solo deben servir de llamada de atención a los funcionarios gubernamentales que han interferido flagrantemente en los asuntos sindicales, sino que también deben conducir a la adopción de medidas legislativas y prácticas concretas que superen y eliminen cualquier forma de injerencia y, de ese modo, apoyen el proceso de integración europea.

En conclusión, me gustaría expresar mi gratitud a los representantes de la OIT, a la Comisión de Expertos y directamente darles las gracias por la rápida consideración de nuestras peticiones y el apoyo al Gobierno para avanzar en la promoción y protección de los derechos de los sindicatos y sindicalistas. Esperamos fervientemente que el Gobierno de la República de Moldova tenga en cuenta las conclusiones de los órganos de control de la OIT y adopte inmediatamente las medidas necesarias para la aplicación de las normas internacionales del trabajo relativas a las actividades de los sindicatos y no permita, en el futuro, tales casos de injerencia antisindical, al tiempo que apoye la legislación nacional y prevea sanciones específicas contra la injerencia en las actividades sindicales.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza ha tomado nota con interés de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y de la información escrita proporcionada por el Gobierno moldavo. El Informe de la Comisión de Expertos menciona varios actos de discriminación e injerencia antisindical, entre ellos uno que condujo al desmantelamiento de un sindicato independiente del sector hospitalario y a la dimisión obligada de sus miembros.

Suiza recuerda al Gobierno moldavo que, de conformidad con los artículos 1 y 2 del Convenio, los trabajadores deben poder afiliarse a los sindicatos de su elección y llevar a cabo sus actividades sindicales libres de toda forma de amenazas, prejuicios e injerencias. Garantizar una protección adecuada de los derechos sindicales de los trabajadores, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, requiere disponer de un marco legislativo y jurídico completo y sólido, que incluya en particular sanciones suficientemente disuasorias contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales.

A este respecto, Suiza se congratula de la información según la cual se está preparando un proyecto de ley para establecer penas más severas que las actualmente en vigor, e invita a las autoridades moldavas a informar diligentemente a la Comisión de Expertos sobre este tema.

A través de sus relaciones bilaterales con la República de Moldova, Suiza promueve el diálogo social y los intercambios de conocimientos entre los interlocutores sociales suizos y moldavos. De este modo, proporciona una plataforma para la plena participación de los interlocutores sociales, permitiéndoles expresar sus preocupaciones y puntos de vista. El Gobierno suizo está dispuesto a apoyar a las autoridades e interlocutores sociales moldavos, en el marco del diálogo tripartito sobre trabajo y empleo establecido entre Suiza y la República de Moldova en 2023, para facilitar la aplicación de reformas legislativas e institucionales.

Por último, acogemos con satisfacción la adopción del Programa de Trabajo Decente por País 2025-2027 firmado la semana pasada entre la República de Moldova y la OIT, así como la adopción, a nivel nacional, de una hoja de ruta de 15 medidas destinadas a reforzar la negociación colectiva. Animamos a las autoridades moldavas a continuar su estrecha cooperación con la OIT y los interlocutores sociales en estos procesos.

Interpretación del alemán: **Miembro trabajador, Suiza** - Intervengo en nombre de la Unión Sindical Suiza (SGB). El presente caso reviste especial importancia, ya que tiene implicaciones sistémicas y ejemplares para muchos países y regiones en lo que respecta a la aplicación de un convenio fundamental de la OIT.

Hay dos problemas principales de los que acabamos de escuchar. En primer lugar, la falta de una protección jurídica adecuada y de sanciones disuasorias contra la discriminación y las injerencias antisindicales. En segundo lugar, casos concretos de intervención de la administración en el sector de la salud, en particular por parte del ministerio competente.

Hablemos primeramente del primer tema: la falta de sanciones disuasorias y de protección jurídica suficiente. Se trata de un problema que también conocemos en Suiza. Nos referimos en concreto al caso que se presentó en 2024 sobre la injerencia antisindical en la República de Moldova. Este país ratificó los Convenios núms. 87 y 98. Como consecuencia de ello, se promulgaron leyes nacionales para garantizar la libertad sindical. Estas leyes reconocen oficialmente los derechos sindicales, pero no proporcionan una protección eficaz contra su violación.

En particular, hemos oído hablar del Código de Contravenciones, que solo prevé una multa extremadamente pequeña, de 120 dólares, por impedir la creación de sindicatos o la afiliación a los mismos. En cuanto a las intervenciones de los empleadores destinadas a disolver o sustituir sindicatos, por lo que veo, no hay sanciones previstas. La OIT ha recomendado en repetidas ocasiones al Gobierno moldavo que revise la legislación e introduzca sanciones disuasorias, medida que aún no se ha adoptado.

La CNSM ha presentado un proyecto de ley para modificar el artículo 61 del Código de Contravenciones, que prevé sanciones en caso de injerencia antisindical. Sin embargo, estas propuestas han sido ignoradas por el Gobierno y el Parlamento.

Este vacío legal ha creado un entorno propicio para estas graves injerencias.

La administración del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia ha desmantelado el sindicato independiente, que contaba con más de 3 800 afiliados, y ha instaurado en la práctica un nuevo sindicato controlado por la empresa.

Se informó a las autoridades, tanto a través de la Comisión Nacional de Consultas y Negociación Colectiva como mediante comunicaciones oficiales. Hasta la fecha, el Gobierno no ha tomado medidas efectivas.

Las propias declaraciones del Gobierno se limitan a debates internos que, en opinión de la CNSM y la SGB, no constituyen medidas eficaces para actuar contra estas injerencias.

La CNSM considera que esta actitud refleja la pasividad del Ministerio de Trabajo y Protección Social, que es la autoridad competente en materia de política del mercado laboral, diálogo social y aplicación de las normas internacionales del trabajo y, por lo tanto, debería proteger la libertad sindical.

Nos gustaría reiterar que, si bien la legislación nacional prevé sanciones por impedir la constitución de sindicatos o la afiliación a los mismos, no establece protección contra la injerencia en los sindicatos existentes. Una vez más, las propuestas de la CNSM aún no se han llevado a la práctica.

Por último, quisiera referirme a la experiencia de Suiza, que puede resultar útil. La SGB lleva más de 20 años luchando por mejorar la protección contra el despido de los miembros de los sindicatos en las empresas. Tras intensas negociaciones y diálogos tripartitos de alto nivel, por fin pudimos alcanzar un acuerdo en Suiza que pronto se presentará al Parlamento. Este hecho demuestra que, con un diálogo social coherente, es posible lograr avances. Esperamos ver una evolución similar en la República de Moldova, pero a ser posible mucho más rápida que en Suiza. Además, Suiza, como parte de un memorando de entendimiento, participa en conversaciones con el Gobierno moldavo a través de estructuras tripartitas. Los interlocutores sociales de la República de Moldova, incluida la CNSM, también intervienen en este proceso. Esperamos que el Gobierno moldavo y los interlocutores sociales puedan beneficiarse de la experiencia aportada por Suiza, que deseamos poner a su disposición en el marco de este memorando de entendimiento.

Miembro trabajador, Francia - La República de Moldova lleva muchos años en la senda de estrechar lazos con la Unión Europea. Este proceso se aceleró en marzo de 2022, cuando la República de Moldova solicitó su adhesión a la Unión Europea, y después, cuando el Consejo Europeo dio luz verde al proceso de negociación en diciembre de 2023. El país también se beneficia del Plan de crecimiento 2025-2027, dotado con un presupuesto de 1 800 millones de euros, que fue adoptado por la Comisión Europea a principios de octubre de 2024.

El firme compromiso de las autoridades moldavas con la adhesión a la Unión Europea, prevista para 2030, brinda una excelente oportunidad para mejorar el derecho de sindicación y negociación colectiva en el país, sobre todo teniendo en cuenta que en abril de 2024 tuvo lugar una misión conjunta de la OIT y la Unión Europea. Teniendo en cuenta estas circunstancias particulares, pedimos al Gobierno moldavo que no se contente con medidas simbólicas, sino que actúe con decisión en el ámbito legislativo.

Constatamos, al igual que nuestros colegas de la CNSM, que la transposición de las disposiciones del Convenio a la legislación nacional, más concretamente en el marco de la Ley núm. 1129 de 7 de julio de 2000 de Sindicatos y del Código del Trabajo (2003), no ha garantizado su aplicación efectiva.

Es urgente crear el delito de obstrucción, que sancionaría a los empleadores cuando interfieran en las actividades de los sindicatos. Por el momento, esta situación es ignorada por la legislación nacional, que únicamente prevé sanciones por obstaculizar la creación de sindicatos, como ya se ha dicho.

El ejemplo concreto del desmantelamiento del sindicato independiente en un establecimiento del sector de la salud pública ilustra esta necesidad. Las medidas adoptadas por el Gobierno siguieron siendo tímidas y no impidieron la injerencia en los asuntos sindicales.

Por consiguiente, pedimos al Gobierno moldavo que se comprometa urgentemente a completar, en concertación con los interlocutores sociales, la legislación nacional relativa a las disposiciones de los artículos 1 y 2 del Convenio, con el fin de introducir medidas realmente disuasorias y sanciones en caso de violación de los derechos sindicales. Esperamos mucho más de un país que aspira a convertirse en miembro de la Unión Europea.

Interpretación del alemán: Miembro trabajador, Austria - Hablo en nombre de la Confederación Austriaca de Sindicatos (ÖGB), que representa a los trabajadores austriacos. Llevamos muchos años colaborando estrechamente con la CNSM. Esta cooperación ha sido apoyada, entre otros, por el Ministerio de Asuntos Sociales austriaco, más recientemente con proyectos para reforzar la seguridad social en la República de Moldova.

Pero una cosa está clara: estas iniciativas solo pueden tener éxito si los sindicatos moldavos se implican plenamente. Su participación no es una opción, es una necesidad. Sin embargo, lo que observamos actualmente nos preocupa sobremanera. La CNSM ha señalado en repetidas ocasiones la injerencia antisindical de los empleadores, especialmente en el sector público.

La respuesta ofrecida por las autoridades a estas reivindicaciones ha sido más que insuficiente. Convocar una reunión de trabajo sin adoptar decisiones concretas o limitarse a pedir aclaraciones no son medidas eficaces contra la represión de los derechos sindicales. Al contrario, confirman la actitud pasiva de las autoridades competentes.

La República de Moldova ratificó los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT en 1995, asumiendo un claro compromiso con la libertad sindical y la negociación colectiva. Sin embargo, la legislación nacional va a la zaga de esta ambición. Aunque se han impuesto sanciones cuando se impide a los empleados afiliarse a un sindicato, los empresarios que intervienen activamente o desmantelan la labor sindical permanecen en gran medida impunes. Esto ha dado lugar a graves incidentes como, según hemos oído en varias ocasiones, el ocurrido en el Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia, donde un sindicato existente con más de 3 800 miembros ha sido desmantelado bajo presión solo para crear una nueva organización dirigida por el empleador. Estamos, sencillamente, ante un sindicato amarillo.

Las propuestas de la CNSM para introducir sanciones disuasorias contra las injerencias antisindicales han sido desoídas hasta ahora tanto por el Gobierno como por el Parlamento. Este hecho, además de socavar la confianza en el diálogo social, también afecta negativamente a la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Por todo ello, instamos expresamente a las autoridades moldavas a tomar medidas decisivas y eficaces encaminadas a garantizar la libertad sindical y a sancionar con firmeza los actos antisindicales. Los derechos de los trabajadores no deben existir solo sobre el papel. También deben defenderse en la realidad. La ÖGB se solidariza con nuestros colegas de la República de Moldova. Para nosotros, está muy claro: no puede haber concesiones en la protección de los derechos sindicales, ni en la República de Moldova, ni en ningún otro lugar de Europa o del mundo.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (PSI) - Hemos oído que, a pesar de la legislación vigente que reconoce el derecho a la libertad de sindicación y la negociación colectiva, observamos en este caso que las protecciones legales vigentes no son adecuadas ni se aplican de forma adecuada.

Las sanciones impuestas contra las violaciones de los derechos sindicales, si es que existen, son simplemente simbólicas e insuficientes para impedir las prácticas antisindicales.

Me veo obligado a repetir algo que ya se ha dicho anteriormente en relación con la situación vivida en el Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia, donde la administración interfirió directa y agresivamente en el funcionamiento del sindicato de trabajadores de la protección de la salud SANATATEA, un sindicato legítimo afiliado tanto a la Confederación Nacional de Sindicatos de la República de Moldova como a PSI.

La administración del hospital presionó a más de 3 800 trabajadores para que firmaran las cartas de dimisión estándar, unos formularios impresos de antemano. Quienes se resistieron a esta presión, entre ellos dirigentes sindicales y miembros activos, se enfrentaron a represalias.

El presidente del sindicato, Anatol Fortuna, fue trasladado y reasignado a otro puesto, y otros, como Vitalie Scerbenco y Luminila Malco, fueron degradados o se enfrentaron a sanciones e intimidaciones por negarse a abandonar el sindicato. Otros empleados del hospital denunciaron recortes salariales, amenazas y acoso.

Como ya se mencionó en una intervención anterior, esta campaña de intimidación culminó con el desmantelamiento forzoso de SANATATEA y la creación de esta nueva organización bajo control hospitalario, denominada Ambulanța din Moldova, cuyos miembros fundadores son 16 directores de hospital o personal con cargos directivos.

Conviene señalar que las penalizaciones y los recortes salariales impuestos a estos dirigentes sindicales y empleados son superiores a las multas previstas en la ley para los casos de injerencia, lo que dice mucho sobre la cuestión de fondo que se debate en este caso.

Nos gustaría subrayar también que estos hechos, estos actos del Gobierno, no son aislados y las autoridades nacionales no los tratan con eficacia. He oído al representante del Gobierno mencionar que han tomado medidas para abordar estas cuestiones. Sin embargo, tenemos información de que, a pesar de las múltiples quejas formales y solicitudes de intervención, la Inspección del Trabajo estatal permaneció pasiva y el Ministerio de Salud negó todo conocimiento o responsabilidad. Así pues, esta inacción de las autoridades públicas, combinada con la falta de recursos efectivos, ha incrementado el clima de impunidad en el país con respecto a los principios de libertad de asociación y derecho de sindicación.

Como ya se ha apuntado, merece la pena señalar que los organismos de supervisión llevan mucho tiempo solicitando modificaciones de la legislación (por ejemplo, en el caso núm. 2317 de 2004, y también la Comisión de Expertos ha realizado solicitudes similares desde al menos 2008).

A la vista de estos hechos, pedimos a esta Comisión que urja al Gobierno moldavo a tomar medidas inmediatas, entre ellas la modificación de la ley para lograr una disuasión eficaz contra las injerencias antisindicales, y a adoptar todas las acciones necesarias para mantener la independencia y la integridad de los interlocutores sociales.

Representante gubernamental - Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a todos los oradores que me han precedido por haber compartido sus puntos de vista y observaciones acerca de la implementación del Convenio en la República de Moldova y sobre el caso concreto planteado. Hemos escuchado atentamente las intervenciones de los representantes de los trabajadores, así como las preocupaciones y sugerencias expresadas por los empleadores y el Gobierno. Reconocemos la importancia de un diálogo abierto y constructivo y seguimos plenamente comprometidos a ocuparnos de todas estas cuestiones de forma transparente y cooperativa.

El Gobierno reafirma su dedicación a la defensa de los principios del Convenio y a garantizar que todos los trabajadores de la República de Moldova puedan ejercer libremente sus derechos a través de la negociación colectiva. Somos conscientes de los retos que se han puesto de relieve hoy y los consideramos como oportunidades para seguir en la senda del progreso y la reforma.

Una vez expuestas las posturas, me gustaría hacer hincapié en varios mensajes clave que se han señalado con la necesidad de emprender nuevas acciones.

En primer lugar, es necesario introducir reformas legislativas. El Gobierno entiende claramente que las modificaciones legislativas son necesarias para reforzar el marco en el que operan los interlocutores sociales, ofrecer garantías jurídicas más sólidas y hacer frente a posibles violaciones, y el trabajo sobre la hoja de ruta a la que me he referido es el escenario adecuado para debatir y abordar todas estas cuestiones.

En segundo lugar, y en relación con las acusaciones específicas vertidas, he de decir que el Gobierno se toma en serio el caso concreto examinado y está abierto a continuar el debate con los interlocutores sociales en una plataforma específica, y me he referido a la buena disposición del Ministerio de Salud a este respecto.

En tercer lugar, tenemos el refuerzo del diálogo social en general. A este respecto, diré que seguimos promoviendo el diálogo social a todos los niveles. En los últimos años hemos aumentado el número de convenios colectivos —ahí están las estadísticas para demostrarlo— y, por supuesto, hemos ampliado las plataformas de diálogo, sobre todo en sectores como la salud y la educación. Estamos trabajando para mejorar la recopilación y notificación de datos sobre la cobertura de la negociación colectiva, tal como ha solicitado la Comisión de Aplicación de Normas.

En cuarto lugar, mencionaré la cooperación con la OIT. Como ya he mencionado con anterioridad, estamos estudiando detenida y exhaustivamente todas las observaciones y recomendaciones formuladas, por lo que estamos decididos a colaborar sin fisuras con la OIT, nuestros interlocutores sociales nacionales y todas las partes interesadas. Como reflejo de nuestro firme compromiso de lograr avances tangibles, nos gustaría solicitar formalmente, al igual que hice en mi anterior declaración, la prestación de asistencia técnica por parte de la OIT, que consideramos esencial para: i) reforzar la capacidad de negociación colectiva; ii) aumentar la concienciación sobre el diálogo social en sectores específicos; iii) apoyar la armonización legislativa con las normas de la Unión Europea, y iv) ayudar a construir un sistema de diálogo social más inclusivo y eficaz en la República de Moldova.

Reconocemos que lograr el pleno cumplimiento y la aplicación efectiva llevará tiempo. Nos comprometemos a mantener un diálogo periódico con todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores y empleadores, y a informar con transparencia sobre nuestros avances. También consideramos este proceso como una oportunidad para profundizar en nuestra madurez institucional democrática y avanzar en nuestro camino hacia la integración en la Unión Europea. Una vez más, damos las gracias a la Comisión de Aplicación de Normas y a todos los participantes por su orientación y compromiso, y seguimos abiertos a alcanzar un resultado positivo tras estas observaciones.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores reiteran que se trata de un convenio fundamental y condenan enérgicamente los incumplimientos relativos a la aplicación de este Convenio. Nos complace que el Gobierno, en sus declaraciones anteriores y en la de hoy, haya reafirmado su voluntad y compromiso de proseguir el diálogo social nacional a fin de reforzar los derechos fundamentales y obtener un resultado positivo en este caso.

Teniendo en cuenta el debate de hoy, los miembros empleadores desean recomendar al Gobierno lo siguiente: i) resolver la cuestión relativa a la injerencia en las actividades sindicales en el sector de la salud con el fin de cumplir con las obligaciones del Convenio e informar sobre las medidas logradas; ii) proporcionar información detallada acerca del proceso de enmienda de la ley y las disposiciones que abarcan las sanciones a los actos de discriminación antisindical e injerencia, y facilitar una copia de la ley adoptada, y iii) entablar consultas significativas con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas en relación con la revisión del artículo 360, 1) del Código del Trabajo e informar sobre cualquier novedad al respecto.

Como conclusión diré que contamos con la colaboración constructiva del Gobierno y le pedimos que aplique estas recomendaciones.

Miembros trabajadores - En mi introducción dije que, dada la persistencia de ciertos problemas, esperamos algo más que meros compromisos y debates interminables. Los miembros trabajadores están especialmente preocupados por la falta de medidas eficaces para luchar contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales. Entre las injerencias en las actividades sindicales que discutimos, es muy inquietante comprobar que el Estado fue el autor directo de las violaciones de los principios contenidos en el Convenio, como en el caso del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia.

También constatamos la necesidad de evaluar la dinámica de la negociación colectiva en el país para garantizar el buen funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva. Asimismo, expresamos nuestra firme convicción de que la normativa relativa al arbitraje obligatorio no está en consonancia con el Convenio.

Por lo tanto, invitamos al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, adopte medidas eficaces y sujetas a plazos para abordar estas cuestiones.

En lo que se refiere a los actos de discriminación e injerencia antisindicales, pedimos al Gobierno que modifique toda la normativa pertinente para tipificar claramente como delito la injerencia en las actividades sindicales, incluidos los actos discriminatorios contra ellas, y que asegure que las sanciones aplicadas en caso de que se produzca dicha injerencia sean realmente disuasorias, de acuerdo con la gravedad con la que deben tomarse dichas infracciones. Instamos al Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para remediar las situaciones en las que se producen tales injerencias, concretamente en el caso de la intromisión en las actividades sindicales por parte de la administración del Centro nacional para la atención prehospitalaria de emergencia.

En cuanto al arbitraje obligatorio, esperamos que el Gobierno modifique el artículo 360, 1) del Código del Trabajo con vistas a garantizar que la remisión de un conflicto de negociación colectiva a los tribunales solo sea posible a petición de ambas partes en el conflicto o en relación con los funcionarios públicos que participan en la administración del Estado, es decir, los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o en una crisis nacional extrema.

Por último, alentamos al Gobierno a que establezca y promueva un mecanismo de negociación colectiva sólido y eficaz, que garantice el respeto y el apoyo a la independencia y la integridad de los interlocutores sociales, y a que facilite a la Comisión de Expertos toda la información solicitada a este respecto.

Observamos que el Gobierno de la República de Moldova, representado por el Ministro de Trabajo y los interlocutores sociales, estableció la semana pasada una asociación con la OIT para lanzar un nuevo Programa de Trabajo Decente por País. Una de las prioridades de este programa es reforzar el diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales. La aplicación de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas contribuirá sin duda a la materialización de dicha prioridad. Esperábamos que el Ministro de Trabajo hubiera podido quedarse un poco más de tiempo para participar en el debate de nuestra Comisión o regresar, como ha hecho nuestro colega del Grupo de los Trabajadores, para tomar nota de nuestras recomendaciones.

Celebramos la sugerencia del Gobierno de recibir asistencia técnica y le urgimos a dar curso rápidamente a esta propuesta. Sin embargo, teniendo en cuenta la larga y persistente naturaleza de los problemas planteados en este caso, también invitamos al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT antes de la próxima Conferencia, a fin de implementar mejor estas recomendaciones con la urgencia que merecen.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión saludó las medidas adoptadas para solucionar la injerencia en las actividades sindicales en el sector de la salud.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión recomendó al Gobierno que adoptara medidas para iniciar un proceso de consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a fin de garantizar la conformidad de las disposiciones pertinentes de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, en particular, velando por que las organizaciones de trabajadores y de empleadores gocen de una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia en su establecimiento, funcionamiento o administración, y corrigiendo las situaciones en que se produzcan tales injerencias.

Teniendo en cuenta la solicitud de asistencia técnica del Gobierno, la Comisión invitó al Gobierno a dar seguimiento a esta solicitud con la Oficina a fin de abordar estas recomendaciones.

La Comisión pidió al Gobierno que informara a la Comisión de Expertos, antes del 1 de septiembre de 2025, sobre los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones antes mencionadas.

Presidente - Cedo ahora la palabra al honorable representante del Gobierno de la República de Moldova, el señor Embajador, Representante Permanente de la República de Moldova ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Representante gubernamental - Tomamos nota de las recomendaciones que acaba de adoptar la Comisión de Aplicación de Normas. Como se dijo ayer, estas recomendaciones serán debidamente tenidas en cuenta por el Gobierno a la hora de formular medidas encaminadas a promover el diálogo social, ampliar la negociación colectiva y afianzar los marcos jurídicos, incluso en los casos de posible violación.

El diálogo con los interlocutores sociales está en marcha y seguirá avanzando en el marco de la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País 2025-2027, que firmamos la semana pasada en Ginebra, y de la hoja de ruta destinada a promover la negociación colectiva en la República de Moldova. El Programa por País también servirá como base principal para debatir y recibir la asistencia técnica de la OIT pertinente para el caso objeto de examen, y también para seguir mejorando las normas del trabajo. Agradecemos a la Comisión de Aplicación de Normas y a todas las partes involucradas su constructiva colaboración.

Sri Lanka (ratificación: 2000)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información por escrito, así como estadísticas sobre la naturaleza de las infracciones y las sanciones aplicadas en relación con el empleo de niños, y estadísticas sobre las tasas de escolarización y abandono escolar de los menores de 16 años.

El Gobierno transmite su agradecimiento a la Comisión de Expertos por su expresión de satisfacción en relación con el aumento de la edad mínima de admisión al empleo a 16 años. El Gobierno sigue plenamente comprometido con la adopción de todas las medidas necesarias para garantizar que todos los niños estén protegidos de los riesgos del trabajo infantil.

Además, en 2018, Sri Lanka se unió a la Alianza 8.7, pasando a ser, desde entonces, un miembro activo del foro. El país presentó, en abril de 2024, su plan de acción sobre trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas, en la 18.^a reunión del Grupo de Coordinación Global (GCG), lo que viene a demostrar su compromiso.

Sri Lanka cuenta con un sólido sistema legal y administrativo para prevenir el trabajo infantil. Actualmente, la edad mínima para trabajar es de 16 años, y ningún niño menor de esa edad puede ser empleado. Esto está en consonancia con la política nacional de educación. En 2021, la lista de los tipos de trabajo peligrosos se amplió de 51 a 71 para proteger a los niños pequeños.

El Ministerio de Trabajo ha emprendido muchas iniciativas innovadoras para eliminar por completo el trabajo infantil de Sri Lanka. Una de ellas es colaborar con las comunidades de base y las organizaciones locales para sensibilizar sobre el trabajo infantil. Con el apoyo de la Policía Comunitaria, el Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha campañas de sensibilización y capacitación a nivel comunitario. Estas progresan adecuadamente y esperamos que nos ayuden a alcanzar nuestro objetivo.

El Ministerio de Trabajo mantiene una amplia red de oficinas regionales que se extiende por toda la isla, lo que permite llevar a cabo actividades eficaces de inspección y supervisión

en todos los distritos. Esta amplia presencia permite a los inspectores del trabajo responder con prontitud a las quejas y realizar inspecciones periódicas, incluso en las zonas rurales. Además, los inspectores del trabajo poseen un sólido conocimiento de la materia y han recibido una formación especializada en asuntos de trabajo infantil, lo que mejora su capacidad para identificar y abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil en el sector informal. Como resultado de estos puntos fuertes institucionales y de los esfuerzos de aplicación en curso, Sri Lanka se encuentra en una posición relativamente sólida en la región para erradicar el trabajo infantil.

El Ministerio de Trabajo ha iniciado, en colaboración con la División de Policía Comunitaria de la Policía de Sri Lanka, la sensibilización de la sociedad civil a nivel de base sobre la responsabilidad social para la erradicación del trabajo infantil. El programa piloto se ha llevado a cabo en el distrito de Colombo en 2024. En consecuencia, el 20 de agosto de 2024 se impartió una formación especial a cuatro oficiales encargados de división (OIC) de comisaría y a los OIC de policía comunitaria de cada comisaría del distrito de Colombo, tras lo cual los OIC de policía comunitaria convocaron comités consultivos de policía comunitaria y a 587 líderes comunitarios y sacerdotes religiosos. Los comisarios adjuntos y los subcomisarios del Ministerio de Trabajo participaron como especialistas en estos programas de sensibilización. Paralelamente a este programa, se impartió formación sobre la erradicación del trabajo infantil a los OIC de la policía que trabajan en las divisiones de policía comunitaria y a los funcionarios del Ministerio de Trabajo (inspectores del trabajo). Los detalles de los programas son los siguientes. En estos programas participaron 244 oficiales.

En 2025, también se llevó a cabo un programa de formación de formadores (ToT) para crear un grupo de formadores entre los inspectores del trabajo, con el fin de llevar a cabo programas de sensibilización en toda la isla para promover el diálogo social y eliminar el trabajo infantil. En este programa, se formó a 63 funcionarios.

El Sistema de Gestión de Quejas del Ministerio de Trabajo dispone de un campo independiente para presentar quejas sobre casos de trabajo infantil. Incluso se investigan las quejas anónimas y se ha introducido la Autoridad Nacional de Protección del Menor (NCPA) con un acceso separado para las quejas recibidas a través de la línea de ayuda al menor de 1929.

Sri Lanka ya ha conseguido reducir la prevalencia de todas las formas de trabajo infantil a un nivel menor. Según la Encuesta sobre la Actividad Infantil de 2016, el porcentaje de trabajo infantil era del 1 por ciento. La División de Estadística del Ministerio de Trabajo ha realizado recientemente (2024) un estudio sobre el trabajo infantil en el distrito de Colombo, con una muestra de 1 000 hogares para identificar el riesgo y la prevalencia del trabajo infantil. Según el estudio, solo el 0,3 por ciento de los niños declararon realizar actividades económicas, porcentaje inferior a las estadísticas de la Encuesta sobre la Actividad Infantil de 2016.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante del Gobierno de Sri Lanka, Secretario Adjunto Principal del Ministerio de Trabajo, a que presente sus observaciones iniciales.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Sri Lanka, deseo expresar nuestro profundo y firme compromiso con la protección de los niños y la eliminación de todas las formas de trabajo infantil. Los derechos, la seguridad y el bienestar de los niños siguen siendo una prioridad nacional para Sri Lanka. Mientras tanto, valoramos las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y agradecemos sus aportaciones constructivas en apoyo de nuestros continuos esfuerzos por proteger a todos los niños de nuestro país.

En relación con el Convenio, el principio es claro: erradicar de manera efectiva el trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo. El Gobierno de Sri Lanka ha adoptado medidas en consecuencia. La edad mínima de admisión al trabajo en Sri Lanka es de 16 años, mientras que en algunos países sigue siendo de 14 o 15 años. La edad mínima se ajusta a la política nacional de educación.

En Sri Lanka, varias instituciones gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo, la Autoridad Nacional de Protección del Menor, el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Infancia y la Oficina de la Policía para la Mujer y la Infancia, así como sindicatos y organizaciones de empleadores y organizaciones de la sociedad civil están trabajando conjuntamente para proteger los derechos de los niños. El Gobierno sigue un enfoque integral aplicable a toda la sociedad para garantizar la protección de los derechos de los niños. El mecanismo funciona de manera eficaz tanto horizontal como verticalmente.

Además, resulta sorprendente que Sri Lanka haya sido incluido en la lista final de casos a pesar de que la Comisión de Expertos expresó su satisfacción por los progresos realizados en relación con la aplicación del Convenio. Sri Lanka ha logrado reducir el trabajo infantil y su inclusión en la lista socava los esfuerzos del país por eliminar dicho trabajo. Además, contamos con un foro tripartito nacional que se reúne periódicamente y ni los sindicatos ni los empleadores han planteado recientemente esta cuestión en los debates nacionales.

En Sri Lanka está prohibido que los jóvenes de entre 16 y 18 años realicen trabajos peligrosos, ofreciéndoseles así una mayor protección. Se considera que 71 trabajos son perjudiciales para los jóvenes, entre los que se incluyen el trabajo doméstico y los trabajos en la construcción y la pesca.

Esta revisión tiene por objeto evitar que los jóvenes realicen trabajos peligrosos que pongan en peligro su salud, su seguridad y su bienestar. Mediante la armonización de estas leyes, Sri Lanka ha impuesto restricciones al trabajo infantil en todos los sectores, incluida la prohibición de emplear a menores de 18 años en entornos peligrosos.

Sri Lanka también cuenta con un sólido marco normativo. La Política Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, adoptada en 2018, se ha aplicado con éxito. Orienta todas las actividades relacionadas y proporciona directrices a las partes interesadas.

El Ministerio de Trabajo, encargado de la eliminación del trabajo infantil, cuenta con 78 funcionarios que se ocupan de esta cuestión repartidos por toda la isla, lo que permite una inspección y supervisión eficaces en todos los distritos. Los inspectores del trabajo reciben formación específica sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil, lo que les permite detectar y abordar los casos de trabajo infantil, especialmente en el sector informal.

En las últimas décadas, Sri Lanka ha logrado progresos sustanciales en la erradicación del trabajo infantil. La encuesta sobre la actividad infantil de 2016 puso de relieve que alrededor de 43 000 niños realizaban trabajo infantil, lo que supuso un fuerte descenso con respecto a los 900 000 registrados en 1999. Un estudio realizado en 2024 por el Ministerio de Trabajo en el distrito de Colombo, que cubría 1 000 hogares, reveló que solo el 0,3 de los niños participaban en actividades económicas, lo que supuso un nuevo descenso con respecto a la encuesta de 2016. Esto pone de manifiesto la disminución continua del trabajo infantil en Sri Lanka.

El Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, establecido con arreglo a la Política Nacional sobre el Trabajo Infantil de 2017, es el principal mecanismo de coordinación interinstitucional. Incluye a todas las partes interesadas, a saber, sindicatos, empleadores y organizaciones no gubernamentales, y está presidido por una autoridad

superior, la Secretaría de Trabajo. Todas las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil se debaten y coordinan eficazmente a través de ese Comité, que se reúne trimestralmente y celebra un mínimo de cuatro reuniones al año.

Sri Lanka, como miembro de la Alianza 8.7, presentó en abril del año pasado su hoja de ruta nacional, centrada en cuatro prioridades —prevención, protección, enjuiciamiento y colaboración— en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas. Sri Lanka ha demostrado claramente su determinación de eliminar el trabajo infantil.

A nivel comunitario, los comités de desarrollo infantil de distrito y de división se reúnen para debatir cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. A estas reuniones asisten funcionarios de trabajo, supervisores de la libertad condicional, agentes de policía y funcionarios municipales. Los asuntos que no puedan resolver estos comités se remitirán al Comité Nacional y se tratarán de manera eficaz.

El Ministerio de Educación ha tomado medidas para abordar el abandono escolar a través de comités escolares y de área. Cuando un alumno abandona la escuela, estos comités, con la ayuda de los líderes comunitarios, actúan con rapidez y toman medidas para reintegrarlo en la escuela. Sri Lanka ofrece educación desde preescolar hasta el nivel universitario para garantizar la asistencia a la escuela. El Gobierno también proporciona de forma gratuita uniformes, comidas y libros de texto, así como compresas higiénicas para las alumnas. Este apoyo integral garantiza que ningún niño se quede atrás debido a la pobreza.

En 2024, solo hubo 5 000 casos de abandono escolar, menos del 1 por ciento del total de la población estudiantil. Cada caso se aborda de forma individual y con seriedad. Algunos niños abandonan la escuela por motivos de pobreza o incompatibilidad con la educación tradicional. También se abordan muchos otros elementos. Por ejemplo, los hijos de los trabajadores migrantes son objeto de supervisión continua por los funcionarios de desarrollo. Si algún niño abandona la escuela, estos funcionarios intervienen y toman las medidas necesarias para ayudarlo a regresar a ella.

En 2018, con el establecimiento de la política de educación obligatoria, el Gobierno también introdujo oportunidades de formación profesional para los niños menores de 16 años que tienen dificultades para adaptarse al sistema educativo tradicional. Esto les permite pasar a la formación profesional y evita que abandonen el sistema educativo.

Para combatir el trabajo infantil en el sector informal, Sri Lanka colabora con los líderes comunitarios a través de una iniciativa piloto que utiliza el mecanismo de policía comunitaria existente. En Colombo se ha impartido formación especial a los oficiales a cargo de las divisiones, los agentes de policía y otros funcionarios. Participaron un total de 587 líderes comunitarios. Paralelamente, se impartió formación sobre la erradicación del trabajo infantil a 244 agentes de policía y funcionarios de trabajo. El programa se aplica en otras provincias. Este enfoque ha tenido mucho éxito. El Ministerio de Trabajo puede recibir información sobre posibles casos de abandono escolar y adoptar medidas proactivas para evitar que los niños se vean abocados al trabajo infantil.

El Ministerio de Trabajo lleva a cabo inspecciones grupales para detectar posibles casos de trabajo infantil en el sector informal, especialmente en el sector pesquero. En 2024, se realizaron 47 inspecciones grupales y se detectaron posibles casos de trabajo infantil, y se tomaron medidas proactivas al respecto.

Cabe señalar que en Sri Lanka no se ha informado de ningún caso de trabajo infantil en el sector formal. En el sector informal, la sensibilización es fundamental para reducir este fenómeno. A este respecto, se ha habilitado una línea telefónica directa para que se pueda

denunciar cualquier problema relacionado con los niños. Las denuncias recibidas a través de la línea telefónica se clasifican y se remiten a los organismos competentes. Por ejemplo, las denuncias relacionadas con el trabajo infantil se dirigen al Ministerio de Trabajo, mientras que los casos de abusos se remiten a la policía. Además, el Ministerio de Trabajo ha digitalizado su sistema de gestión de denuncias para mejorar el acceso del público. También existe un número específico de WhatsApp para presentar denuncias al Ministerio de Trabajo.

En 2023, Sri Lanka introdujo un «programa de compromiso» que anima a los empleadores a comprometerse públicamente a no contratar a niños en su plantilla. El objetivo de esta iniciativa es sensibilizar y reforzar el compromiso de los empleadores y los trabajadores para prevenir el trabajo infantil. A este respecto, hemos llevado a cabo 24 programas de recepción de compromisos en el sector de las plantaciones y 40 programas en los sectores industriales para velar por que los empleadores se comprometan formalmente a no emplear a niños.

Además, en los últimos años hemos observado una disminución constante de los casos de trabajo infantil. En 2022 se detectaron 11 casos, en 2023, 12, y en 2024 solo se han registrado 2, lo que indica una tendencia a la baja. La mayor parte de los casos notificados se referían al sector manufacturero y dos al trabajo doméstico.

Todos los casos de trabajo infantil que se han detectado han sido objeto de enjuiciamientos. De los 12 casos judiciales, 5 siguen en curso. En 3 casos no se tenían pruebas y 4 casos se archivaron. Uno dio lugar a una indemnización de 500 000 rupias esrilanquesas y 2 redundaron en multas de 10 000 y 8 000 rupias. En 2024, se denunciaron 2 nuevos casos y otro más en 2025. Las actuaciones judiciales continúan.

Además, el Ministerio de Trabajo lleva a cabo 80 000 inspecciones al año con una plantilla limitada de 500 inspectores del trabajo. Se está trabajando para contratar a 100 inspectores más. Cada vez que realizan una inspección, los inspectores comprueban si hay trabajo infantil y deben informar de la edad de cada trabajador en el sistema de notificación. Nuestro objetivo final es crear un entorno en el que los niños no tengan que trabajar, sino que puedan crecer, aprender y prosperar. Ese es nuestro objetivo, y el Gobierno se ha comprometido a dar continuidad a estas medidas progresistas.

Miembros empleadores - Sri Lanka ratificó el Convenio en 2000 y la Comisión de Expertos formuló observaciones previas sobre este caso en 2024, 2020, 2019, 2017, 2013 y 2011. Es la primera vez que la Comisión examina la aplicación del Convenio por Sri Lanka. Agradecemos al Gobierno de Sri Lanka que haya presentado a la Comisión información pertinente sobre la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica. Consideramos que esta información es muy prometedora, al igual que el firme compromiso expresado por el representante gubernamental de garantizar que todos los niños estén protegidos contra los riesgos del trabajo infantil.

En las observaciones de la Comisión de Expertos se destacan las importantes medidas adoptadas por Sri Lanka, pero también las deficiencias que persisten en ámbitos en los que es necesario seguir trabajando para garantizar el cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica. En primer lugar, en lo que respecta a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo (artículo 2, 2)) y a la enseñanza obligatoria (artículo 2, 3)), los miembros empleadores acogen con beneplácito las enmiendas legislativas introducidas en la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños de 2021.

Estas enmiendas han elevado la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 14 a 16 años. También tomamos nota con agrado de que ahora se define como «niño» a toda

persona menor de 16 años y como «adolescente» a toda persona de entre 16 y 18 años. Se trata de un importante avance en la protección de los niños.

Además, felicitamos al Gobierno por armonizar la edad mínima de admisión al empleo con la edad en que cesa la obligación escolar, que es de 16 años, tal y como se establece en el Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela núm. 1, de 2015. Esta armonización es fundamental para garantizar que los niños permanezcan en la escuela y no se incorporen prematuramente a la fuerza de trabajo.

En lo que respecta a la aplicación del Convenio en la práctica y a la inspección del trabajo, los miembros empleadores toman nota de los grandes esfuerzos del Gobierno y de las numerosas iniciativas emprendidas entre 2021 y 2023 para eliminar el trabajo infantil. Toman nota en particular de:

- Las diversas campañas de sensibilización llevadas a cabo, así como de los seminarios en comunidades pesqueras y las actividades de divulgación dirigidas al personal escolar, los funcionarios encargados de la protección de la infancia y los trabajadores del sector privado.
- La colaboración con la policía comunitaria para poner en marcha campañas de sensibilización y capacitación a nivel comunitario, incluido un programa piloto que se realizó en Colombo en 2024 a través del que recibieron formación 587 líderes comunitarios y religiosos.
- Los programas de formación para inspectores del trabajo, supervisores de la libertad condicional, funcionarios de trabajo y agentes de policía.
- El sistema mejorado de gestión de denuncias del Ministerio de Trabajo, que incluye un campo específico para las denuncias de trabajo infantil y el acceso a la línea de ayuda para niños 1929 de la Autoridad Nacional de Protección del Menor.

También reconocemos el apoyo prestado por la OIT a Sri Lanka en relación con: su designación como país pionero de la Alianza 8.7; la estrategia nacional comunitaria; el módulo de formación sobre la transición de la escuela al trabajo, y la preparación de la hoja de ruta para la eliminación del trabajo infantil. La participación activa de Sri Lanka en la Alianza 8.7 y la presentación de su plan de acción en abril de 2024 ponen aún más de relieve su compromiso.

Sin embargo, en las observaciones de la Comisión de Expertos se señalan deficiencias persistentes y ámbitos en los que es necesario reforzar las medidas. Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos por estas cuestiones. Debemos expresar nuestra profunda preocupación por el contenido del informe presentado por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de la esclavitud tras su visita de 2021. No podemos pasar por alto la persistencia del trabajo infantil en los sectores doméstico, hotelero, de limpieza y en varios servicios, en particular en las zonas rurales y entre las minorías étnicas. Algunos niños incluso son víctimas de las peores formas de trabajo infantil, incluida la prostitución, y se ven obligados a abandonar la escuela para mantener a sus familias.

Los miembros empleadores opinan que la prevalencia de estas prácticas inaceptables ilustra la necesidad de adoptar un enfoque holístico y toman nota de los numerosos retos a los que puede enfrentarse un país a la hora de aplicar nuevas normativas.

En este contexto, los miembros empleadores desean solicitar al Gobierno que redoble sus esfuerzos para eliminar progresivamente el trabajo infantil, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales.

Queremos solicitar al Gobierno que adopte medidas para: garantizar que, en la práctica, se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos, y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias para conseguir que los adultos no empleen a niños ni abusen de ellos; fortalecer la capacidad y ampliar en el alcance de la inspección del trabajo con miras a luchar contra el trabajo infantil, en particular en el sector no estructurado; seguir proporcionando información exhaustiva sobre el número de niños que se ha detectado que realizan trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las vulneraciones detectadas y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes; garantizar que la definición de trabajo infantil utilizada en los servicios nacionales de trabajo infantil para compilar las estadísticas a este respecto se ajuste a las normas internacionales, de modo que el número estimado de niños que trabajan que figura en la encuesta sobre la actividad infantil sea correcto, y para adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela y seguir proporcionando información actualizada sobre las tasas de matriculación en la escuela y finalización de la escolaridad de los niños menores de 16 años.

Los miembros empleadores desean destacar que, si bien son importantes, enjuiciar e imponer sanciones a los responsables del trabajo infantil, así como retirar a los niños de dicho trabajo no son soluciones por sí solas. Por lo tanto, estas medidas no pueden ser suficientes, eficaces ni sostenibles si no se aplican junto con políticas estratégicas destinadas a abordar las causas profundas, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen a la explotación de los niños o tienen como resultado dicha explotación.

Los miembros empleadores opinan que los esfuerzos del Gobierno podrían traducirse en mejores resultados si se combinaran con programas destinados a abordar las vulnerabilidades al trabajo infantil, en particular en el caso de las minorías étnicas y las zonas identificadas como de mayor riesgo de trabajo infantil. Alentamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para aumentar la capacidad de los interlocutores tripartitos y a que solicite más asistencia a la OIT y otros asociados internacionales para el desarrollo a fin de elaborar y aplicar estrategias sostenibles y multidimensionales para erradicar el trabajo infantil, basadas en consultas oportunas y eficaces con los interlocutores sociales.

Creemos que el compromiso firme y los esfuerzos persistentes del Gobierno de Sri Lanka para abordar esta cuestión son un ejemplo de cómo la labor de la OIT, incluida la labor de la Comisión de Expertos y, esperamos, ahora también la labor de esta Comisión, puede tener un impacto positivo en la vida de los trabajadores y los empleadores y en la vida de los niños de todo el mundo.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que se pide a nuestra Comisión que examine la aplicación del Convenio por el Gobierno de Sri Lanka. Comenzamos reconociendo los importantes esfuerzos legislativos realizados por el Gobierno para cumplir con el Convenio.

La enmienda de la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños (núm. 47 de 1956) mediante la Ley núm. 2 (enmienda) de 2021 ha elevado la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 16 años. Esta reforma armoniza la legislación nacional con el requisito de edad mínima establecido en el Convenio y con la edad en que cesa la obligación escolar establecida en el Reglamento núm. 1 de 2015 sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela. Esta armonización no solo es coherente con las obligaciones internacionales del Gobierno en virtud del Convenio, sino que también constituye un paso fundamental para salvaguardar el derecho de todos los niños a la educación y a la protección frente a la entrada prematura en el mercado laboral.

Los miembros trabajadores también toman nota de las diversas iniciativas que se llevaron a cabo entre 2021 y 2023 para sensibilizar y desarrollar capacidades con miras a hacer frente al trabajo infantil. Se trata de campañas a través de la televisión, la radio y la prensa escrita, seminarios a nivel comunitario y formaciones específicas para funcionarios encargados de la protección de los niños, maestros, inspectores del trabajo, agentes de policía y supervisores de la libertad condicional, lo que pone de relieve que se trata de un enfoque integral.

Acogemos con especial satisfacción la creación de plataformas de diálogo social en las 11 oficinas de área y la elección de diez aldeas en el marco del programa zona libre de trabajo infantil para llevar a cabo iniciativas especiales destinadas a erradicar el trabajo infantil. Estas iniciativas comunitarias son fundamentales para la prevención a largo plazo y la protección de los niños. Sin embargo, aunque reconocemos estos importantes avances, los miembros trabajadores debemos hacer hincapié en que la existencia de trabajo infantil en Sri Lanka sigue siendo motivo de grave preocupación.

El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de la esclavitud ha observado la persistencia del trabajo infantil en el trabajo doméstico, la industria hotelera, los servicios de limpieza y los sectores informales en general. La economía informal, que a menudo escapa a la supervisión normativa, plantea un reto importante para la aplicación efectiva del Convenio. Los niños que trabajan en sectores informales son especialmente vulnerables a la explotación, las condiciones de trabajo peligrosas y la privación de la educación y la protección social. Estos riesgos se acentúan en las zonas rurales pobladas por minorías étnicas, donde los niños a menudo se ven obligados a abandonar la escuela para apoyar a sus familias. Las investigaciones de la OIT también revelan que los niños de las zonas rurales se enfrentan a obstáculos para acceder a la educación, entre los que figuran las dificultades para desplazarse a la escuela en algunas regiones y el número insuficiente de docentes.

Por lo tanto, los miembros trabajadores instan al Gobierno de Sri Lanka a que redoble sus esfuerzos para ampliar el alcance y la capacidad de la inspección del trabajo, garantizando que se detecte, proteja y apoye a todos los niños que trabajan, en particular en entornos informales y rurales, para salir del trabajo infantil.

Los miembros trabajadores toman nota de la información proporcionada por el Gobierno, según la cual en 2021 y 2022 se recibieron 204 y 145 denuncias de trabajo infantil, que dieron lugar a la detección de 7 y 4 casos, respectivamente. Si bien esto refleja que existen mecanismos de notificación e investigación, el escaso número de casos confirmados sugiere que la inspección del trabajo sigue siendo insuficiente, en particular en la economía informal, donde el trabajo infantil es más frecuente.

La falta de asignación de recursos a la inspección del trabajo es aún más preocupante si se tiene en cuenta la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, incluidos la trata de niños, la explotación sexual comercial, la pornografía infantil y la prostitución infantil, así como el fenómeno persistente de los «chicos de playa» en las zonas turísticas.

Instamos al Gobierno a que refuerce la capacidad, la formación y la cobertura de la inspección del trabajo, prestando especial atención a la economía rural, las comunidades vulnerables y los sectores de alto riesgo. Resulta fundamental que se redoblen los esfuerzos en materia de supervisión, incluidas las visitas de inspección y el seguimiento riguroso de las denuncias, a fin de velar por que se detecten y se aborden las vulneraciones de manera oportuna y eficaz.

Además, nos preocupa la falta de información sobre las sanciones impuestas por infringir los requisitos legales relativos a la edad mínima. Las reformas legales y las campañas de sensibilización son fundamentales, pero sin una aplicación efectiva, incluidas sanciones por infringir la ley, se corre el riesgo de que los avances se vean socavados.

Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos para que el Gobierno proporcione información sobre el número y la naturaleza de las vulneraciones detectadas y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes.

Para concluir, los miembros trabajadores recuerdan que Sri Lanka es un país pionero en lo que respecta la meta 8.7 de los ODS, una iniciativa internacional diseñada para acelerar los esfuerzos destinados a eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Este estatus es tanto una oportunidad como una responsabilidad. Como país pionero, se espera que Sri Lanka establezca un alto nivel de liderazgo, aplicación y transparencia. Por lo tanto, instamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para seguir reforzando los mecanismos de aplicación, ampliar el alcance de la inspección del trabajo, mejorar el acceso a la educación y proteger a todos los niños contra la explotación económica y el abuso. Cumpliendo sus compromisos internacionales en virtud del Convenio y demostrando voluntad política y responsabilidad, Sri Lanka no solo puede garantizar un futuro mejor para sus niños, sino también servir de ejemplo para otros países que luchan por eliminar el trabajo infantil.

Miembro empleador, Sri Lanka - Al estar el caso de Sri Lanka con respecto a la aplicación del Convenio en la lista de casos de la Comisión, me complace compartir nuestros progresos habida cuenta de que Sri Lanka ha progresado mucho en la lucha contra el trabajo infantil, en particular, durante las dos últimas décadas.

Como miembros empleadores de la OIT y de la organización nacional de empleadores, reconocida por el Gobierno de Sri Lanka, hemos trabajado intensamente en esta cuestión para lograr el nivel de cumplimiento requerido del Convenio. Es importante destacar que los sucesivos Gobiernos han tomado nota seriamente de la necesidad de erradicar por completo el trabajo infantil en Sri Lanka. Hemos apoyado plenamente las iniciativas del Gobierno a través del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo y otros comités e iniciativas para promover un entorno de trabajo libre de trabajo infantil.

Debo señalar que orientamos a las empresas en materia de legislación del trabajo y convenios internacionales sobre trabajo infantil, y asesoramos a los empleadores sobre la aplicación estricta de las normativas y leyes que les conciernen.

Quisiera señalar a la atención de la Oficina la evolución reciente de las disposiciones legales y el marco político en materia de trabajo infantil en Sri Lanka. En su intervención, el Gobierno de Sri Lanka ha mencionado ciertas medidas que se han tomado durante las últimas décadas y, en particular, en los últimos años, para fortalecer el marco legal y dar curso a las decisiones políticas adoptadas por el Gobierno.

Sri Lanka cuenta con un sólido sistema jurídico y administrativo para prevenir el trabajo infantil. La edad mínima para trabajar se ha elevado a 16 años, cuando anteriormente era de 14 años, para ajustarla a la edad en que cesa la obligación escolar en Sri Lanka.

En 2021, la lista de los tipos de trabajo peligrosos se amplió de 51 a 71 para proteger a los niños pequeños. Esta lista incluye trabajos peligrosos en los que no se puede emplear a niños de entre 16 y 18 años, como el trabajo doméstico y la pesca. Mediante la Ley sobre el Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños núm. 2 (enmienda), de 2021, se elevó la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 16 años. Se trata de una medida importante que se adoptó para reforzar aún más las disposiciones legales contra el trabajo infantil. Junto con estas medidas, el

Gobierno ha manifestado su compromiso de seguir reforzando las disposiciones y el marco jurídicos.

Además, Sri Lanka cuenta con un marco político para garantizar que se establezcan los mecanismos adecuados. Desarrolló la Política Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, que se adoptó en 2018 y se ha aplicado con éxito. Esta Política guía todas las actividades relacionadas con esta cuestión y proporciona orientación a todas las partes interesadas.

El Ministerio de Trabajo de Sri Lanka mantiene una amplia red de oficinas regionales en toda la isla. El número de niños que trabajan ha disminuido considerablemente: la encuesta sobre la actividad infantil realizada en 2016 indicaba un porcentaje del 0,5 por ciento de trabajo infantil, mientras el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo en 2024 refleja una nueva reducción, con un 0,3 por ciento de niños que declararon realizar actividades económicas.

El Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, establecido con arreglo a la Política Nacional sobre el Trabajo Infantil de 2017, es el mecanismo de coordinación interinstitucional constituido para abordar y erradicar el trabajo infantil en el país. La Federación de Empleadores de Ceilán forma parte del Comité Directivo Nacional, que celebra reuniones periódicas para evaluar la situación.

Los comités de desarrollo infantil a nivel de distrito y de división debaten cuestiones relacionadas con la infancia, incluido el trabajo infantil. A estas reuniones asisten funcionarios de la administración del trabajo, supervisores de la libertad condicional y agentes de policía para examinar el bienestar de los niños a nivel local. Este mecanismo no solo funciona en las ciudades, sino también en las zonas rurales.

Además, para garantizar que los estudiantes asistan a las clases, el Gobierno ofrece educación gratuita, que incluye, por ejemplo, uniformes, comidas y libros de forma gratuita. Se trata de mecanismos mediante los cuales el Gobierno ha adoptado medidas que han contribuido en gran medida a erradicar el trabajo infantil en las zonas rurales.

El Gobierno ha prestado especial atención al sector pesquero y, en 2024, se llevaron a cabo 47 inspecciones grupales en zonas de pesca tanto interior como costera. Además, se han llevado a cabo 22 sesiones de concienciación, en 22 oficinas de trabajo de distrito, dirigidas a empleadores de pequeñas y medianas empresas del sector de las plantaciones.

Así pues, a través de estas iniciativas gubernamentales, no solo se han tomado medidas en las áreas más afectadas, como el sector rural, sino que las recientes iniciativas del Gobierno, centrándose sin duda en estos proyectos, también se han dirigido a los empleadores de las pequeñas y medianas empresas, así como al sector de las plantaciones.

Deseamos destacar que el Gobierno ha adoptado medidas importantes y necesarias para abordar el problema del trabajo infantil en Sri Lanka y seguiremos apoyando todas las medidas que adopte el Gobierno en el futuro. Estamos seguros de que Sri Lanka tiene argumentos sólidos para respaldar su posición como país que ha realizado grandes progresos. Nos complace tomar nota de la alentadora precisión de la Oficina y tomaremos las medidas que sean necesarias para seguir reforzando nuestra lucha contra el trabajo infantil.

Miembro trabajador, Sri Lanka - Quisiera centrar mis observaciones en el Convenio que Sri Lanka ratificó en 2000. Este Convenio no consiste solo en un documento jurídico, sino que implica un deber moral, arraigado en nuestra responsabilidad compartida de proteger los derechos, la dignidad y el futuro de los niños de todo el mundo.

Ante todo, deseo sumarme a los comentarios realizados por el representante gubernamental y reconocer las importantes medidas que Sri Lanka ha adoptado para combatir el trabajo infantil. Desde que ratificó el Convenio, nuestro país ha introducido una serie de medidas legislativas y políticas destinadas a erradicar el trabajo infantil y promover el acceso a la educación. Una de las acciones más significativas ha sido elevar la edad mínima para la admisión al empleo de modo que coincida con la edad de finalización de la enseñanza obligatoria.

Según el Departamento de Censos y Estadísticas de Sri Lanka, las tasas de trabajo infantil han mostrado una tendencia a la baja en las dos últimas décadas. La encuesta sobre la actividad infantil de 2016 indicó que el porcentaje de trabajo infantil entre los niños de 5 a 17 años se situaba en torno al 1 por ciento. Aunque incluso un 1 por ciento de niños que trabajan es demasiado, esta estadística refleja un progreso importante en comparación con décadas anteriores. Además, Sri Lanka ha tomado medidas para reforzar la escolarización mediante la provisión de educación gratuita, un programa de comidas escolares, libros de texto gratuitos y ayudas al transporte.

Nos complace observar que el actual Gobierno ha seguido invirtiendo en estas áreas, reconociendo que la educación es la solución más eficaz a largo plazo contra el trabajo infantil. Los sindicatos también han desempeñado un papel fundamental abogando por una aplicación más estricta de la legislación laboral y, en algunos casos, apoyando directamente a las familias para que sus hijos puedan acceder a la educación. Es importante destacar que nuestro papel va más allá de la supervisión y la elaboración de informes. Nos consideramos partes interesadas en la configuración de la política nacional del trabajo y nos comprometemos a contribuir constructivamente al diálogo con el Gobierno, los empleadores y los socios internacionales. Sin embargo, a pesar de estos avances, siguen existiendo desafíos.

El trabajo infantil no solo se limita a una cuestión legal, sino que también constituye un problema económico y social, profundamente vinculado a la pobreza, la desigualdad y la falta de acceso a una educación de calidad. En algunas zonas rurales y de plantaciones todavía hallamos comunidades vulnerables en las que los niños realizan trabajos peligrosos o abandonan prematuramente la escuela debido a la presión económica en el hogar. Las formas informales y ocultas de trabajo infantil siguen siendo difíciles de controlar y regular eficazmente.

Igualmente, debemos permanecer vigilantes en el contexto de crisis económicas. La pandemia de COVID-19 y la reciente crisis económica en Sri Lanka han supuesto una presión adicional para las familias. La raíz del trabajo infantil es la pobreza y eliminar la pobreza es la vía para eliminar el trabajo infantil. La colaboración internacional y la asistencia técnica de organizaciones como la OIT han sido fundamentales.

De cara al futuro, creemos que el diálogo regional y el intercambio de información entre sindicatos y Estados Miembros pueden reforzar nuestra respuesta colectiva. El trabajo infantil no queda confinado por las fronteras. Para concluir, nos comprometemos a garantizar que todos los niños tengan la oportunidad de aprender, crecer y sentirse libres de la explotación. Hacemos un llamamiento para que se ponga fin a las guerras que consumen miles de millones y se invierta el dinero en programas de educación y erradicación de la pobreza. Apreciamos que el Gobierno de Sri Lanka mantenga su compromiso de defender los principios de la OIT y de trabajar para erradicar el trabajo infantil en todas sus formas.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán aprecia el compromiso constructivo de Sri Lanka con la OIT en relación con la aplicación del Convenio.

Reconocemos las medidas legislativas y políticas adoptadas por Sri Lanka, incluidas las recientes enmiendas que elevan la edad mínima de admisión al empleo y amplían la lista de ocupaciones peligrosas. Elogiamos los esfuerzos del país para reducir el trabajo infantil mediante la reintegración escolar, la participación a nivel comunitario y el fortalecimiento de los mecanismos de inspección del trabajo.

El Pakistán acoge con satisfacción las observaciones positivas de la Comisión de Expertos y alienta a que prosiga la cooperación internacional para apoyar los progresos de Sri Lanka en materia de protección de los niños frente a la explotación laboral, con el objetivo de garantizar la plena protección y unas condiciones de trabajo decente para todos los niños, en consonancia con las normas internacionales. Confiamos en que la cooperación continuada entre Sri Lanka y la OIT contribuya aún más al objetivo de erradicar el trabajo infantil de conformidad con las normas internacionales.

Miembro trabajadora, Bélgica - Tomamos nota, al igual que la Comisión de Expertos, de que, según los comentarios anteriores, la Ley sobre el Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños núm. 47, de 1956, ha sido enmendada por la Ley núm. 2, de 2021, para elevar de 14 a 16 años la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, de conformidad con el Convenio. Así pues, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en Sri Lanka coincide ahora con la edad en la que cesa la obligación escolar, que es de 16 años.

Del mismo modo, el Reglamento núm. 01, de 2021, sobre ocupaciones peligrosas, ha venido a completar la lista de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años. En esta lista figuran, entre otros, el trabajo doméstico, la pesca comercial y las operaciones de pesca en alta mar, así como el trabajo en las minas, en obras de construcción, como guía turístico, etc. Aunque la legislación sobre la edad mínima se ha armonizado, aún es necesario proseguir y reforzar su aplicación en la práctica.

Es cierto que, según la información facilitada por el Gobierno, se han tomado diferentes iniciativas en este sentido, en particular mediante campañas de sensibilización dirigidas al público en general o a públicos específicos, o mediante programas de formación.

Sin embargo, como señaló el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de esclavitud, en noviembre de 2021, el trabajo infantil sigue existiendo en Sri Lanka. Es especialmente visible en los sectores doméstico y hotelero, así como en los sectores de los servicios de limpieza y de los servicios en general. Los niños de las zonas rurales siguen viéndose obligados a abandonar la escuela para mantener a sus familias. El trabajo infantil también es elevado entre las minorías étnicas tamiles en las plantaciones de té y caucho. Ahora bien, el derecho a la educación debe estar garantizado para todos los niños, incluidos los que viven en la pobreza e independientemente de su origen étnico.

En el informe de 2024 del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que abarca el 2023, se informa también de que en Sri Lanka hay niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil, incluida la explotación sexual comercial, a veces como parte de la trata de seres humanos, y el trabajo doméstico forzoso.

El 30 de julio de 2024, *Save the Children* también informó en su sitio web de que, en Sri Lanka, la trata de seres humanos había aumentado de manera alarmante.

También hay que señalar que, a pesar de la prohibición legal, se sigue reclutando a niños para ocupaciones peligrosas como la minería, la construcción y la pesca de altura, en detrimento de su salud y su seguridad. Por consiguiente, es urgente que se sigan tomando las medidas adecuadas para garantizar que se respeten plenamente en la práctica la edad mínima de 16 años y la prohibición de realizar trabajos peligrosos antes de los 18 años.

Un aspecto importante en este sentido es la persecución de los delitos y la imposición de penas adecuadas y disuasorias a los infractores. En el mencionado informe del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos también se señala que no se sabe si el Gobierno ha procesado o condenado a los autores de delitos relacionados con las peores formas de trabajo infantil.

Es esencial que se faciliten recursos para llevar a cabo investigaciones eficaces y procesar a los autores, garantizando al mismo tiempo la protección de las víctimas. En consecuencia, apoyamos la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno de Sri Lanka recopile y facilite información sobre el número de procesos iniciados y la naturaleza de los delitos detectados, así como sobre las condenas y las sanciones impuestas en casos de empleo de niños y jóvenes.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Durante décadas, Sri Lanka ha aplicado y mejorado continuamente las leyes y las políticas para erradicar el trabajo infantil. Ha establecido un mecanismo de coordinación interdepartamental para hacer frente al trabajo infantil, ha creado una red nacional de oficinas regionales de inspección y ha establecido un marco jurídico y un sistema administrativo sólidos para proteger eficazmente los derechos de los niños.

Sri Lanka también se ha centrado en impulsar el desarrollo socioeconómico para atajar las causas profundas del trabajo infantil, como la pobreza, la desigualdad y la discriminación. Garantiza la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela, mediante políticas de supervisión solidaria, aumentando así el nivel educativo de los niños.

Se han llevado a cabo amplias campañas de sensibilización para fomentar la concienciación social sobre la erradicación del trabajo infantil en todos los sectores. Estos esfuerzos han dado resultados notables, reduciendo sustancialmente el trabajo infantil en el país. China elogia estos logros.

El Gobierno de Sri Lanka cumple firmemente sus obligaciones en virtud del Convenio, valora las opiniones de la OIT y de las comisiones pertinentes y potencia la cooperación internacional, a través de mecanismos como el Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Tras las enmiendas de 2021 a la Ley de Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños, Sri Lanka aprobó recientemente nuevas enmiendas legislativas, elevando la edad mínima para trabajar a 16 años. Esto ha sido reconocido y elogiado por la Comisión de Expertos.

Apoyamos que la Secretaría de la OIT y sus mecanismos de control de la aplicación de las normas mantengan una comunicación y una cooperación constructivas con el Gobierno de Sri Lanka, proporcionando el apoyo técnico necesario para seguir promoviendo el desarrollo económico y social del país, con lo que se contribuye a mejorar, de manera continua, su capacidad de cumplimiento.

Miembro trabajadora, Japón - Quisiera comenzar reconociendo el continuo compromiso del Gobierno de Sri Lanka en la lucha contra el trabajo infantil. Tomamos nota de que ratificó el Convenio y de las medidas adoptadas para su aplicación. Sin embargo, también debemos ser lúcidos: siguen existiendo retos importantes.

Según los datos de 2023, en Sri Lanka aproximadamente el 0,8 por ciento de los niños de entre 5 y 14 años siguen realizando algún tipo de trabajo. Aunque esto pueda parecer numéricamente pequeño, se traduce en más de 28 000 niños. Cada uno de estos niños representa una vida interrumpida, una educación interrumpida y un futuro comprometido.

Muchos de estos niños trabajan en sectores no regulados y a menudo peligrosos: agricultura, pesca, venta ambulante, trabajo doméstico, construcción y fabricación a pequeña escala. Se trata de áreas que suelen quedar fuera del alcance de las inspecciones del trabajo y en las que las violaciones de los derechos de los niños pasan desapercibidas o no se denuncian.

Lo más preocupante es que las estadísticas oficiales pueden subestimar enormemente la magnitud real del trabajo infantil. Los niños que trabajan como ayudantes no remunerados en explotaciones agrícolas familiares, especialmente los que tienen entre 5 y 11 años y trabajan menos de 15 horas a la semana o entre 12 y 14 años y menos de 25 horas, quedan excluidos de la definición formal de trabajo infantil.

Una preocupación especialmente acuciante es el trabajo doméstico infantil. Ocultos detrás de puertas cerradas y protegidos de la vista del público, los niños trabajadores domésticos a menudo soportan largas jornadas de trabajo, aislamiento e incluso abusos. Muchos no tienen acceso a la educación, ni a una red de seguridad jurídica. En la actualidad, el marco jurídico de Sri Lanka no clasifica el trabajo doméstico como peligroso, a pesar de los riesgos claros y documentados que conlleva. Esta omisión legal debe abordarse urgentemente. Ningún niño debe ser invisible a los ojos de la ley.

En consonancia con el principio del Convenio, instamos respetuosamente al Gobierno de Sri Lanka a que adopte las siguientes medidas concretas:

- 1) Colmar todas las lagunas legales que permiten la persistencia del trabajo infantil. Esto significa incluir explícitamente el trabajo doméstico y el trabajo familiar informal, así como las formas peligrosas o prohibidas de trabajo infantil, y alinear la definición nacional con las normas de la OIT, sin excepciones ni ambigüedades.
- 2) Reforzar los mecanismos de control y aplicación. Las leyes sobre el papel significan poco sin una aplicación efectiva. Los inspectores del trabajo deben estar debidamente formados, financiados y facultados para llegar a todos los sectores, especialmente a los informales, rurales u ocultos.
- 3) Invertir en una educación inclusiva de calidad, especialmente en las comunidades rurales y empobrecidas. Cuando las familias ven un panorama claro a través de la escolarización, es menos probable que envíen a sus hijos a trabajar. La educación es a la vez un escudo contra la explotación y un camino hacia la dignidad.

Instamos al Gobierno de Sri Lanka a tomar medidas audaces y decisivas para eliminar el trabajo infantil en todas sus formas.

Miembro gubernamental, Bangladesh - Bangladesh observa con reconocimiento los esfuerzos realizados por Sri Lanka para mejorar la situación del trabajo infantil. Los esfuerzos incluyen la introducción de enmiendas a la ley para elevar la edad mínima de admisión al trabajo o al empleo de 14 a 16 años y la ampliación de la lista de trabajos peligrosos de 51 a 71, para proteger a los niños. Bangladesh acoge con beneplácito los comentarios satisfactorios sobre la reciente enmienda legal realizada en Sri Lanka.

Tomamos nota asimismo de que el sistema de educación gratuita de Sri Lanka beneficia a todos los niños, al tiempo que son encomiables las medidas adoptadas para proteger los derechos de los niños a nivel comunitario y la adopción, en 2018, de la Política Nacional para Eliminación del Trabajo Infantil del país.

Acogemos con agrado la red integral y la formación de inspectores del trabajo de Sri Lanka para detectar y abordar los problemas relacionadas con el trabajo infantil en el sector informal. El impacto progresivo de todas estas medidas se ha visto confirmado por la tendencia

a la baja, como demuestran los datos, en la utilización del trabajo infantil en Sri Lanka en los últimos años. Bangladesh elogia a Sri Lanka por los progresos realizados hasta la fecha y apoya los esfuerzos de este país para erradicar el trabajo infantil. Bangladesh insta a la OIT a intensificar el apoyo técnico a Sri Lanka para seguir reforzando su gobernanza en materia laboral.

Miembro trabajadora, República de Corea - El artículo 3 del Convenio establece que la edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos no deberá ser inferior a 18 años. Sri Lanka ha demostrado su compromiso de proteger a los menores de 18 años de los trabajos peligrosos ratificando el Convenio núm. 138 y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Posteriormente, Sri Lanka revisó la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños de 1956 para elevar la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 16 años, mientras que el trabajo peligroso sigue estando prohibido hasta los 18 años.

En 2021, se produjo un cambio significativo gracias a la aprobación del Reglamento sobre ocupaciones peligrosas núm. 1, que amplió el número de trabajos peligrosos prohibidos de 51 a 71, incluidos el trabajo doméstico, los servicios de spa, las operaciones con dispositivos electrónicos psicológicamente nocivos y los trabajos con electricidad de alto voltaje.

Sin embargo, a pesar de estas revisiones, persiste una brecha sustancial entre el marco legal y la aplicación práctica. Las evidencias demuestran que un número considerable de jóvenes menores de 18 años siguen dedicándose a ocupaciones peligrosas prohibidas explícitamente por la ley. Estos problemas se han visto seriamente agravados por la actual crisis económica que sufre Sri Lanka, lo que ha obligado a los hogares vulnerables a recurrir a mecanismos de supervivencia negativos, como el trabajo infantil en sectores peligrosos.

Permítanme poner algunos ejemplos:

- El trabajo doméstico forzoso continúa a pesar de la prohibición explícita establecida en el Reglamento de 2021. Los niños, en su mayoría de zonas rurales, son objeto de tráfico sistemático hacia hogares urbanos. Estos niños soportan jornadas de trabajo que superan las 12 horas diarias, malos tratos físicos y psicológicos, negación total de la remuneración y estrictas restricciones de movimiento y comunicación. Son en gran medida invisibles para los mecanismos de vigilancia, ya que están ocultos en hogares privados. Sin embargo, algunos casos documentados revelan que niños de tan solo 12 años realizan tareas domésticas en condiciones similares a la esclavitud.
- En las explotaciones mineras se sigue empleando a niños a pesar de que están clasificadas como peligrosas. En las canteras y las minas de piedras preciosas, los niños están expuestos al polvo de sílice, la contaminación por mercurio y la inestabilidad de las excavaciones. Los informes médicos señalan que esos niños trabajadores padecen enfermedades respiratorias, afecciones cutáneas y trastornos del desarrollo. El carácter clandestino de muchas explotaciones mineras complica aún más la labor de protección y aplicación de la ley.
- Continúa el empleo en el sector de la construcción, tanto en proyectos de construcción formales como informales. Los jóvenes realizan tareas que incluyen levantar objetos pesados, trabajar a alturas peligrosas sin arnés de seguridad y manejar máquinas sin la formación adecuada. Los registros hospitalarios muestran ingresos regulares de niños heridos en obras de construcción, siendo frecuentes las fracturas, los cortes y los traumatismos craneoencefálicos.
- -Las prácticas peligrosas en explotaciones agrícolas y en la pesca van más allá de la pesca de altura y abarcan la aplicación de pesticidas, el manejo de maquinaria pesada y el trabajo

en condiciones climáticas extremas. En las plantaciones de té, los menores de 16 años trabajan recogiendo té durante las temporadas de cosecha, transportando cargas demasiado pesadas para ellos y exponiéndose a sustancias químicas nocivas. En la pesca, trabajan en turnos de 14 a 16 horas en condiciones marítimas peligrosas, y hay casos de niños que caen por la borda o resultan gravemente heridos por los instrumentos de pesca.

Por lo tanto, el Gobierno debería proporcionar información sobre la aplicación del Reglamento sobre ocupaciones peligrosas núm. 1/2021, incluida información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas en relación con los jóvenes que realizan trabajos peligrosos. La mejora de la recopilación de datos y la transparencia en relación con las infracciones, especialmente en los sectores recientemente regulados, permitirá al Gobierno tomar medidas específicas y aplicar medidas de rendición de cuentas. Además, resulta esencial una planificación exhaustiva de la aplicación con una asignación de recursos adecuada para abordar las causas socioeconómicas que empujan a los niños al trabajo peligroso. Para ello es necesario reforzar la inspección del trabajo, ampliar los programas de protección social, mejorar el acceso a la educación y garantizar una coordinación interinstitucional eficaz.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza ha tomado nota con interés de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la información escrita proporcionada por Sri Lanka el 19 de mayo de 2025. Al igual que la Comisión de Expertos, Suiza toma nota con satisfacción de la evolución legislativa positiva que ha tenido lugar en los últimos años, en particular el aumento de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 14 a 16 años. Gracias a ello, la edad mínima para trabajar coincide ahora con el final de la escolaridad obligatoria, con lo que aumenta el número de niños que completan su escolarización.

Suiza también acoge con agrado las diversas iniciativas adoptadas por el Gobierno de Sri Lanka para prevenir y eliminar el trabajo infantil en el país, en particular:

- la organización de campañas de sensibilización a gran escala;
- la creación de plataformas de debate tripartito sobre el trabajo infantil, y
- la formación y el refuerzo de las capacidades de los inspectores del trabajo y de los agentes de policía para detectar y abordar los casos de trabajo infantil.

Sin embargo, nos sigue preocupando la persistencia del trabajo infantil, sobre todo en los sectores informal y doméstico, así como en las zonas rurales y los destinos turísticos. Por ello, pedimos al Gobierno de Sri Lanka que prosiga e intensifique sus esfuerzos para prevenir y combatir el trabajo infantil. Haciéndonos eco de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 182, también pedimos a las autoridades de Sri Lanka que tomen las medidas necesarias para promover la rehabilitación y la reintegración social de los niños que han sido apartados de las peores formas de trabajo infantil. Por último, Suiza invita al Gobierno de Sri Lanka a continuar su estrecha cooperación con la OIT, con el fin de alcanzar el objetivo de erradicar totalmente el trabajo infantil en el país.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Tomamos nota del compromiso manifestado por el Gobierno de Sri Lanka de cumplir sus obligaciones internacionales en virtud del Convenio. Reconocemos que existen marcos institucionales y mecanismos para la elaboración de memorias y la investigación. Sin embargo, debemos expresar nuestra honda preocupación por el hecho de que la ejecución y la aplicación reales de estos mecanismos sigan siendo significativamente inadecuadas.

A pesar de la prohibición legal del trabajo infantil, el número persistentemente bajo de casos detectados y confirmados plantea inquietantes interrogantes sobre la eficacia de la

inspección del trabajo. En particular, en la economía informal, que constituye una parte importante del mercado del trabajo de Sri Lanka y donde es más probable que se produzca el trabajo infantil.

El sistema de inspección y supervisión, en su forma actual, carece del alcance, la capacidad y los recursos necesarios para detectar las infracciones y responder eficazmente a ellas. Las limitaciones de la inspección del trabajo son especialmente visibles en las zonas rurales, entre las comunidades económicamente marginadas, y en sectores de alto riesgo como la agricultura, el trabajo doméstico, la pesca y la manufactura a pequeña escala. La situación se ve agravada por la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, como la trata de niños, el trabajo peligroso y la explotación sexual comercial, especialmente en las zonas turísticas.

La protección de los niños contra la explotación laboral no puede seguir siendo un objetivo teórico. Requiere una aplicación proactiva, sostenida y con recursos suficientes sobre el terreno. Por sí solos, los instrumentos legislativos no son suficientes. Su aplicación debe ir acompañada de voluntad política y fortaleza institucional.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de Sri Lanka a que adopte medidas inmediatas y concretas para:

- 1) fortalecer la capacidad institucional, la formación y el alcance operativo de la inspección del trabajo, incluyendo un aumento de las asignaciones presupuestarias y la formación especializada en materia de trabajo infantil, enfoques sensibles al género y participación de la comunidad;
- 2) extender el mandato y la periodicidad de las inspecciones a las economías rurales informales y regulares, donde la mayoría de los niños vulnerables trabajan ocultos o en condiciones no reguladas;
- 3) establecer protocolos de inspección específicos para cada sector en las zonas de alto riesgo y garantizar la coordinación entre los inspectores del trabajo, los servicios de protección de la infancia y las autoridades locales, y
- 4) por último, garantizar un seguimiento exhaustivo y oportuno de las denuncias y los resultados de las inspecciones, incluida la imposición de sanciones adecuadas en caso de incumplimiento y la prestación de servicios de protección, rehabilitación y educación a los niños retirados del trabajo explotador.

El verdadero reto del Convenio no reside en su ratificación, sino en su plena aplicación práctica. La erradicación del trabajo infantil no es solo una cuestión de cumplimiento del derecho internacional, sino una obligación moral y una medida de nuestra humanidad compartida. Todos los niños y las niñas tienen derecho a una infancia segura, digna y saludable, libre de explotación económica. Instamos al Gobierno de Sri Lanka a que asuma esta responsabilidad con urgencia y compromiso.

Representante gubernamental - Sri Lanka tomará en consideración las observaciones formuladas por los sindicatos, los empleadores y los Estados Miembros en relación con la aplicación del Convenio. Valoramos el diálogo constructivo y las recomendaciones realizadas en este foro, aunque nos preocupa que se haya seleccionado a Sri Lanka como uno de los casos individuales examinados por la Comisión.

Como se mencionó anteriormente, en Sri Lanka, los casos de trabajo infantil se limitan a determinadas zonas. Aunque el número de casos es relativamente reducido, como Gobierno estamos muy preocupados por esta cuestión. La última encuesta sobre la actividad infantil se realizó en 2016 y se han tomado todas las medidas necesarias para llevar a cabo la próxima

encuesta en 2025. Estamos consultando a la OIT para obtener apoyo técnico para realizar una encuesta nacional actualizada en 2025 con el fin de determinar el número de niños que participan en diferentes actividades económicas, su localización y el tipo de trabajo que realizan. Los datos de esta encuesta aportarán una visión más analítica y nos permitirán orientar nuestras intervenciones de manera más eficaz.

Como Gobierno, aplicamos la sensibilización como estrategia clave para eliminar el trabajo infantil. Utilizamos la tecnología y las plataformas digitales, junto con los métodos de comunicación tradicionales, para llegar a diferentes comunidades y partes interesadas en todo el país. Valoramos mucho el apoyo continuo de la OIT para sensibilizar y mantener las actividades con miras a la erradicación del trabajo infantil en Sri Lanka.

Se ha reconocido que el reforzamiento de las competencias y capacidades de los inspectores del trabajo y de los funcionarios de otros departamentos gubernamentales pertinentes es una necesidad esencial para esta política nacional. Por consiguiente, en 2024, se puso en marcha un programa especial, en colaboración con la División de Policía Comunitaria de la Policía de Sri Lanka, que esperamos continuar. Se impartió una formación especial a cuatro oficiales encargados de división de comisaría y a los oficiales de policía comunitaria responsables de cada comisaría del distrito de Colombo, en la que participaron 587 líderes comunitarios y 244 funcionarios públicos. En marzo de este año, se llevó a cabo un programa de formación para formadores para 63 inspectores del trabajo con el fin de crear un grupo de formadores en toda la isla para promover el diálogo social y eliminar el trabajo infantil.

El compromiso de proteger a los niños y garantizar que todos ellos disfruten del derecho a la educación es una de las principales preocupaciones de nuestro Gobierno. El sistema educativo nacional se basa en la gratuidad de la educación, la formación técnica y la educación universitaria, independientemente de las diferencias geográficas, étnicas o de género.

Además, Sri Lanka cuenta con un mecanismo bien establecido a nivel comunitario para abordar las cuestiones relacionadas con la infancia, incluido el trabajo infantil. Este sistema funciona eficazmente tanto a nivel regional como nacional. El Gobierno está examinando actualmente cómo se puede reforzar aún más este mecanismo de coordinación para garantizar que todos los niños estén protegidos y permanezcan en la escuela hasta la edad en que cesa la obligación escolar.

Aunque ya existe un sistema de formación profesional, es necesario reforzarlo y hacerlo más atractivo para los estudiantes.

Se están llevando a cabo reformas en la educación mediante la ampliación de la formación profesional y basada en competencias dirigida a los alumnos que abandonan la escuela y a aquellos que desean seguir la vía de la formación profesional. El Gobierno está reforzando el sistema de formación profesional mediante la mejora de las diferentes vías de desarrollo de competencias para los jóvenes que abandonan la escuela en toda la isla. Se están creando cursos nuevos, atractivos y exigentes, que se ajustan a las nuevas demandas del mercado laboral. Esto proporcionará una alternativa importante a los niños en riesgo de abandono escolar y contribuirá a su integración en la formación profesional y el empleo cualificado.

Además, el Gobierno tiene previsto modificar la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños para aumentar las sanciones para los infractores. Estas enmiendas se están debatiendo en el marco del nuevo proyecto de ley de empleo. El Gobierno también está reforzando su enfoque sectorial para abordar el trabajo infantil. Además, el Gobierno ampliará el proyecto del sector pesquero a los sectores de las plantaciones y la hostelería. Se están

elaborando planes para sensibilizar a la población, organizar debates en grupos focales y aplicar intervenciones específicas en estos sectores.

Con la inclusión del trabajo doméstico en la lista de formas de trabajo peligrosas en 2021, ninguna persona menor de 18 años puede ser empleada en el trabajo doméstico en virtud de la legislación vigente en Sri Lanka. De conformidad con los convenios de la OIT, se prevén excepciones para el trabajo ligero en actividades económicas familiares y la educación técnica, siempre que no perturbe la asistencia a la escuela.

Sri Lanka ha prohibido el uso de niños menores de 12 años en la publicidad de productos alimenticios, con efecto a partir del 1 de enero de 2025. Esta normativa se ha establecido en virtud de la Ley de Alimentación núm. 26 de 1980, que contribuye a proteger a los niños de prácticas publicitarias potencialmente perjudiciales y garantiza que no sean objeto de mensajes publicitarios sin el consentimiento de sus padres.

Para terminar, queremos asegurar que Sri Lanka seguirá defendiendo los principios del Convenio y trabajando con diligencia para garantizar que ningún niño se quede atrás. Por último, pero no por ello menos importante, en nombre del Gobierno, quiero expresar nuestro especial agradecimiento a los empleadores y sindicatos de Sri Lanka y a la OIT por trabajar conjuntamente para garantizar la tolerancia cero del trabajo infantil en nuestro país.

Miembros trabajadores - Al concluir este debate, los miembros trabajadores desean agradecer a todos los miembros de la Comisión el examen constructivo y serio que han realizado en este caso.

Reiteramos nuestro reconocimiento de los cambios legislativos introducidos por el Gobierno de Sri Lanka, en particular la armonización de la edad mínima de admisión al empleo con la edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Esta medida refleja un firme compromiso con el Convenio y con la protección de los derechos del niño.

También reconocemos el esfuerzo realizado para concienciar, desarrollar la capacidad institucional e involucrar a las comunidades locales en la lucha contra el trabajo infantil. Las campañas de sensibilización, las iniciativas de formación y el programa zona libre de trabajo infantil son ejemplos de compromiso positivo. Sin embargo, nuestros debates también han confirmado que siguen existiendo importantes retos en la práctica.

La persistencia del trabajo infantil en la economía informal, el sector rural y en condiciones peligrosas y de explotación, en particular en las peores formas de trabajo infantil, pone de relieve la urgente necesidad de aplicar, supervisar y hacer cumplir eficazmente las normas. Las bajas tasas de detección, las inspecciones limitadas y la falta de datos fiables sobre las sanciones impuestas son cuestiones que suscitan verdadera preocupación. Estas deficiencias debilitan el impacto general del marco legislativo y retrasan el cumplimiento de los objetivos del Convenio. Por lo tanto, la necesidad de reforzar la inspección del trabajo, tanto en lo que se respecta a los recursos como al alcance, es una recomendación fundamental de los miembros trabajadores. Es necesario seguir trabajando para cumplir plenamente el Convenio.

Como país pionero en el marco de la Alianza 8.7, Sri Lanka se ha comprometido a acelerar los avances en la erradicación del trabajo infantil. Esta plataforma internacional no solo proporciona apoyo técnico, sino también un espacio para demostrar liderazgo. Alentamos al Gobierno a que honre este papel prosiguiendo la aplicación del Convenio con determinación y apertura, guiado por el diálogo social y basándose en un cumplimiento firme.

En conclusión, los miembros trabajadores instan al Gobierno de Sri Lanka a que: adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela; prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales, y adopte medidas para reforzar la capacidad y ampliar el alcance de la inspección del trabajo, especialmente en el sector informal y en las zonas rurales. Solicitamos además al Gobierno que proporcione información sobre: las tasas de matriculación y finalización de la enseñanza de los niños menores de 16 años; las medidas adoptadas para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país y los resultados obtenidos al respecto, y el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones aplicadas en relación con el empleo de niños y jóvenes.

Miembros empleadores - En sus observaciones finales sobre este caso, los miembros empleadores quieren agradecer de nuevo al Gobierno de Sri Lanka la información adicional que ha presentado a la Comisión. Consideramos que esta información es prometedora y acogemos con beneplácito el firme compromiso expresado por el representante gubernamental de garantizar que todos los niños estén protegidos frente al trabajo infantil. También agradecemos a todos los delegados su participación y sus aportaciones.

Teniendo en cuenta la complejidad de la situación y la persistencia de ciertas formas de trabajo infantil sobre el terreno, reiteramos nuestra preocupación por este caso. Acogemos con agrado las importantes medidas legislativas adoptadas por Sri Lanka, en particular las enmiendas que han elevado la edad mínima de admisión al empleo y al trabajo de 14 a 16 años, y también encomiamos al Gobierno por armonizar esta edad mínima con la edad de finalización de la enseñanza obligatoria. Esta armonización es fundamental para garantizar que los niños sigan asistiendo a la escuela. Sin embargo, a pesar de estos avances y de los amplios esfuerzos del Gobierno, debemos abordar las deficiencias persistentes y los ámbitos que requieren medidas reforzadas. Los miembros empleadores subrayan que no podemos hacer la vista gorda ante ninguna forma de trabajo infantil, y menos aún si se priva a los niños de su derecho a la educación.

A la luz del debate, los miembros empleadores desean recomendar al Gobierno de Sri Lanka que redoble sus esfuerzos para seguir eliminando el trabajo infantil, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales. Alentamos al Gobierno a que: siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, incluso en el marco del programa zona libre de trabajo; vele por que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica para disuadir a los adultos de emplear y abusar de niños. Con este fin, solicitamos al Gobierno que recopile información exhaustiva sobre el número de niños que se ha detectado que son víctimas del trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes.

También queremos sugerir al Gobierno que: garantice que la definición de trabajo infantil que se utiliza en la encuesta nacional sobre la actividad infantil para compilar las estadísticas sobre trabajo infantil se ajuste a las normas internacionales, de modo que la población de niños que trabajan estimada en la encuesta sea correcta; fortalezca la capacidad y amplíe el alcance de la inspección del trabajo para hacer frente al trabajo infantil, en particular en el sector informal; adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela y siga informando sobre las tasas de matriculación en la escuela y de finalización de la escolaridad obligatoria de los niños menores de 16 años. Alentamos al Gobierno a que establezca programas para hacer

frente a las vulnerabilidades al trabajo infantil, en particular en el caso de las minorías étnicas y en las zonas consideradas de mayor riesgo de trabajo infantil. Por último, para reforzar las políticas en materia de prevención, retirada del trabajo, rehabilitación e integración social de los niños, y seguir informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se benefician de estas políticas, alentamos al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para aumentar la capacidad de los interlocutores tripartitos. También exhortamos al Gobierno a que solicite más asistencia a la OIT y a otros asociados internacionales para el desarrollo a fin de elaborar y aplicar estrategias sostenibles y multidimensionales para erradicar el trabajo infantil, y, en particular, para abordar sus causas profundas, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen a la explotación de los niños o dan lugar a que se produzca. Todo ello sobre la base de consultas oportunas y eficaces con los interlocutores sociales.

Los miembros empleadores esperan que el compromiso del Gobierno se refleje en la adopción de medidas concretas para garantizar la protección del importante número de niños y niñas que siguen siendo vulnerables al trabajo infantil, en particular en el sector informal y en las zonas rurales, y que sigamos observando avances en la situación descrita.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión acogió con beneplácito el uso por parte del Gobierno de la asistencia técnica de la OIT y el impacto que esta ha tenido, y lo alentó a continuar sus esfuerzos en este sentido.

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

- **eliminar el trabajo infantil, prestando especial atención a la economía informal y a los niños que viven en zonas rurales;**
- **proporcionar información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos al respecto, en particular en el marco del programa de zonas libres de trabajo infantil;**
- **garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos, y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica, a fin de disuadir a los adultos de emplear y abusar de los niños;**
- **proporcionar lo antes posible información exhaustiva sobre el número de niños que se ha detectado que están involucrados en el trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños y jóvenes;**
- **fortalecer la capacidad y ampliar el alcance de la inspección del trabajo a fin de combatir el trabajo infantil, en particular en el sector informal;**
- **garantizar la aplicación efectiva del Reglamento sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela y continuar informando sobre las tasas de matriculación y finalización de la escuela de los niños menores de 16 años;**
- **fortalecer las políticas y los textos legislativos en materia de prevención y en lo que respecta a librar a los niños del trabajo infantil, rehabilitarlos e integrarlos**

socialmente, y poner fin a las prácticas descritas y seguir informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se benefician de las políticas.

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas, y que transmitiera todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos a más tardar el 1 de septiembre de 2025.

Presidente - Tengo el honor de invitar al honorable representante del Gobierno de Sri Lanka a tomar la palabra.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Sri Lanka, deseo agradecerles esta oportunidad de intervenir de nuevo ante la Comisión. El Gobierno examinará las recomendaciones formuladas por la Comisión y se adoptarán las medidas necesarias en consulta con las partes interesadas.

Además, queremos señalar que algunas de las declaraciones realizadas durante la última semana por respetados oradores no se basan en pruebas y, en este sentido, hemos solicitado la asistencia de la OIT para llevar a cabo una encuesta sobre la actividad infantil. Esperamos que esta encuesta proporcione una imagen fiel de la situación del trabajo infantil en el país, lo que permitirá al Gobierno adoptar medidas específicas en los ámbitos identificados. Asimismo, algunos oradores también expresaron su preocupación en relación con las inspecciones del trabajo. Si bien reconocemos que los recursos son siempre limitados, los utilizamos de manera eficaz.

El Ministerio de Trabajo, con 78 oficinas y 500 oficinas de empleo, lleva a cabo 80 000 inspecciones al año, entre las que se incluye un número significativo de inspecciones grupales. El trabajo infantil es uno de los elementos clave que se controlan en cada inspección. El Gobierno también está considerando la posibilidad de aumentar el número de oficinas de trabajo. Además, solicitamos a la OIT que preste más asistencia técnica para capacitar a los funcionarios de las oficinas de trabajo a fin de que puedan detectar posibles situaciones de trabajo infantil y abordar eficazmente esos casos.

Además, como se ha mencionado anteriormente, se está realizando un seguimiento exhaustivo de los casos de abandono escolar y tenemos previsto colaborar más estrechamente con el Departamento de Educación para garantizar la reintegración en el sistema educativo de los alumnos que han abandonado los estudios. Contamos con un mecanismo de coordinación muy eficaz tanto a nivel nacional como periférico, y tenemos la intención de integrar también al Ministerio de Educación en el sistema.

Nos gustaría destacar que los datos recientes sobre el trabajo infantil sugieren una tendencia a la baja, y hemos presentado información detallada al respecto. Estamos avanzando gradualmente en la dirección correcta hacia nuestro objetivo de eliminar el trabajo infantil. El Gobierno de Sri Lanka cree firmemente que el trabajo infantil no tiene cabida en la sociedad moderna y no puede justificarse bajo ningún concepto.

Uzbekistán (ratificación: 2019)

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

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito, así como una copia del informe de la Inspección del Trabajo de 2024 (en uzbeko).

Tras examinar la solicitud de la Comisión, el Ministerio de Empleo y Reducción de la Pobreza señala que, de conformidad con el artículo 534 del Código del Trabajo, el control y la supervisión estatales del cumplimiento de la legislación laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo están a cargo de la Inspección Estatal del Trabajo. Como subdivisión estructural del Ministerio, la Inspección Estatal del Trabajo supervisa y controla el cumplimiento por los empleadores de la legislación laboral, la normativa sobre el empleo, el seguro obligatorio de responsabilidad civil de los empleadores, los derechos de las personas con discapacidad y otros actos jurídicos relacionados con el trabajo, las normas sobre seguridad y salud y las normas laborales.

En el capítulo 33 del Código del Trabajo se establece el procedimiento para supervisar y controlar el cumplimiento de la legislación laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Además, el artículo 22 de la Ley sobre el Ministerio Público establece que, en el ejercicio de la supervisión de la aplicación de las leyes, los fiscales pueden solicitar inspecciones a diversos órganos gubernamentales y la asignación de especialistas para llevar a cabo inspecciones departamentales o interdepartamentales. Para la Inspección Estatal del Trabajo esto significa que los inspectores de trabajo pueden participar en inspecciones no programadas que inician las fuerzas del orden o los organismos de supervisión si existen motivos para sospechar que se han infringido los derechos laborales o las normas de seguridad y salud en el trabajo. La Inspección Estatal del Trabajo lleva a cabo inspecciones programadas y no programadas para hacer cumplir la legislación laboral y las normas de seguridad y salud en el trabajo. En estas inspecciones no solo se evalúa el cumplimiento de la legislación, sino que también se verifica si los empleadores han subsanado las infracciones detectadas anteriormente por los inspectores. Actualmente, no existen restricciones temporales en cuanto a la duración de las inspecciones que llevan a cabo los inspectores del trabajo. En 2018, el Gobierno introdujo una moratoria de dos años (hasta 2020) para las inspecciones de las actividades financieras y económicas de las empresas, con el objetivo de acelerar el desarrollo económico y promover el espíritu empresarial. Cabe destacar que esta moratoria no se aplicó a las inspecciones realizadas por la Inspección Estatal del Trabajo.

El párrafo 4 del Decreto Presidencial núm. PP-3913, de 20 de agosto de 2018, sobre medidas para mejorar la estructura de los órganos que se ocupan de cuestiones laborales y reforzar el sistema de protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad en el trabajo prevé que la Inspección Estatal del Trabajo realizará consultas con los organismos autorizados sobre la base de las solicitudes presentadas por personas físicas o jurídicas o por el servicio de impuestos. El derecho a llevar a cabo sin autorización previa inspecciones no programadas a corto plazo (hasta un día) sobre el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo sigue siendo competencia de la Inspección Estatal del Trabajo. Además, en virtud del Decreto Presidencial sobre medidas para mejorar y potenciar la eficacia de la política estatal en el ámbito del empleo y la reducción de la pobreza, en octubre de 2024,

se eliminó el requisito de obtener permiso del Ombudsman de las empresas para realizar inspecciones. Actualmente, la notificación electrónica es suficiente.

Además de las inspecciones realizadas con notificación previa, el Decreto Presidencial núm. PP-3913 exige inspecciones programadas y no programadas en todas las organizaciones, independientemente del tipo de propiedad. Por ejemplo, durante la cosecha del algodón de 2024, se llevaron a cabo inspecciones sin coordinación previa con las autoridades competentes. Más de 300 inspectores participaron en la supervisión de alrededor de 25 505 organizaciones, explotaciones agrícolas y campos de algodón de todo el país para prevenir el trabajo forzoso y garantizar condiciones de trabajo dignas. En estas inspecciones se detectaron 520 infracciones, de las cuales 238 (46 por ciento) estaban relacionadas con malas condiciones de trabajo, 102 (20 por ciento) con la falta de contratos de trabajo y 180 (34 por ciento) con retrasos en el pago de los salarios. Como resultado, se enviaron instrucciones por escrito a los responsables de 330 explotaciones agrícolas y se impusieron sanciones administrativas a 23 funcionarios en virtud del artículo 49, 1) del Código de Infracciones Administrativas (infracciones de la legislación en materia de trabajo y seguridad y salud en el trabajo por parte de funcionarios).

La Inspección Estatal del Trabajo funciona de conformidad con la Ley sobre Recursos de Personas Físicas y Jurídicas (nueva versión de 11 de septiembre de 2017, núm. ZRU-445). El artículo 19 prohíbe la divulgación de información o datos privados que vulnere los derechos o intereses de los ciudadanos y las personas jurídicas, salvo que se haya obtenido su consentimiento. Previa solicitud, no se revelará la identidad del denunciante. En 2024, se presentaron 27 166 recursos ante la Inspección Estatal del Trabajo, de los cuales 16 181 se admitieron a trámite y 8 948 se resolvieron. Además, se restablecieron los derechos laborales de 12 472 ciudadanos. Asimismo, se presentaron 390 recursos ante el Ombudsman de las empresas, que dieron lugar a inspecciones de empresas, todas las cuales se confirmaron.

A lo largo de 2024, la Inspección Estatal del Trabajo llevó a cabo 18 807 actividades de control relacionadas con la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo, en las que se detectaron 49 488 infracciones. Como resultado, se emitieron 10 556 órdenes escritas y 435 declaraciones obligatorias, y se impusieron sanciones a 8 281 funcionarios. De las 49 488 infracciones, 31 839 eran infracciones de los derechos laborales, entre ellas: 5 844 - denegación de licencias; 4 542 - impago de salarios; 2 022 - falta de contratos de trabajo; 672 - empleo informal; 2 172 - infracciones de la legislación en materia de empleo; 776 - despidos ilegales, y 1 478 - infracción de los procedimientos de registro laboral. Otras 17 649 infracciones eran sobre seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo inadecuadas, entre ellas: 3 047 casos de empleados que trabajaban sin instrucciones de seguridad; 2 198 casos de falta de formación y certificación en materia de seguridad; 1 194 casos de falta de ropa y equipos de protección; 1 466 casos de falta de planes de seguridad en el trabajo; 844 empresas sin reconocimientos médicos; 991 sin servicios de seguridad en el trabajo establecidos, y 551 sin certificación de las condiciones del lugar de trabajo. En 2024, 717 trabajadores que habían sido despedidos ilegalmente (entre ellos 341 mujeres) fueron readmitidos y se prestó asistencia por valor de 75 000 millones de som uzbekos a 9970 personas. En 2024, se produjeron 868 accidentes del trabajo que afectaron a 974 personas, con 261 fallecidos, 683 heridos graves y 30 heridos leves. Se pagaron más de 3 700 millones de som en concepto de indemnización a los trabajadores afectados o a sus familias.

La Inspección Estatal del Trabajo puede hacer participar en las inspecciones a expertos técnicos, incluidos especialistas en medicina, electricidad, química e ingeniería. Aunque todavía no se ha contratado a dichos expertos, existe un grupo de trabajo de expertos dentro

de la Inspección Estatal del Trabajo. Esta mantiene los registros previstos en el artículo 21 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y en el artículo 19, 1) y el artículo 27 del Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123), basándose en los datos enviados por los empleadores a través de la base de datos interdepartamental del Sistema Nacional Unificado del Trabajo (también disponible en dmi.mehnat.uz). Según la Resolución núm. 286 del Consejo de Ministros, de 6 de junio de 1997, todos los accidentes en el lugar de trabajo deben notificarse en el plazo de tres días laborables, ser analizados por el empleador y debatidos con los trabajadores para evitar que se repitan.

El artículo 26 de la Ley sobre Seguridad en el Trabajo exige la investigación y el registro de las enfermedades profesionales, con procedimientos establecidos para la cooperación entre los empleadores, las instituciones médicas y la Inspección Estatal del Trabajo. Los empleadores deben notificar a la Inspección Estatal del Trabajo todas las enfermedades profesionales, así como las medidas correctivas.

Para mejorar la transparencia y la eficacia, el Ministerio está digitalizando las operaciones de la Inspección Estatal del Trabajo. El Sistema Nacional Unificado del Trabajo permitirá pronto simplificar los procedimientos de tramitación de infracciones, permitiendo a los inspectores imponer sanciones electrónicamente. También se ha introducido un sistema de análisis de riesgos que utiliza 13 criterios para evaluar los niveles de riesgo sin intervención humana. Las organizaciones con riesgo alto o medio son auditadas automáticamente, y está en marcha la integración de este sistema con el Sistema Estatal Unificado de Control.

A través del Decreto Presidencial núm. PP-347, de 4 de abril de 2024, se aumentó la plantilla de la Inspección Estatal del Trabajo en un 16 por ciento, pasando de 345 a 412 empleados, incluido un aumento de la plantilla central de 17 a 22 empleados. En febrero-marzo de 2025, se certificó plenamente a todo el personal de la Inspección Estatal del Trabajo, y varios empleados siguieron una capacitación. En virtud de la Resolución del Gabinete núm. 246, de 27 de abril de 2017, los inspectores técnicos reciben al menos 36 horas anuales de formación en seguridad en el trabajo.

El artículo 249 del Código del Trabajo establece que los sistemas salariales de los empleados públicos se determinan por ley. El artículo 252 establece que las normas para el pago de incentivos también las fija la legislación. El Ministerio se basa en estas normas para determinar las escalas salariales. Actualmente, el salario medio de un inspector es de entre 8 y 10 millones de som. Los puestos en el Comité Estatal de Impuestos y en el Ministerio del Interior se clasifican dos grados por debajo de los puestos en la Inspección del Trabajo, lo que determina que los salarios de los inspectores del trabajo sean más competitivos. De acuerdo con la Resolución núm. 424 del Consejo de Ministros, de 2 de agosto de 2022, se reembolsan a los empleados los gastos de viaje, alojamiento y dietas durante los viajes oficiales. Según el párrafo 39 del Reglamento de la Inspección Estatal del Trabajo (anexo 3 de la Resolución del Gabinete núm. 1066, de 31 de diciembre de 2018), los inspectores reciben bonificaciones mensuales de hasta el 10 por ciento de las multas recaudadas, que no superan 35,15 veces el salario mínimo. Este sistema incentiva las inspecciones imparciales.

En cuanto a las inspecciones sindicales, el artículo 540 del Código del Trabajo concede a los sindicatos el derecho a realizar un control público de la legislación laboral y los convenios colectivos. Pueden examinar la seguridad y salud en el lugar de trabajo en diversas fases de un proyecto, participar en investigaciones sobre accidentes, asistir a comisiones médicas de expertos y participar en la resolución de conflictos y en acciones legales en nombre de los trabajadores. Los sindicatos pueden crear sus propios servicios de inspección. La información recogida por estos inspectores se recopila y publica en los sitios web oficiales de los sindicatos.

En 2025, la Federación de Sindicatos y sus secciones emplean a 116 inspectores sindicales (9 mujeres y 107 hombres). Se trata de abogados, ingenieros, médicos, economistas y otros profesionales. Existen diferencias fundamentales entre la Inspección Estatal del Trabajo y los inspectores sindicales. La Inspección Estatal del Trabajo tiene autoridad legal para inspeccionar todas las entidades, imponer sanciones y elaborar informes oficiales, mientras que los inspectores sindicales actúan dentro de un ámbito de afiliación limitado y no tienen poderes legales de ejecución. No obstante, ambos sistemas se complementan en el marco del tripartismo y del diálogo social.

En la actualidad, se está ejecutando el proyecto de la OIT titulado «Mejora de los sistemas de inspección del trabajo y seguridad en el trabajo en Uzbekistán» (octubre de 2024-diciembre de 2025). El Gobierno agradecería un mayor apoyo de la OIT en la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129, y en la mejora de la capacidad del personal del Ministerio en materia de elaboración de memorias y de funcionamiento de la inspección de trabajo.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al honorable representante del Gobierno de Uzbekistán, el Ministro de Empleo y Reducción de la Pobreza, para que pronuncie su declaración introductoria.

Interpretación del Ruso: **Representante gubernamental** - Para empezar, quisiera dar las gracias a la Comisión por brindarnos la oportunidad de compartir con ustedes información sobre la labor que hemos estado realizando en Uzbekistán con miras a la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Es evidente que ambos convenios son fundamentales para garantizar los derechos de los trabajadores, incluidas cuestiones como la libertad sindical y la negociación colectiva, así como para reducir la magnitud del empleo informal y ampliar las oportunidades de trabajo decente.

Uzbekistán ha ratificado todos los convenios fundamentales y de gobernanza de la OIT y ha demostrado ser un socio capaz de cumplir sus compromisos en lo que respecta a su aplicación.

Podemos remontarnos unos años atrás y recordar que las preguntas anteriores a Uzbekistán sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil sistemáticos han quedado en el olvido. Uzbekistán es, de hecho, un ejemplo de voluntad política firme y de realización de reformas integrales que han conducido a la erradicación completa de esos fenómenos.

Me gustaría que los logros que hemos alcanzado permanecieran en la memoria de los miembros de la Comisión y sirvieran de base para la confianza, ahora y en el futuro, en que nuestro Gobierno cumplirá las demás obligaciones que le incumben en relación con las normas internacionales del trabajo.

Uzbekistán ha logrado avances considerables en el establecimiento de una base legal y práctica para la aplicación de los derechos laborales.

En 2019, ratificamos los Convenios núms. 81 y 129, pero incluso antes de su ratificación llevamos a cabo la primera reforma de nuestro sistema de inspección del trabajo en 2018. En abril de 2023, creamos una única Inspección Estatal del Trabajo. Entró en vigor un nuevo Código del Trabajo, elaborado con el apoyo de la OIT, el Banco Mundial y otros asociados. El Código del Trabajo prohíbe el trabajo infantil y el trabajo forzoso, consagra las bases de la negociación colectiva y tiene por objetivo mejorar el empleo.

Igualmente importante es que el Gobierno ha tomado decisiones en materia de digitalización que mejorarán tanto la eficacia como la transparencia de la Inspección del Trabajo.

Quisiera referirme con más detalle a los cambios que se han producido en Uzbekistán desde que se presentó la primera memoria sobre estos Convenios, para que los distinguidos miembros de la Comisión y los demás Miembros de la OIT presentes en esta reunión puedan conocer tanto las reformas que se han realizado como los retos a los que nuestro Gobierno sigue tratando de dar respuesta.

Primero, la Comisión de Expertos nos pidió que elimináramos la moratoria sobre el trabajo de la Inspección del Trabajo, diciendo que la inspección debería ser independiente. La moratoria se puso en marcha debido a una decisión que el Gobierno tomó en 2018 para acelerar el desarrollo económico y promover la iniciativa empresarial. Se aplicaba a las actividades financieras y económicas de las empresas y sociedades, y posteriormente se introdujo un procedimiento para obtener la autorización del Ombudsman de las empresas para llevar a cabo inspecciones del trabajo.

El Código del Trabajo, que entró en vigor en abril de 2023, establece un sistema gratuito para supervisar y controlar el cumplimiento de la legislación laboral y las normas de seguridad en el trabajo. Tiene mayor fuerza legal que la decisión del Gobierno y, por lo tanto, ha eliminado la moratoria.

Como parte de la reforma institucional, en septiembre de 2024, se adoptó el Decreto Presidencial sobre medidas para mejorar y potenciar la eficacia de la política estatal en el ámbito del empleo y la reducción de la pobreza, que derogó formalmente el procedimiento para obtener la autorización del Ombudsman de las empresas.

Ahora, la Inspección del Trabajo puede realizar inspecciones anunciadas y sin previo aviso, y no hay límites en cuanto a la duración de las mismas. La Inspección del Trabajo también puede celebrar consultas e inspeccionar a los empleadores basándose en la información facilitada por personas físicas y jurídicas, la Fiscalía, el servicio tributario y otros organismos.

Se ha completado la primera fase de la digitalización de la Inspección del Trabajo: se ha creado una base de datos unificada que funciona junto con el Sistema Laboral Unificado y la Plataforma Tributaria Digital. Los inspectores ahora tienen acceso a información sobre todas las empresas y organizaciones registradas y sobre todos los contribuyentes, incluidos aquellos que participan en lo que describimos como formas no tradicionales de empleo, es decir, trabajadores independientes, trabajadores temporales, personas que trabajan en plataformas digitales, etc. A través de este nuevo sistema digitalizado, los inspectores también tienen acceso a todos los contratos de trabajo.

Además, existe una clasificación de los empleadores basada en evaluaciones de riesgo sobre la posibilidad de que puedan cometer algún tipo de infracción de la legislación laboral.

Por el momento, sigue vigente la práctica de informar al Ombudsman de las empresas sobre las inspecciones programadas. Sin embargo, las inspecciones no programadas se llevan a cabo sin previo aviso.

Ahora hay dos cosas que me gustaría mencionar. Durante la cosecha del algodón, que es el sector más sensible en materia laboral en Uzbekistán, las inspecciones se llevan a cabo sin previo aviso y con la participación de inspectores de otros organismos, como profesionales médicos o funcionarios de los servicios de salud.

Cada año, la OIT sigue cooperando con nosotros en la formación de inspectores, organizaciones no gubernamentales y activistas civiles, y garantizando la supervisión independiente de la situación en ese ámbito.

Para combatir la corrupción, se ha introducido la práctica de registrar otras inspecciones en la base de datos unificada de inspecciones y notificarlas al Ombudsman de las empresas. Ese es el primer punto que quería señalar.

Ahora bien, el segundo punto me lleva a la solicitud realizada por la Comisión de Expertos de estadísticas sobre el número de inspecciones realizadas con la autorización del Ombudsman de las empresas y las realizadas a raíz de denuncias, así como sobre el número de solicitudes de inspección y el número de casos en que se denegó la autorización. Las estadísticas ponen de relieve que el número de inspecciones iniciadas por el propio servicio de inspección aumenta cada año. En 2023, la cifra fue de 920. En 2024, se duplicó con creces, a saber, se realizaron aproximadamente 2 000 inspecciones. En los cinco primeros meses de este año, el número de inspecciones iniciadas por la propia Inspección del Trabajo superó las 3 000. Por lo tanto, lo que vemos es una tendencia positiva. Hay un aumento en este tipo de inspecciones. El Ombudsman de las empresas ya no tiene ninguna influencia sobre si se lleva a cabo una inspección o no como consecuencia de los cambios introducidos en octubre de 2024.

La Comisión de Expertos también solicitó información sobre el número de infracciones detectadas durante las inspecciones y su naturaleza, así como sobre los procedimientos judiciales y las sanciones impuestas, incluido su importe. Tomaré como ejemplo los primeros cinco meses de este año. De enero a mayo, se realizaron 7 840 inspecciones y se detectaron 15 512 infracciones. Se emitieron 3 655 advertencias y, si no me equivoco, se impusieron multas administrativas a 4 368 personas.

El cuarto punto se refería al número de inspectores de la Inspección Estatal del Trabajo. Tras la realización de nuestras reformas institucionales, el número de inspectores ha aumentado de 380 a 412. Por supuesto, entendemos que esta cifra aún no es suficiente para cubrir y supervisar plenamente el cumplimiento de la legislación laboral. Por lo tanto, estamos examinando nuevas reformas que se pondrán en marcha en un futuro próximo, y esperamos que, antes de que finalice este año, el número de inspectores haya aumentado como mínimo en 100.

El quinto punto planteado por la Comisión de Expertos fue la cuestión de las inspecciones del trabajo realizadas por los sindicatos. Los sindicatos tienen derecho a lo que denominamos «control social», lo que significa que pueden ponerse en contacto con los empleadores y presentarles reclamaciones relativas a la eliminación de las infracciones de la legislación laboral o de las normas de seguridad en el trabajo. También pueden recurrir a la Inspección Estatal del Trabajo y a los tribunales en defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, existen diferencias fundamentales entre las funciones de la Inspección Estatal del Trabajo y las de la inspección llevada a cabo por los sindicatos. La Inspección Estatal del Trabajo cuenta, por supuesto, con la autoridad del Estado y puede llevar a cabo controles e inspecciones en cualquier empresa u oficina. También puede aplicar sanciones administrativas y exigir responsabilidades legales a los empleadores responsables de las infracciones. El servicio de inspección gestionado por los sindicatos ejerce un control social, y no tiene el mismo nivel de autoridad ni puede aplicar sanciones. Sin embargo, ambos sistemas se complementan y forman parte de nuestro sistema de tripartismo y diálogo social.

En conclusión, somos conscientes de que aún nos quedan retos por afrontar y problemas por resolver. Sabemos que la situación de Uzbekistán no es perfecta en lo que respecta al

cumplimiento de nuestra propia legislación laboral o de los convenios internacionales del trabajo. Sin embargo, en el pasado, esta reunión ha sido una plataforma para el diálogo tripartito y un intercambio saludable de opiniones y, de hecho, ofrece una excelente oportunidad para la cooperación multilateral. También nos ayuda a todos a afrontar los retos que se nos plantean. Por lo tanto, confiando en el espíritu de cooperación, y con el fin de lograr el pleno cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los Convenios núms. 81 y 129, solicitamos la asistencia técnica de la OIT para abordar las cuestiones pendientes. En primer lugar, se trata de la asistencia, y trataré de ser breve, para mejorar nuestro sistema de inspección del trabajo, reforzar la capacidad de esta inspección, ampliar el diálogo trilateral, integrar la política del trabajo en el desarrollo sostenible, mejorar la estrategia de comunicación de la inspección del trabajo y seguir las recomendaciones de la OIT.

Miembros trabajadores - Nunca se repetirá lo suficiente: los servicios de inspección son esenciales para garantizar la efectividad de los derechos y el respeto de las normas en el mundo del trabajo. Tienen una función pública vital, ya que se encuentran en el centro de la promoción de unas condiciones de trabajo decentes y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para garantizar esta misión, los servicios de inspección deben contar con un marco jurídico adecuado y con los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de su importante tarea. Lamentablemente, debemos constatar que en Uzbekistán no se les garantizan todas estas condiciones.

Al igual que en otros países de la región, es frecuente que se imponga una moratoria sobre las inspecciones. Ya lo hemos visto en Kirguistán, y también es el caso de Uzbekistán. Recientemente se impuso una moratoria de este tipo para las actividades financieras y económicas de las empresas, con excepción de las inspecciones realizadas en el marco de causas penales o relacionadas con la disolución de una persona jurídica. Entendemos que esta moratoria ha expirado desde diciembre de 2024. En virtud de la moratoria, las únicas posibilidades de intervención de los servicios de inspección parecían ser en caso de que se presentara una denuncia ante ellos. No podemos sino apoyar la conclusión de la Comisión de Expertos en la que se recuerda que una moratoria impuesta a la Inspección del Trabajo constituye una vulneración grave de los Convenios.

Por otra parte, los inspectores del trabajo están sujetos a numerosas limitaciones en el ejercicio de sus funciones. Así, un Decreto Presidencial de 15 de marzo de 2019, establece las siguientes restricciones:

- todas las inspecciones están sujetas a un registro electrónico obligatorio;
- cualquier inspección realizada sin este registro es ilegal;
- el comisario para la protección de los derechos y los intereses legítimos de las empresas garantiza la coordinación de las inspecciones y controla que se lleven a cabo con total legalidad, y
- el sistema electrónico de registro de inspecciones permite al comisario de examinar la validez de las decisiones de las autoridades de realizar inspecciones y expedir un permiso con un código único para su realización y de verificar que las autoridades respeten el procedimiento de inspección establecido por la ley. También permite a los establecimientos a recibir, previa solicitud, información sobre la inspección en forma de SMS, así como a través de Internet en tiempo real.

El mismo Decreto Presidencial también limita la duración de las inspecciones. Otra decisión presidencial de 2018 limita a un día hábil las inspecciones para dar curso a una denuncia, así como el alcance de dichas inspecciones.

Un Decreto Presidencial del 13 de septiembre de 2022, contiene otras restricciones a las facultades de los inspectores. De este modo, establece una lista interminable de restricciones:

- los inspectores están obligados a notificar a un establecimiento que se va a llevar a cabo una inspección con una antelación mínima de diez días hábiles;
- los inspectores no están autorizados a realizar nuevas inspecciones;
- los establecimientos tienen derecho a denegar una inspección cuando la orden de inspección no se haya dictado de conformidad con el procedimiento establecido o cuando no se haya respetado el plazo de notificación de la inspección;
- las inspecciones solo pueden realizarse tras la implantación de medidas preventivas;
- los inspectores deben presentar una solicitud de aprobación al comisario, y
- este último también tiene derecho a negarse a que se realicen inspecciones.

Este Decreto Presidencial prevé además que:

- La orden de inspección debe indicar el objeto de la inspección, su duración y el periodo de actividad sujeto a inspección;
- durante la inspección, los funcionarios de la autoridad supervisora deberán respetar el plazo previsto, los límites de sus competencias y ceñirse a los temas definidos en el programa de inspección;
- antes de iniciar una inspección, el inspector deberá comunicar el objeto de la misma al responsable del establecimiento, presentarle un documento de identidad oficial que le autorice a realizar la inspección y facilitarle copias de los documentos que hayan motivado la inspección, y
- por último, las inspecciones solo pueden realizarse durante el horario de trabajo.

Estarán de acuerdo en que este solo Decreto Presidencial contiene una impresionante serie de limitaciones que son contrarias al Convenio y que no facilitan la labor de los inspectores del trabajo.

Por si la lista de restricciones no fuera ya lo suficientemente larga, hay que añadir otras más. Las empresas que obtengan una certificación mediante auditorías de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, no podrán ser objeto de ninguna inspección programada durante tres años.

El reglamento de la Inspección Estatal del Trabajo, que define las competencias de los inspectores, omite importantes prerrogativas que deberían ser competencia de los inspectores sociales. Así, no están facultados para interrogar a testigos, empleadores o trabajadores, ni para tomar y llevarse muestras de los materiales y sustancias utilizados o manipulados para su análisis.

De conformidad con la Ley sobre Seguridad en el Trabajo, así como con el Reglamento sobre la Inspección del Trabajo, cuando se detectan infracciones de la legislación, los inspectores del trabajo deben, en primer lugar, emitir una orden para subsanar las infracciones constatadas y adoptar medidas preventivas. Solo en caso de incumplimiento de

la orden, los inspectores pueden considerar la imposición de sanciones administrativas en virtud del Código de Responsabilidad Administrativa. Sin embargo, los inspectores no están facultados para imponer multas administrativas. Es un tribunal el que debe decidir sobre la base de la información facilitada por los inspectores.

Estos elementos son contrarios a las disposiciones de los Convenios, que establecen que la decisión de advertir o aconsejar en lugar de iniciar o recomendar procedimientos debe dejarse a la libre apreciación de los inspectores del trabajo.

El Informe de la Comisión de Expertos señala, por último, que el Código del Trabajo establece que la obstrucción al ejercicio de las funciones de los inspectores del trabajo puede acarrear la responsabilidad de sus autores, pero no prevé sanciones por tal infracción.

Tras enumerar estos incumplimientos de los Convenios examinados, comprenderán que compartimos la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos en su Informe. Todos estos elementos pueden obstaculizar gravemente el ejercicio de las funciones de los servicios de inspección en Uzbekistán.

Esperamos que el Gobierno entable un diálogo constructivo con nuestra Comisión y con todos los órganos de la OIT, a fin de dar seguimiento a las recomendaciones que se le formulen y levantar así las numerosas restricciones que pesan injustamente sobre los servicios de inspección.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen al Gobierno de la República de Uzbekistán la información oral y escrita proporcionada sobre este caso. Los miembros empleadores subrayan la importancia de que el Gobierno cumpla con los Convenios núms. 81 y 129. Se trata de Convenios de gobernanza o prioritarios, por lo que requieren una atención especial debido a su importancia para el funcionamiento del sistema internacional de normas del trabajo.

Nos gustaría comenzar aportando algunos antecedentes y contexto. La República de Uzbekistán se adhirió a la OIT en 1992. Ha ratificado un total de 25 convenios y un protocolo. Entre ellos figuran los 10 convenios fundamentales, los 4 convenios sobre gobernanza y 11 convenios técnicos. La República de Uzbekistán ratificó los Convenios núms. 81 y 129 el 19 de noviembre de 2019.

La Comisión de Expertos había adoptado anteriormente, concretamente en 2024, una observación sobre la aplicación por parte del Gobierno de la República de Uzbekistán de los Convenios núms. 81 y 129. La Comisión de Expertos también había formulado dos solicitudes directas al Gobierno de la República de Uzbekistán sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129. Este año es la primera vez que la Comisión examina la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 por parte del Gobierno de la República de Uzbekistán.

El Gobierno ha llevado a cabo un proceso de importantes reformas para pasar a una economía de mercado. En los últimos años, ha colaborado con la OIT para mejorar las inspecciones del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en el país. Sin embargo, siguen existiendo importantes deficiencias.

Los comentarios de la Comisión de Expertos se refieren a tres cuestiones relativas a la aplicación por parte del Gobierno de los Convenios núms. 81 y 129.

En primer lugar, la Comisión de Expertos tomó nota con profunda preocupación de que existe una moratoria temporal impuesta por Ley sobre las Inspecciones del Trabajo.

En segundo lugar, la Comisión de Expertos tomó nota con profunda preocupación del alcance y la gravedad de varias medidas impuestas por ley que restringen la capacidad y la autoridad de los inspectores para llevar a cabo inspecciones del trabajo.

En tercer lugar, la Comisión de Expertos tomó nota de las deficiencias en las disposiciones sobre la aplicación y las sanciones en relación con las inspecciones del trabajo.

En lo que respecta a la primera cuestión, los empleadores observan que el artículo 16 del Convenio núm. 81 y el artículo 21 del Convenio núm. 129 prevén que los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Los empleadores toman nota de la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la moratoria temporal impuesta por decreto presidencial a la mayoría de las inspecciones.

El Gobierno proporcionó información, que se recoge en el Informe de la Comisión de Expertos, según la cual la Inspección Estatal del Trabajo tiene derecho a iniciar una inspección en el ámbito de las cuestiones planteadas en una denuncia, a pesar de la moratoria.

El Gobierno también proporcionó información adicional a la Oficina el 20 de mayo de 2025 en la que negaba la existencia de una moratoria a las inspecciones del trabajo y se afirmaba que existía un problema de interpretación del Decreto Presidencial por el que se imponía dicha moratoria. Los empleadores subrayan la importancia de garantizar que se inspeccionen los lugares de trabajo para velar por la aplicación efectiva de las disposiciones legales. Como señaló la Comisión de Expertos en su observación general sobre el Convenio núm. 81, adoptada en 2019, un enfoque moderno, bien diseñado y basado en los riesgos para la planificación de la inspección del trabajo es compatible con los Convenios núms. 81 y 129.

En cuanto a la segunda cuestión, los empleadores observan que el artículo 12 del Convenio núm. 81 enumera las diversas facultades que deben otorgarse a los inspectores del trabajo. Entre ellas figura la facultad de entrar en los lugares de trabajo sin notificación previa. También incluye la facultad de realizar exámenes, pruebas o investigaciones, incluido el interrogatorio del empleador o de su personal, sobre cualquier cuestión relativa a la aplicación de las disposiciones legales. El artículo 16 del Convenio núm. 129 contiene disposiciones similares.

Los miembros empleadores toman nota de la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por el hecho de que la legislación promulgada por Decreto Presidencial contenga una serie de restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo. Entre estas restricciones figuran las siguientes:

- el requisito de que los inspectores del trabajo obtengan la aprobación previa de las inspecciones por parte de un organismo autorizado que también puede denegar la aprobación en determinadas circunstancias;
- durante la inspección, los inspectores tienen prohibido sobrepasar el tiempo establecido y el alcance de sus facultades y las cuestiones definidas en la orden del organismo autorizado;
- los inspectores del trabajo solo pueden realizar inspecciones después de que se hayan aplicado medidas preventivas;
- los inspectores del trabajo deben notificar previamente a la empresa el inicio de una inspección del trabajo, y
- las empresas tienen derecho a rechazar las inspecciones en determinadas circunstancias.

Por último, los miembros empleadores toman nota de la observación de la Comisión de Expertos de que la normativa sobre la Inspección Estatal del Trabajo no incluye la facultad de interrogar, solo o en presencia de testigos, al empleador o a su personal sobre cuestiones relativas a la aplicación de las disposiciones legales. Los inspectores del trabajo tampoco tienen la facultad de tomar o retirar muestras de materiales y sustancias con fines de análisis.

A fin de garantizar la eficacia de la gestión de las normas del trabajo y la aplicación de estas en la legislación y en la práctica, los empleadores subrayan la importancia de dotar a los inspectores del trabajo que posean las credenciales adecuadas de las facultades previstas en los Convenios núms. 81 y 129.

En relación con la tercera cuestión, los empleadores señalan que el artículo 17, 2) del Convenio núm. 81 prevé que se debe dejar a la discreción de los inspectores del trabajo la decisión de advertir o aconsejar en vez de iniciar o recomendar un procedimiento. El artículo 22, 2) del Convenio núm. 129 contiene una disposición similar.

Además, el artículo 18 del Convenio núm. 81 establece que la legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas para las infracciones de las disposiciones y cuando se obstruya a los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones. El artículo 24 del Convenio núm. 129 contiene una disposición similar.

Los miembros empleadores toman nota de la observación de la Comisión de Expertos de que, en virtud de la Ley sobre Seguridad en el Trabajo y del reglamento de la Inspección Estatal del Trabajo, cuando se detectan infracciones de la ley, los inspectores del trabajo dictan en primer lugar una orden para que se adopten medidas preventivas. Los miembros empleadores también toman nota de la observación de la Comisión de Expertos de que el Código del Trabajo establece la responsabilidad por obstrucción del ejercicio de las funciones de los inspectores del trabajo, pero no especifica sanciones por tal infracción.

Los miembros empleadores instan al Gobierno de la República de Uzbekistán a que cumpla con las disposiciones relativas a la aplicación efectiva y las sanciones adecuadas de los Convenios núms. 81 y 129. A fin de garantizar la eficacia de la gobernanza de las normas del trabajo y la aplicación de estas en la legislación y en la práctica, debe existir un mecanismo de aplicación eficaz que incluya sanciones adecuadas. Las órdenes de adopción de medidas preventivas deben ir acompañadas de la incoación o recomendación de procedimientos. Además, deben preverse sanciones para las partes que obstruyan la labor de los inspectores del trabajo.

En conclusión, los miembros empleadores instan encarecidamente al Gobierno de la República de Uzbekistán a que se comprometa a cumplir lo dispuesto en los Convenios núms. 81 y 129, tanto en la legislación como en la práctica.

Interpretación del ruso: Miembro trabajador, Uzbekistán - Es un enorme honor para mí intervenir hoy en nombre de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FPU). Teniendo en cuenta que Uzbekistán ha ratificado los Convenios núms. 81 y 129 relativos a la labor de la inspección del trabajo, los actos normativos y jurídicos y las leyes de nuestro país deben ajustarse a los requisitos de dichos Convenios, que también deben aplicarse en la práctica. Se trata de una prioridad para nuestra Federación y es algo que hemos planteado en más de una ocasión en las reuniones de consulta tripartitas.

Agradecemos a la Comisión de Expertos que haya examinado detalladamente la situación relativa a la aplicación de los Convenios en la práctica. Observamos que, con el apoyo de la OIT y la participación de los interlocutores tripartitos, ya hemos llevado a cabo una revisión exhaustiva de la actividad de la Inspección Estatal del Trabajo.

En otoño de 2024, un decreto del Gobierno levantó la moratoria sobre las inspecciones. Se trata de un paso adelante. Esperamos que se adopten nuevas medidas para que el trabajo en Uzbekistán conduzca al cumplimiento efectivo de esos Convenios.

Por su parte, la FPU, con el fin de ejercer el control público sobre el cumplimiento de los textos normativos y jurídicos relativos a los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores, así como los textos normativos en el ámbito de la reglamentación técnica sobre la base de la Ley de Sindicatos de 2020, creó en 2020 una inspección del trabajo dentro de la FPU.

Al principio contábamos con 50 inspectores y ahora tenemos más de 100 inspectores que trabajan para el sindicato a nivel local y regional, así como en las distintas ramas. Los inspectores no solo detectan infracciones y asesoran sobre cómo abordarlas, sino que también llevan a cabo actividades de sensibilización entre los trabajadores, informándoles sobre sus derechos laborales y la seguridad en el trabajo.

Durante el tiempo que llevan trabajando, han realizado 3 520 actividades educativas y de sensibilización. También han organizado seminarios y webinarios con trabajadores sindicados para mejorar sus conocimientos y competencias. Esperamos que este trabajo contribuya a prevenir infracciones, salvar vidas y proteger la salud de los trabajadores, así como a cambiar la cultura de las relaciones laborales en el lugar de trabajo.

Sobre la base de un plan de seguimiento de los derechos de los trabajadores y del establecimiento de condiciones de trabajo decentes, elaborado por el Ministerio de Empleo y Reducción de la Pobreza, la FPU y la Confederación de Empleadores de nuestro país, realizan controles e investigaciones mensuales en diversos sectores de la economía.

Los trabajadores de la inspección del trabajo han participado activamente en la supervisión nacional de las condiciones de trabajo durante la cosecha del algodón, en particular para prevenir el trabajo infantil y forzoso durante la temporada de recolección. Además, la FPU organizó un sistema de retroalimentación para poder trabajar constantemente en esta cuestión.

Por supuesto, seguimos reconociendo que tenemos retos que afrontar, en particular en lo que respecta a la plena aplicación de las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129 sobre la eficacia y la independencia de la inspección del trabajo, en particular en la agricultura.

Los sindicatos de Uzbekistán consideran que un sistema eficaz e independiente de inspección del trabajo es fundamental para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones laborales. Creemos que debemos hacer frente a retos clave que se plantean en nuestro mercado nacional del trabajo y que influyen directamente en la capacidad de la inspección del trabajo de desempeñar adecuadamente su labor.

En primer lugar, en nuestro país sigue existiendo un índice muy elevado de empleo informal, especialmente en la agricultura, la construcción, la pequeña empresa y el sector servicios. Se cree que la mayor parte de los trabajadores no están cubiertos por contratos de trabajo activos. No están registrados en el sistema oficial y, como consecuencia, se ven privados de la protección social y jurídica básica. Esto limita considerablemente la capacidad de la inspección del trabajo para llevar a cabo tareas de supervisión y exige una revisión de los métodos utilizados para cubrir el sector informal.

En segundo lugar, la migración de los trabajadores sigue siendo un problema importante para nosotros, especialmente en lo que respecta a los ciudadanos uzbekos que se marchan a trabajar al extranjero. Con frecuencia, no se garantizan los derechos de estos migrantes a unas

condiciones de trabajo dignas y a la protección laboral, así como a la seguridad en el lugar de trabajo.

Hacemos un llamamiento para que se intensifique la cooperación internacional en el ámbito de la inspección del trabajo, entre otras cosas mediante acuerdos bilaterales, el intercambio de información y la coordinación entre las inspecciones del trabajo de los distintos países.

En tercer lugar, la Inspección Estatal del Trabajo de Uzbekistán se enfrenta a problemas de carácter institucional. Esto se traduce en una falta de inspectores, un equipamiento insuficiente y una formación deficiente de los funcionarios. A menudo, los inspectores no tienen acceso suficiente a los emplazamientos industriales o sufren presiones por parte de los empleadores, especialmente en el sector privado. Esto socava la confianza de los trabajadores en que se protegerán sus derechos.

Además, a medida que digitalizamos la economía y se extienden las formas de empleo atípicas, como el trabajo independiente, los contratos temporales y el trabajo en plataformas, es necesario adaptar los mecanismos de nuestra inspección.

Las leyes y las prácticas de inspección deben tener en cuenta las nuevas realidades del mundo del trabajo y proteger los derechos de todos los trabajadores, independientemente de la forma de empleo en que estén ocupados.

En conclusión, permítanme subrayar que no es posible reforzar la inspección del trabajo sin el pleno desarrollo del diálogo social. Los sindicatos deben participar activamente en el proceso de supervisión de las condiciones de trabajo, proporcionar información sobre las infracciones y también participar en la toma de decisiones y el desarrollo de estrategias a todos los niveles. Insistimos en la necesidad de que los sindicatos participen regularmente en la labor de la inspección, incluida la realización de inspecciones conjuntas y evaluaciones de riesgos.

Creemos que la eficacia de la Inspección Estatal del Trabajo debe determinarse por el número de infracciones evitadas, el número de vidas salvadas y el aumento de la comprensión por parte de los trabajadores y los empleadores de sus derechos, y no por los informes formales sobre las investigaciones de infracciones que ya se han producido.

A este respecto, solicitamos más asistencia técnica de la OIT, incluidos apoyo especializado, formación para inspectores, elaboración de materiales metodológicos y asistencia en el desarrollo institucional de los órganos de inspección.

Estamos convencidos de que, con el apoyo de la OIT y mediante un diálogo social activo, podremos mejorar la supervisión de los derechos laborales y garantizar condiciones de trabajo dignas para todos los trabajadores de Uzbekistán.

Interpretación del ruso: **Miembro empleador, Uzbekistán** - Me gustaría hacer uno o dos comentarios sobre el tema que se debate hoy. Los empleadores de Uzbekistán consideran que, en primer lugar, es necesario aumentar la transparencia, la independencia y el estatus de la Inspección Estatal del Trabajo en Uzbekistán. En nuestra opinión, un servicio de inspección sólido garantiza un control justo, honesto y de alta calidad.

Como empleadores, observamos que el servicio de inspección participa activamente en el diálogo tripartito y en la cooperación bilateral con nuestra Confederación de Empleadores.

A modo de ejemplo, permítanme decir que la inspección siempre coopera con nuestra organización y ha participado activamente en los eventos que hemos celebrado.

A principios de este año, por ejemplo, comenzó a participar en reuniones con nosotros y, hasta la fecha, ha participado en seis reuniones en las que se han analizado la labor de la Inspección de Trabajo y los problemas que hemos detectado en su trabajo.

Al mismo tiempo, las normas que rigen actualmente la labor de la Inspección Estatal del Trabajo no se ajustan plenamente al Convenio núm. 81, que, como sabemos, fue ratificado por la República de Uzbekistán en 2019.

Con su permiso, nos gustaría señalar a su atención varios retos que observamos:

- En primer lugar, existe un reto institucional que se deriva del simple hecho de que nuestro país no cuenta con un número suficiente de inspectores del trabajo.
- En segundo lugar, y debido a ello, cada inspector tiene demasiado trabajo que hacer. El resultado es que se realizan inspecciones rápidas y superficiales, lo que nos deja con algunas dudas sobre el resultado y las conclusiones.
- En tercer lugar, existe un sistema de bonificaciones para los inspectores del trabajo que se basa en un porcentaje del importe recaudado en concepto de multas. Este sistema sigue vigente y tememos que no contribuya realmente a reforzar la confianza de los empleadores, la confianza que nos gustaría tener en las conclusiones alcanzadas y en las medidas adoptadas.
- Creemos que la Inspección del Trabajo debería ser el único organismo responsable de llevar a cabo las inspecciones en nuestro país, pero, como creo que ha indicado mi colega, existe lo que se denomina una inspección sindical que lleva a cabo lo que se conoce como control social. Es cierto que este servicio no tiene la posibilidad de imponer multas u otras medidas punitivas, pero según el Convenio núm. 81, la inspección del trabajo en las empresas y en la industria y la agricultura debe ser realizada únicamente por un órgano estatal. Esto es algo que nos preocupa como empleadores y creemos que socava tanto la independencia como la transparencia de la Inspección Estatal del Trabajo.
- Además, en Uzbekistán no hay suficientes inspectores capacitados para llevar a cabo inspecciones en empresas más especializadas.

Si los inspectores no cuentan con la cualificación necesaria, no pueden realizar su trabajo adecuadamente, y cada sector de la economía tiene sus propias características y particularidades, por lo que los inspectores deben conocer el método para llevar a cabo las inspecciones correctamente.

¿Qué medidas creemos que son necesarias para hacer frente a esta situación?

Ante todo, es necesario aumentar el número de inspectores del trabajo en Uzbekistán. Esto es extremadamente importante.

También estamos de acuerdo en que hay que hacer otras cosas, y en este punto coincido con mi colega en lo relativo al sistema de bonificaciones para los inspectores, porque realmente es un problema para nosotros. Nos gustaría que esto cambiara. También hemos oído a nuestros colegas mencionar que la imposición de multas y la imposición de medidas punitivas es un problema.

He mencionado el «sistema de inspecciones» en la FPU. Nos gustaría sugerir un cambio de nombre para ello. Podríamos llamarlo «servicio de supervisión social», o algo por el estilo, pero no «inspección del trabajo», para evitar la confusión entre ese organismo y la labor de la Inspección Estatal del Trabajo. Simplemente genera confusión y también resta autoridad a la

Inspección Estatal del Trabajo. Nos gustaría que la Inspección del Trabajo colaborara con los empleadores de Uzbekistán y no se considerara un organismo cuyo objetivo es sancionar.

Entendemos también que es necesario realizar una labor preventiva, lo que implica una mejor cooperación entre las empresas y la Inspección del Trabajo para garantizar el cumplimiento de la ley y, ante todo, minimizar las infracciones y vulneraciones.

Por último, los empleadores de Uzbekistán y, de hecho, nuestros colegas uzbekos de la Federación, consideran absolutamente adecuado que los empleadores de Uzbekistán deseen actuar como observadores cuando se llevan a cabo las inspecciones estatales a fin de garantizar que todo se hace de forma correcta y transparente. Al principio mencioné la transparencia, que es muy importante para nosotros en todos los sentidos. También es igualmente importante para nosotros que nuestros derechos y obligaciones como empleadores en Uzbekistán se rijan por la ley y que se respete debidamente la legislación relativa a la inspección del trabajo.

Permítanme concluir diciendo que, por supuesto, no podemos lograr nada de esto sin el apoyo técnico y el asesoramiento de la OIT. Como empleadores de Uzbekistán, nos gustaría hacer nuestro el llamamiento en favor del apoyo a Uzbekistán en general y a la Organización de Empleadores de Uzbekistán en particular, para que todos podamos trabajar juntos con el fin de mejorar nuestros mecanismos a través del diálogo tripartito y, de ese modo, mejorar la calidad de la Inspección Estatal del Trabajo de Uzbekistán y de su labor. Creemos que, como ya he dicho, una inspección del trabajo fuerte es garantía de muchas cosas, incluido el crecimiento económico, pero solo si trabaja de forma equitativa e imparcial con la Organización de Empleadores, los sindicatos y el Gobierno. Queremos un sistema equilibrado que no se incline a favor ni en contra de una u otra parte. Si lo conseguimos, estaremos avanzando en la dirección correcta.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Macedonia del Norte, Montenegro**, la **República de Moldova** y **Ucrania**, países candidatos, y **Noruega**, país miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Promovemos la ratificación universal y la aplicación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT, y apoyamos a la OIT en la elaboración y promoción de normas internacionales del trabajo y en el control de su aplicación.

La inspección del trabajo, tal y como se establece en el Convenio núm. 81, es fundamental para promover y salvaguardar unas condiciones de trabajo dignas.

En 2021, Uzbekistán se convirtió en beneficiario del régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la gobernanza del Sistema Generalizado de Preferencias de la Unión Europea, el SPG plus, que, además de un generoso acceso al mercado, ofrece una plataforma para intercambiar y para promover el desarrollo sostenible sobre la base del compromiso de Uzbekistán con la aplicación efectiva de 27 convenios internacionales, en particular en materia de derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la protección del medio ambiente y el cambio climático, y la buena gobernanza. Además, la Unión Europea y Uzbekistán concluyeron en 2022 las negociaciones sobre un acuerdo de asociación y cooperación reforzado cuyo objetivo es ampliar sus relaciones a nuevos ámbitos de cooperación.

Por último, la Unión Europea apoya el programa de reformas de Uzbekistán mediante asistencia técnica y financiera, en particular en materia de derechos laborales. La moratoria sobre las inspecciones del trabajo en vigor desde septiembre de 2018 constituye una grave vulneración de los Convenios núms. 81 y 129.

Tomamos nota con profunda preocupación de que, en la actualidad, no se realizan inspecciones programadas en las entidades comerciales debido a la moratoria a las inspecciones de las actividades financieras y económicas de las entidades comerciales.

En consonancia con la recomendación de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que elimine la prohibición temporal de las inspecciones y garantice que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo inspecciones con la frecuencia necesaria para asegurar la aplicación efectiva de los Convenios.

Además, observamos con profunda preocupación las amplias restricciones impuestas a las inspecciones del trabajo. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que los inspectores del trabajo no vean limitada su labor.

Deben estar facultados para visitar sin previo aviso los lugares de trabajo susceptibles de ser inspeccionados, con el fin de llevar a cabo cualquier examen, prueba o investigación que consideren necesario realizar. Asimismo, deben poder decidir no notificar al empleador o a su representante su presencia y realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero necesarios.

Recordamos también la importancia de garantizar que los inspectores del trabajo traten con absoluta confidencialidad la fuente de cualquier denuncia y no den a entender al empleador que se ha realizado una inspección como consecuencia de dicha denuncia.

Por último, los inspectores del trabajo deben estar facultados para garantizar la aplicación efectiva de la legislación y para imponer sanciones adecuadas, como multas administrativas. Reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se establezcan sanciones para los casos de obstrucción de la labor de los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones. En este contexto, acogemos con agrado la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País 2021-2025. También acogemos con beneplácito la ejecución del proyecto de la OIT «Mejora de los sistemas de inspección del trabajo y seguridad en el trabajo en Uzbekistán» 2024-2025.

Agradecemos a la Oficina su activa participación en la promoción de los derechos laborales y celebramos que Uzbekistán recurra a la asistencia técnica de la OIT.

Tomamos nota de la información escrita proporcionada por el Gobierno de Uzbekistán, incluida la justificación de que la moratoria introducida sobre las inspecciones de las actividades financieras y económicas de las entidades empresariales tenía por objeto acelerar el desarrollo económico y promover el emprendimiento.

Instamos al Gobierno a que proporcione más información sobre la aplicación en la práctica de los Convenios núms. 81 y 129, a fin de responder a las solicitudes de la Comisión de Expertos.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a apoyar a Uzbekistán con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas y cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados. Seguiremos de cerca la situación en el país.

Miembro gubernamental, Cuba - Cuba reconoce los positivos avances de Uzbekistán en la implementación de los convenios de la OIT sobre inspección laboral, en particular los Convenios núms. 81 y 129. Desde la ratificación de estos Convenios en 2019, Uzbekistán ha trabajado activamente para fortalecer su estructura de Inspección Estatal del Trabajo, asegurando el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad ocupacional en todos los sectores, incluyendo la agricultura.

El país ha implementado un sistema de inspección más eficiente y transparente, con inspecciones programadas y no programadas que verifican el cumplimiento de las normas laborales y la corrección de violaciones previamente identificadas. En el sector agrícola, la entidad de inspección del trabajo ha intensificado su supervisión para prevenir el trabajo forzoso y mejorar las condiciones laborales, especialmente durante la cosecha de algodón. Además, ha introducido herramientas digitales para optimizar la inspección laboral. El sistema de análisis de riesgo, basado en criterios automatizados, permite identificar sectores con mayor vulnerabilidad y priorizar auditorías en organizaciones de alto riesgo. En términos de resultados, en 2024, la organización de Inspección del Trabajo llevó a cabo aproximadamente 19 000 actividades de control, detectando miles de violaciones en la normativa laboral. Como consecuencia, se emitieron más de 10 000 órdenes escritas y se aplicaron sanciones a 8 281 funcionarios.

Cuba reconoce los esfuerzos de Uzbekistán en la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129, y su compromiso con la inspección laboral como un pilar fundamental para garantizar el trabajo decente y la justicia social. Confiamos en que este proceso continuará avanzando, con el apoyo de la OIT y la cooperación internacional.

Miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los sindicatos alemanes y deseo expresar nuestra preocupación por las vulneraciones de los Convenios núms. 81 y 129 por parte del Gobierno de la República de Uzbekistán. En consonancia con las conclusiones de la Comisión de Expertos sobre los Convenios núms. 81 y 129, observamos que las prácticas actuales de inspección del trabajo en Uzbekistán no cumplen lo exigido en cuanto a alcance, frecuencia e imparcialidad. Nos preocupa profundamente la moratoria impuesta en 2018 a las inspecciones del trabajo, lo que supone un grave incumplimiento de dichos Convenios. Las inspecciones no programadas son fundamentales para evitar que los lugares de trabajo oculten los riesgos antes de la llegada de los inspectores. El requisito de notificar las inspecciones con diez días de antelación constituye una vulneración fundamental de los Convenios y supone un grave riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Las inspecciones se centran en investigar y sancionar las infracciones de las normas laborales y de las empresas. En la actualidad, la mayor parte de las inspecciones se realizan en respuesta a denuncias. Es necesario intensificar las inspecciones regulares rutinarias. Las inspecciones preventivas son fundamentales para evitar accidentes y tragedias en el lugar de trabajo.

Hasta la fecha, los inspectores del trabajo carecen de autoridad para imponer sanciones, lo que va en detrimento de su eficacia.

Además, hacemos hincapié en que los sindicatos independientes son esenciales para una inspección del trabajo eficaz y la seguridad en el trabajo. Por lo tanto, es imposible abordar los Convenios núms. 81 y 129 de manera aislada. La falta de sindicatos verdaderamente independientes está en el fondo de todo lo que se puede decir sobre el presente caso.

La FPU sigue siendo la única federación de trabajadores del país y persisten serias dudas sobre su independencia.

La Federación está financiada por el Estado y entre sus dirigentes suelen figurar personas que ocupan cargos públicos. Por ejemplo, el actual presidente de la FPU es senador. El primer vicepresidente es jefe de la Secretaría del Primer Ministro. Como resultado, la distinción entre el Gobierno y los sindicatos sigue siendo difusa. En 2019, se aprobó la Ley sobre Sindicatos con el objetivo de reforzar y clarificar los derechos sindicales. Sin embargo, seis años después, la Ley no ha logrado disipar las preocupaciones sobre la independencia sindical. Los trabajadores que quieren crear sindicatos independientes siguen sin protección y los esfuerzos por establecer un sindicato independiente, como se intentó en el sector algodonero en 2021, se ven frustrados por la represión estatal.

Hemos tomado nota de que se ha solicitado a una organización alemana que apoye la creación de un sindicato en el importante sector textil del país. La organización alemana ha constatado que la iniciativa partía de actores comerciales y, por lo tanto, ha rechazado la solicitud de apoyo a la creación de dicho sindicato. Los representantes de los trabajadores alemanes seguimos firmemente comprometidos con los principios consagrados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y exhortamos al Gobierno de Uzbekistán a que adopte medidas significativas para su aplicación. Acogemos con agrado la intención del Gobierno de aumentar el número de inspectores.

Sin embargo, para garantizar unas inspecciones del trabajo verdaderamente independientes y eficaces, Uzbekistán debe mejorar fundamentalmente en lo que respecta a la libertad sindical, ya que la seguridad en el trabajo está indisolublemente ligada a la existencia de sindicatos independientes. Teniendo en cuenta la situación general de los sindicatos, pedimos al Gobierno uzbeko que adopte medidas inmediatas para levantar sin demora la moratoria de 2018 sobre las inspecciones del trabajo y que suprima el registro previo obligatorio de las inspecciones del trabajo. Pedimos un cambio en el enfoque de las inspecciones del trabajo, haciendo mayor hincapié en la prevención. Asimismo, solicitamos que se otorgue a los inspectores del trabajo la facultad de imponer sanciones y, por último y más importante, pedimos la plena aplicación del Convenio núm. 87 en Uzbekistán.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán reconoce los esfuerzos constructivos realizados por la República de Uzbekistán para mejorar su sistema de inspección del trabajo de conformidad con los Convenios núms. 81 y 129. Hemos tomado nota de los importantes progresos realizados en el fortalecimiento de los marcos jurídicos, la mejora de la capacidad institucional y la promoción del cumplimiento en los sectores generales y agrícola. El compromiso continuado de Uzbekistán con los mecanismos de control de la OIT refleja su adhesión a las normas internacionales del trabajo. El Pakistán apoya una evaluación justa, equilibrada y con visión de futuro de este caso, y alienta el diálogo y la cooperación en curso para consolidar aún más estos logros.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Omán** - Omán desea felicitar a Uzbekistán por sus esfuerzos para cumplir las normas internacionales del trabajo, en particular los Convenios núms. 81 y 129. También elogiamos la cooperación de Uzbekistán con la Comisión con el fin de fortalecer el diálogo constructivo con la OIT. Como resultado, hemos observado que se ha prestado asistencia técnica para reforzar la aplicación de estos Convenios, mejorar la elaboración de memorias y la recopilación de estadísticas y garantizar la capacitación de los inspectores. Acogemos con agrado estos esfuerzos y deseamos reiterar la importancia que reviste nuestra Comisión para ayudar a los países a cumplir las normas internacionales del trabajo, en particular en lo que respecta a propiciar el desarrollo sostenible.

Miembro gubernamental, Suiza - Si bien elogia los esfuerzos realizados por el Gobierno uzbeko, Suiza sigue preocupada por las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la situación de la inspección del trabajo en Uzbekistán. Esta se caracteriza por periodos de suspensión de las inspecciones del trabajo, así como por las numerosas restricciones impuestas al ejercicio de las funciones y facultades de los inspectores del trabajo.

Si bien tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno de Uzbekistán, en particular en lo que respecta al levantamiento de la moratoria sobre las inspecciones del trabajo, invitamos al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para garantizar el buen funcionamiento del sistema de inspección del trabajo. Recordamos que las inspecciones del trabajo deben poder realizarse sin previo aviso y con la frecuencia y el esmero necesarios, por lo que alentamos al Gobierno uzbeko a que levante las restricciones derivadas de los decretos presidenciales aprobados hace varios años y que siguen en vigor. Entre otras cosas, estos decretos establecen lo siguiente:

- la obligación de notificar las inspecciones con al menos diez días hábiles de antelación;
- la necesidad de contar con una autorización previa y el derecho de los establecimientos a denegar una inspección en caso de incumplimiento de este procedimiento;
- la prohibición de realizar nuevas inspecciones, y
- la imposibilidad de que los inspectores del trabajo interroguen al empleador o a los empleados, y de tomar y llevarse muestras para su análisis.

Tomamos nota con interés de la información según la cual se está trabajando para establecer sanciones legales en caso de obstrucción del trabajo de los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones, y para garantizar su aplicación efectiva en la práctica.

Por último, Suiza alienta al Gobierno uzbeko a proseguir su cooperación con la OIT, en el marco del Programa de Trabajo Decente por País 2021-2025, con miras a cumplir, en la legislación y en la práctica, sus obligaciones internacionales dimanantes de los Convenios núms. 81 y 129.

Interpretación del chino: **Miembro gubernamental, China** - Damos las gracias al Presidente y al representante gubernamental de Uzbekistán por la presentación. Hemos examinado cuidadosamente el Informe de la Comisión de Expertos y los documentos escritos presentados por el Gobierno de Uzbekistán a la Comisión. Observamos con reconocimiento que Uzbekistán concede gran importancia al cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los Convenios de la OIT, coopera activamente con todas las partes, sigue avanzando en las reformas y promueve el trabajo decente y la justicia social.

La Inspección Estatal del Trabajo de Uzbekistán lleva a cabo inspecciones periódicas y *ad hoc* de los empleadores de conformidad con la ley. Los inspectores conservan la facultad de realizar inspecciones sin previo aviso y sin necesidad de autorización previa, y no se ven afectados por la suspensión de las medidas de inspección decretada por el Gobierno de Uzbekistán en 2018. En respuesta a los comentarios de las partes pertinentes, el Gobierno de Uzbekistán ha proporcionado respuestas detalladas y específicas, incluida información sobre las inspecciones recientes y la tramitación de las denuncias. En 2024, Uzbekistán promulgó un Decreto Presidencial por el que se aumentaba en un 16 por ciento la plantilla de la Inspección Estatal del Trabajo y, a principios de este año, llevó a cabo una certificación exhaustiva de todo el personal de la inspección. El enfoque proactivo y constructivo del Gobierno merece el reconocimiento de esta Comisión.

Acogemos con agrado el proyecto de la OIT «Mejora de los sistemas de inspección del trabajo y seguridad en el trabajo en Uzbekistán», que apoya el examen de la legislación nacional vigente a petición de Uzbekistán. Apoyamos a la OIT para que siga prestando asistencia técnica a Uzbekistán con el fin de mejorar la capacidad de inspección del trabajo de los departamentos pertinentes y ayudar al país a cumplir mejor las obligaciones que le incumben en virtud de los Convenios.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - La República Bolivariana de Venezuela expresa su agradecimiento al Gobierno de Uzbekistán por compartir una visión integral respecto a los avances y desafíos que enfrentan en el ámbito de la vigilancia y regulación laboral en su país. Valoramos la voluntad del Gobierno de Uzbekistán de cumplir con estas responsabilidades, promoviendo reformas que fomenten el trabajo decente, la justicia social y la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Tomamos nota de las medidas recientes implementadas para fortalecer la capacidad inspectora del país, incluyendo el aumento de personal en el servicio de inspección del trabajo y la capacitación continua de sus recursos humanos. Asimismo, reconocemos que la digitalización de los procesos, la aplicación de análisis de riesgos y la simplificación de procedimientos administrativos serán fundamentales para mejorar la eficiencia y la transparencia de las labores de supervisión.

Resaltamos la importancia del diálogo social y de la cooperación con los distintos actores sociales, quienes, además de desempeñar funciones representativas, participan activamente en actividades de inspección, complementando y fortaleciendo los esfuerzos del Gobierno en este ámbito.

Para concluir, exhortamos a la OIT a propiciar la cooperación y la asistencia técnica que pueda establecer con el Gobierno de Uzbekistán, con el propósito de continuar fortaleciendo los sistemas de inspección laboral y de seguridad en dicho país. Todo ello en línea con los convenios internacionales, en favor de un sistema laboral más justo, seguro y sostenible.

Miembro gubernamental, Türkiye - Türkiye elogia la ratificación por parte de Uzbekistán de todos los convenios fundamentales y de gobernanza, y toma nota con agrado de las recientes reformas, incluida la ratificación de 11 instrumentos de la OIT en los últimos cinco años, lo que refleja un firme compromiso político con los derechos laborales y el desarrollo institucional.

A la luz de las amplias reformas emprendidas por Uzbekistán, Türkiye acoge con beneplácito la clara voluntad política del Gobierno de integrar los Convenios núms. 81 y 129 en la práctica nacional. Observamos que la adopción del nuevo Código del Trabajo, en abril de 2023, junto con el desarrollo de sistemas de inspección digitales y la formación de inspectores en todo el país, con el apoyo de la OIT y Alemania, refleja una estrategia integral destinada al cumplimiento sostenible y al fomento de la capacidad institucional.

La erradicación total del trabajo forzoso y el trabajo infantil en la agricultura, reconocida internacionalmente en 2022, demuestra el impacto tangible de estas reformas. El modelo de Uzbekistán ofrece valiosas lecciones para la gobernanza basada en los derechos y la transformación digital de los sistemas de inspección del trabajo en toda la región. Acogemos con especial satisfacción la reciente eliminación del requisito de aprobación de las inspecciones por el Ombudsman de las empresas, así como la reintroducción de las inspecciones, tanto programadas como sin previo aviso, en 2024, y los esfuerzos activos para garantizar el cumplimiento durante la cosecha de algodón de 2024.

Türkiye toma nota con beneplácito de los avances logrados en el fortalecimiento de la capacidad institucional, en particular del aumento del personal de la Inspección Estatal del Trabajo, la mejora de las inspecciones digitales, como el sistema de análisis basado en los riesgos, y la mayor transparencia que permiten los procedimientos electrónicos de imposición de sanciones.

Destacamos además los excelentes resultados obtenidos en 2024, con casi 50 000 infracciones detectadas, más de 12 000 derechos de los trabajadores restablecidos y más de 8 000 funcionarios obligados a rendir cuentas.

Al mismo tiempo, alentamos al Gobierno de Uzbekistán a que siga armonizando las competencias de la Inspección Estatal del Trabajo con el alcance pleno de los Convenios núms. 81 y 129, incluida la facultad de interrogar a testigos, recoger muestras y actuar con independencia y sin restricciones de procedimiento indebidas.

Acogemos con satisfacción el proyecto de cooperación técnica con la OIT en curso y apoyamos la solicitud de Uzbekistán de que se siga prestando asistencia, en particular en los ámbitos de la armonización legislativa, el fomento de la capacidad estadística y la formación de inspectores. Por último, creemos que las reformas en curso en Uzbekistán, junto con su compromiso abierto con el sistema de control de la OIT, seguirán promoviendo la protección de los trabajadores y el logro de la justicia social.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Arabia Saudita** - Nuestra delegación ha tomado nota de las aclaraciones proporcionadas por la República de Uzbekistán sobre la evolución de los acontecimientos en relación con el régimen nacional de inspección del trabajo. Acogemos con agrado la cooperación constructiva con los mecanismos técnicos de la OIT y la información exhaustiva que demuestra un compromiso claro con el diálogo y la transparencia. Celebramos los progresos realizados en el fortalecimiento de la capacidad institucional de inspección mediante el refuerzo de la reglamentación, el aumento de la capacidad, etc. También acogemos con satisfacción el enfoque gradual de Uzbekistán, basado en una evaluación progresiva, un enfoque participativo y la coordinación con los interlocutores sociales. Insistimos en la importancia de la cooperación técnica con la OIT. En conclusión, Arabia Saudita reitera su pleno apoyo a los esfuerzos de Uzbekistán y lo alienta a que prosiga las reformas para establecer un régimen de inspección equilibrado y eficaz que facilite el cumplimiento y mejore la realidad en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las prioridades nacionales y los compromisos internacionales.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - En nombre de la UITA, agradecemos a la Comisión de Expertos la información proporcionada y al Gobierno de la República de Uzbekistán la memoria detallada y honesta sobre la aplicación del Convenio núm. 81.

Lamentablemente, no podemos afirmar que se proporcione información suficiente sobre el Convenio núm. 129. Cada Miembro de la OIT para el cual esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura. La autoridad competente definirá la línea que separa la agricultura de la industria y el comercio, etc.

Lamentamos decir que los datos proporcionados en los informes escritos y orales del Gobierno no indican en qué sectores se llevaron a cabo las inspecciones y el trabajo de la Inspección del Trabajo. No se separa la agricultura de lo demás, y de la información proporcionada es imposible deducir si este trabajo abarca, y en qué medida, el sector agrícola al que se refiere específicamente el Convenio núm. 129. Recordamos que la agricultura es uno

de los sectores con peores registros de accidentes mortales y enfermedades profesionales de todos los principales sectores de empleo.

Uzbekistán es uno de los principales proveedores de algodón del mercado internacional y las cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores agrícolas son muy importantes en lo que respecta a este país, especialmente para las empresas que tienen previsto invertir en este sector tras un largo periodo de desconfianza y de boicot al algodón uzbeko, provocados por el uso sistemático y masivo de trabajo infantil forzoso en el cultivo del algodón. Hace solo tres años que, en marzo de 2022, se levantó el boicot internacional al algodón uzbeko. Esto fue posible gracias al notable esfuerzo del Gobierno por reformar la industria y eliminar el trabajo infantil y forzoso sistemático.

En medio de la mejora general, aún no podemos ignorar los informes periódicos procedentes del país sobre problemas relacionados con vulneraciones de los derechos humanos de los trabajadores agrícolas y los pequeños agricultores. Esta tarea inconclusa sigue obstaculizando la sostenibilidad del sector.

Un ejemplo de ello es la reciente evaluación realizada por el Banco Europeo de los proyectos llevados a cabo por una de las empresas agrícolas de Uzbekistán, a la que el Gobierno asignó unas 55 000 hectáreas para el cultivo de algodón en las regiones de Kashkadarya y Syrdarya. Los trabajadores del algodón de esas plantaciones hicieron varios intentos por organizarse, pero todos ellos acabaron de la misma manera: su sindicato fue disuelto.

La Inspección del Trabajo abordó la situación relativa a las malas condiciones de trabajo y normas de seguridad en este ámbito, pero no pudo hacer nada simplemente porque los trabajadores tenían miedo de ponerse en contacto con los inspectores del trabajo y quejarse abierta y libremente de los problemas.

La situación ilustra perfectamente la inutilidad de los esfuerzos por reforzar las inspecciones en ausencia de libertad de expresión, reunión y asociación.

La UITA presentó la queja ante el Comité de Libertad Sindical, que se registró con el núm. 3487. Instamos al Gobierno de Uzbekistán a que restablezca el derecho a la libertad sindical en virtud del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Como han señalado los oradores, en los últimos dos años el Gobierno uzbeko ha introducido bastantes cambios en su legislación, entre ellos la adopción del nuevo Código que he mencionado y otras leyes que se han incorporado al ordenamiento jurídico. La moratoria de la que se ha hablado se retiró el año pasado, al igual que otros procedimientos inadecuados.

Como ya he indicado, se ha mejorado el sistema de inspección. Dicho esto, nuestras autoridades tendrán en cuenta tanto los comentarios positivos como los negativos y las sugerencias que han formulado.

Entendemos su preocupación, y estaremos encantados de volver a revisar nuestra legislación y realizar los cambios y enmiendas que sean necesarios para cumplir plenamente los Convenios núms. 81 y 129.

Estamos llegando a las últimas fases de la adopción de un documento separado que mejorará la eficacia y la solidez de nuestra inspección del trabajo y, como ya he dicho, en la medida de lo posible, aumentaremos el número de inspectores, la calidad de las inspecciones

y estableceremos niveles adecuados para las multas que sea necesario imponer. También tenemos la intención de mejorar la formación y el reciclaje de nuestros inspectores.

Esperamos que, teniendo en cuenta los comentarios que se han formulado hoy y realizando las modificaciones necesarias en nuestra legislación, nuestros procedimientos y nuestras prácticas, podamos mejorar la situación y cumplir plenamente las normas de la OIT.

Por supuesto, estamos abiertos a las críticas constructivas y los comentarios de la Comisión de Expertos y expresamos nuestra disposición a entablar un diálogo con esta Comisión cuando sea necesario. Esperamos que se tengan en cuenta nuestras necesidades y que se nos preste la asistencia necesaria en el marco de la futura cooperación técnica con esta Organización.

Miembros empleadores - Los empleadores dan las gracias a los distintos oradores que han intervenido y, en particular, al Gobierno de la República de Uzbekistán por su intervención y la información facilitada. Los empleadores recuerdan a la Comisión que los Convenios núms. 81 y 129 son convenios de gobernanza. Ambos Convenios velan por la eficacia de la gobernanza en la aplicación en la práctica de las normas del trabajo.

Como señalaron los empleadores en sus declaraciones iniciales, el Gobierno de la República de Uzbekistán ha estado colaborando con la OIT para mejorar las inspecciones del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en la República de Uzbekistán. Los empleadores reconocen los recientes esfuerzos de cooperación técnica realizados por el Gobierno y la OIT, entre los que figuran la formación de inspectores y las visitas de estudio. Sin embargo, estas iniciativas por sí solas no bastan para eliminar los graves obstáculos legislativos y administrativos que impiden que las inspecciones del trabajo sean eficaces, señalados por la Comisión de Expertos.

Los empleadores también toman nota de la solicitud que el Gobierno de la República de Uzbekistán formuló por primera vez el 8 de mayo de 2025 al Director General para que la OIT preste asistencia técnica a fin de garantizar la plena aplicación de los Convenios núms. 81 y 129.

Sobre la base de nuestras declaraciones anteriores y a la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores recomendamos al Gobierno de la República de Uzbekistán que adopte las medidas que figuran a continuación.

En primer lugar, que adopte las medidas necesarias para garantizar que las inspecciones del trabajo se realicen con la frecuencia y el esmero necesarios para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, velando por que los inspectores del trabajo puedan acceder a los lugares de trabajo sin previo aviso. También recomendamos que los inspectores del trabajo lleven a cabo todos los exámenes, pruebas o investigaciones que consideren necesarios para comprobar que se cumplen estrictamente las disposiciones legales. Esto incluye también interrogar, solo o en presencia de testigos, al empleador o a su personal sobre cualquier cuestión relativa a la aplicación de las disposiciones legales, así como que los inspectores del trabajo notifiquen su presencia a los empleadores, salvo que consideren que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

En segundo lugar, recomendamos que el Gobierno adopte las medidas necesarias para velar por la aplicación efectiva y adecuada de las sanciones. Esto incluye garantizar que los inspectores del trabajo puedan ejercer sus facultades discrecionales para advertir y aconsejar, en lugar de iniciar o recomendar procedimientos, y establecer sanciones adecuadas por obstaculizar a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

En tercer lugar, que proporcione a la Comisión de Expertos la información solicitada.

Y, en cuarto lugar, esperamos que se reciba asistencia técnica según lo solicitado por el Gobierno de la República de Uzbekistán.

Confiamos en que el Gobierno de la República de Uzbekistán proporcionará la información solicitada antes del 1 de septiembre de 2025 y adoptará las medidas indicadas por esta Comisión de manera oportuna.

Miembros trabajadores - Agradecemos al representante gubernamental la información escrita y oral que nos ha facilitado. Durante nuestras discusiones, hemos podido constatar que en Uzbekistán se producen numerosas vulneraciones de los Convenios. La recurrente aplicación de moratorias a las inspecciones es motivo de profunda preocupación. Se trata de una grave vulneración de los convenios. El Gobierno debería levantar de forma permanente cualquier moratoria sobre las inspecciones en el país y velar por que no se vuelvan a introducir en el futuro.

Consideramos fundamental reforzar los servicios de inspección. Hemos tomado nota de los esfuerzos del Gobierno por aumentar el número de inspectores del trabajo y le animamos a redoblar sus esfuerzos en este ámbito. Sin embargo, no basta con aumentar el número de inspectores. También es necesario velar por su formación y dotarles de todos los recursos materiales y financieros necesarios.

Ya hemos revisado la lista de restricciones que se imponen a los inspectores del trabajo. Sin volver sobre esta lista, solicitamos al Gobierno que modifique la legislación pertinente con el fin de eliminar todas las restricciones constatadas.

De este modo, el Gobierno velará por que se adopten las medidas necesarias para que los inspectores del trabajo:

- estén autorizados a realizar visitas sin previo aviso a cualquier establecimiento sujeto al control de la inspección;
- estén autorizados a realizar todos los exámenes, controles o investigaciones que consideren necesarios para garantizar el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales;
- puedan optar por no notificar su presencia al empleador o a su representante, si consideran que dicha notificación puede perjudicar la eficacia del control, y
- puedan inspeccionar los establecimientos con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales.

Es necesario realizar un número suficiente de visitas de inspección sin previo aviso para que los inspectores puedan cumplir con su obligación de confidencialidad respecto al origen de cualquier denuncia, pero también para evitar que se establezca cualquier vínculo entre la inspección y una denuncia. Por ello, solicitamos al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que los inspectores traten como absolutamente confidencial la fuente de cualquier denuncia y se abstengan de revelar al empleador o a su representante que se ha llevado a cabo una visita de inspección a raíz de una denuncia.

El Gobierno indicará también el número de inspecciones programadas que se hayan llevado a cabo con la autorización del Ombudsman de las empresas, así como el número de inspecciones realizadas a raíz de una denuncia.

Además, el Gobierno proporcionará información sobre el número de solicitudes de inspección presentadas al Ombudsman y el número de casos en que se denegó dicha

autorización, indicando los motivos de la denegación. En su información escrita, el Gobierno facilita cifras sobre el número de inspecciones realizadas y el número de infracciones constatadas, sin desglosar dichas cifras como solicitó la Comisión de Expertos.

El Gobierno velará también por que los inspectores del trabajo sean los únicos facultados para decidir si advierten o aconsejan en lugar de iniciar o recomendar procedimientos. Además, proporcionará información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas durante las inspecciones, el número y la naturaleza de los procedimientos iniciados ante los tribunales y las sanciones impuestas posteriormente, incluido el importe de las multas.

Por último, pedimos que el Gobierno vele por que se prevean sanciones para los casos de obstrucción a los inspectores del trabajo en el ejercicio de sus funciones.

Como sugiere el propio Gobierno, será importante que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para aplicar todas las recomendaciones que se le formulen. A este respecto, pedimos al Gobierno que acepte la visita de una misión de contactos directos de la OIT. También lo invitamos a considerar, en este contexto, la renovación del proyecto «Mejora de los sistemas de inspección del trabajo y seguridad en el trabajo en Uzbekistán», establecido en colaboración con la OIT y que finalizará a finales de este año.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión acogió con beneplácito que el Gobierno recurriera a la asistencia técnica de la OIT para mejorar las inspecciones del trabajo. La Comisión tomó nota con preocupación de la práctica actual de moratorias en las inspecciones del trabajo en el país y de las restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo.

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

- **eliminar la prohibición temporal de las inspecciones y no reintroducir tales prohibiciones en el futuro;**
- **contratar inspectores del trabajo y proporcionarles recursos materiales, financieros y operativos para garantizar el buen funcionamiento de la inspección del trabajo;**
- **garantizar que las inspecciones del trabajo se llevan a cabo con la frecuencia y el rigor necesarios, velando por que se eliminen todas las restricciones a las facultades de los inspectores;**
- **garantizar que existen medidas de control de la aplicación y sanciones eficaces y adecuadas, asegurando que los inspectores del trabajo puedan ejercer sus facultades discrecionales para formular advertencias y recomendaciones en lugar de iniciar o recomendar procedimientos, estableciendo sanciones adecuadas para quienes obstaculizan el desempeño de sus funciones.**

La Comisión invitó al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1 de septiembre de 2025, proporcionara información detallada y completa a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas de conformidad con los Convenios.

Presidente - Tengo el honor de ceder la palabra al honorable representante del Gobierno de Uzbekistán, el Ministro de Empleo y Reducción de la Pobreza.

Interpretación del ruso: **Representante gubernamental** - Queremos expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos y a esta Comisión por sus conclusiones. El Gobierno de la República de Uzbekistán reafirma su pleno compromiso con la aplicación de los Convenios ratificados y su disposición a seguir trabajando para garantizar la eficacia de la inspección del trabajo. Examinaremos muy detenidamente todas las recomendaciones, reforzaremos la cooperación con la OIT y adoptaremos las medidas necesarias para eliminar los problemas que han surgido.

Zambia (ratificación: 1964)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno de Zambia acusa recibo de la observación emitida por la Comisión de Expertos relativa a la aplicación de nuestra Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y la prestación del servicio nacional obligatorio en virtud de la Ley de Servicio Nacional de Zambia. Valoramos el papel del sistema de control, que permite a los Estados Miembros reforzar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, agradecemos que se nos dé la oportunidad de proporcionar la información solicitada en la observación y ofrecemos a continuación las respuestas siguientes:

1. Medidas adoptadas para aplicar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y alcanzar sus objetivos. Zambia ha adoptado amplias medidas para aplicar la Política, entre las que cabe citar:
 - La elaboración de un Plan Nacional de Aplicación exhaustivo para la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes con el fin de guiar su puesta en práctica.
 - La modificación de la Ley núm. 11 contra la Trata de Personas, de 2008, que dio lugar a lo siguiente:
 - a) la creación del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, con el mandato de coordinar todas las instituciones implicadas en asuntos relacionados con esta cuestión;
 - b) la puesta en funcionamiento del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas;
 - c) la mejora de las disposiciones legales mediante la inclusión en la Ley de un artículo específico en el que se tipifique como delito la trata de niños;
 - d) la revisión de la composición y las funciones de la Comisión Nacional contra la Trata de Personas;
 - e) la introducción de una disposición para la «certificación» de las víctimas, y
 - f) el aumento de los cuerpos de funcionarios autorizados a ocuparse de casos de trata, que ahora incluye a funcionarios de la Comisión Anticorrupción, el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, la Comisión de Lucha contra la Droga y el Departamento de Inmigración.

- Se introdujo un cuarto pilar, «asociaciones», para fomentar una respuesta multisectorial a la trata de personas. Esto ha permitido una amplia participación de instituciones y partes interesadas a nivel nacional. El Departamento de Lucha contra la Trata de Personas también participa activamente en reuniones, talleres y sesiones de formación sobre este tema a escala nacional, regional e internacional.
 - La Comisión Nacional contra la Trata de Personas, que se reúne al menos una vez al trimestre para deliberar sobre asuntos relacionados con la trata de personas, garantiza una colaboración continua con las diversas partes interesadas.
 - Se ha creado y financiado una línea presupuestaria específica para el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas con el fin de apoyar la ejecución de sus actividades.
 - Se ha creado el Fondo en Beneficio de las Víctimas y actualmente se están elaborando las directrices para su desembolso.
 - El Gobierno de la República de Zambia y el Gobierno de los Estados Unidos de América han firmado un Acuerdo de Asociación para combatir la trata de personas. En virtud de este acuerdo, el Gobierno de los Estados Unidos se ha comprometido a aportar un total de 12 millones de dólares de los Estados Unidos en un periodo de cinco años para respaldar los esfuerzos de Zambia en la lucha contra la trata.
 - El Departamento de Lucha contra la Trata de Personas elabora y presenta informes trimestrales y anuales sobre la aplicación de los programas de lucha contra esta práctica.
 - No se ha revisado la Política desde su adopción; sin embargo, está previsto realizar una revisión intermedia antes del 31 de diciembre de 2025.
2. Identificación de las víctimas y asistencia a estas. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, se identificó a 186 víctimas, de las cuales 73 recibieron diversas formas de asistencia, como alojamiento, alimentos, ropa, asesoramiento psicosocial, servicio de traducción e interpretación, servicios jurídicos y apoyo a la repatriación.
 3. Iniciativas para reforzar la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley con el fin de detectar eficazmente, investigar con prontitud y enjuiciar los casos de trata, haciendo hincapié en los sectores en los que las mujeres son víctimas de trata:
 - El Gobierno formó a 2 204 agentes del orden en 2024 con el fin de mejorar su capacidad para detectar los casos, investigarlos y hacer cumplir las leyes contra la trata de personas.
 - En el mismo periodo, se investigaron 41 casos, de los cuales se llevaron a juicio 22 y se dictaron 5 condenas.
 - De las cinco condenas, una de las penas impuestas fue de 13 años de prisión con trabajos forzados por tentativa de trata de personas. Los 4 casos restantes están a la espera de que el Tribunal Superior dicte sentencia.
 4. Iniciativas para reforzar la sensibilización de la opinión pública y la aplicación de la Ley contra la Trata de Personas con vistas a promover una mayor concienciación en la materia y una aplicación efectiva de dicha Ley. El Gobierno llevó a cabo una serie de intervenciones específicas durante el periodo objeto de examen:
 - Sensibilización e instrucción de la opinión pública. Se han llevado a cabo diversas actividades de sensibilización en todo el país a través de la televisión, la radio y reuniones comunitarias. Estas plataformas se han empleado para difundir información

sobre las disposiciones de la Ley contra la Trata de Personas, los derechos de las personas y las vías disponibles para denunciar presuntos casos de trata de personas.

- Capacitación y fortalecimiento institucional. Un total de 2 204 agentes de diversas instituciones encargadas de hacer cumplir la ley recibieron formación especializada sobre trata de personas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. El objetivo de la formación era mejorar su capacidad para detectar, investigar y enjuiciar casos de trata, con especial atención a los sectores en los que las mujeres son particularmente vulnerables.
 - Elaboración de instrumentos de apoyo. Con el fin de reforzar la aplicación efectiva de la Ley, se han elaborado o se están elaborando los instrumentos siguientes:
 - a) normas para orientar los procedimientos de identificación, notificación y «certificación» de las víctimas;
 - b) un mecanismo nacional de derivación revisado para coordinar el apoyo y gestionar los casos;
 - c) un sistema nacional de gestión de datos y casos de trata de personas;
 - d) directrices para la administración del Fondo en Beneficio de las Víctimas;
 - e) una Estrategia Nacional de Comunicación sobre la Trata de Personas;
 - f) un programa de formación estándar sobre la trata de personas, y
 - g) una Guía Judicial para ayudar a los funcionarios judiciales a abordar los casos relacionados con la trata.
5. Naturaleza del Servicio Nacional de Zambia. Contrariamente a la opinión de la Comisión de Expertos según la cual Zambia permite un servicio nacional obligatorio de carácter no militar, el Gobierno desea aclarar que el Servicio Nacional de Zambia fue reintroducido recientemente como un programa voluntario de empoderamiento ciudadano, destinado a dotar a los ciudadanos, especialmente a los jóvenes y las mujeres, de competencias prácticas, fomentar la autonomía y contribuir al desarrollo nacional. Estos esfuerzos están en consonancia con el compromiso de Zambia con la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030, adoptada en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021). En apoyo de estos compromisos, Zambia puso en marcha en 2023 el Programa de Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad, de cuatro años de duración, con el apoyo de la OIT y la Unión Europea, con el objetivo de mejorar la pertinencia, la calidad y la gobernanza de nuestro sistema de Educación Técnica y Formación Profesional y Empresarial. No obstante, el Servicio Nacional de Zambia contribuye a un objetivo nacional e internacional más amplio al abordar el desempleo juvenil, la falta de calificación y el déficit de trabajo decente. Así lo afirmó públicamente el Presidente de la República, Sr. Hakainde Hichilema, el 14 de noviembre de 2024. Esta afirmación pública está disponible en las plataformas de los medios de comunicación en línea oficiales del Gobierno, como Zambia News and Information Services (ZANIS).

En conclusión, el Gobierno mantiene su compromiso de cumplir con sus obligaciones en virtud de las normas internacionales del trabajo y garantizar la aplicación efectiva de la legislación y las políticas pertinentes. Las medidas esbozadas en este documento reflejan los esfuerzos en curso para fortalecer la capacidad institucional, mejorar la coordinación entre las partes interesadas y promover enfoques basados en los derechos en cuanto a todos los

motivos de preocupación suscitados por la Comisión. El Gobierno seguirá colaborando de manera constructiva con la Comisión y está dispuesto a proporcionar más información y aclaraciones cuando sea necesario.

Discusión por la Comisión

Presidente - Tengo el honor de invitar al Honorable Representante del Gobierno de Zambia, el señor Secretario Permanente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a tomar la palabra.

Representante gubernamental - El Gobierno de la República de Zambia tiene constancia de haber recibido la solicitud formulada por la Comisión de Expertos en relación con la implantación de nuestra Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y la prestación del servicio nacional obligatorio en virtud de la Ley del Servicio Nacional de Zambia (ZNS).

Apreciamos el papel que desempeña el sistema de supervisión a la hora de ayudar a los Estados Miembros a reforzar la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, agradecemos la oportunidad de proporcionar la información solicitada en la observación y ofrecemos las siguientes respuestas:

1. Medidas adoptadas para la implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y la consecución de sus objetivos.

Zambia ha emprendido amplias medidas para aplicar esta política, entre las que se incluyen:

- 1.1. Elaboración de un plan nacional global de implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes para orientar su puesta en práctica.
- 1.2. Modificación de la Ley núm. 11 de 2008 contra la trata de personas, que dio lugar a lo siguiente:
 - a) la creación del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, que tiene el mandato de coordinar todas las instituciones implicadas en asuntos relacionados con la trata de seres humanos;
 - b) la puesta en funcionamiento del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas;
 - c) la mejora de las disposiciones legales mediante la inclusión de una sección específica en la Ley que tipifique como delito la trata de niños;
 - d) la revisión de la composición y las funciones del Comité Nacional contra la Trata de Personas;
 - e) la introducción de una disposición para la certificación de las víctimas, y
 - f) la ampliación del ámbito de funcionarios autorizados para gestionar casos de trata, que ahora incluye a funcionarios de la Comisión Anticorrupción, el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, la Comisión de Lucha contra la Droga y el Departamento de Inmigración.
- 1.3. Se introdujo un cuarto pilar denominado «Asociaciones» para impulsar una respuesta multisectorial a la trata de seres humanos. Esto ha permitido una amplia participación de instituciones y partes interesadas a nivel nacional. El Departamento de Lucha contra la Trata de Personas también participa activamente en reuniones,

talleres y sesiones de formación sobre la trata de personas a escala nacional, regional e internacional.

- 1.4. El Comité Nacional contra la Trata de Personas, que se reúne al menos una vez al trimestre para deliberar sobre asuntos relacionados con la trata de personas, asegura mantener un compromiso continuo con las diversas partes interesadas.
- 1.5. Se ha creado y financiado una línea presupuestaria específica para el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas con el fin de apoyar la implantación de actividades de lucha contra la trata.
- 1.6. Se ha constituido el Fondo para las Víctimas y actualmente se están elaborando las directrices para su distribución.
- 1.7. Se ha firmado un acuerdo de asociación entre el Gobierno de Zambia y el Gobierno de los Estados Unidos para luchar contra la trata de seres humanos. En virtud de este acuerdo, el Gobierno de los Estados Unidos se ha comprometido a aportar un total de 12 millones de dólares durante un periodo de cinco años para apoyar los esfuerzos de Zambia en la lucha contra la trata de personas.
2. Identificación y asistencia a las víctimas: del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, se identificó a 186 víctimas, de las cuales 73 recibieron diversas formas de asistencia, como alojamiento, alimentos, ropa, asesoramiento psicosocial, servicios de traducción e interpretación, servicios jurídicos y apoyo a la repatriación.
3. Medidas para reforzar la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley para que puedan identificar eficazmente, investigar con prontitud y enjuiciar los casos de trata, haciendo hincapié en los sectores donde las mujeres son víctimas de la trata.
 - 3.1. Durante el mismo periodo, se investigaron 41 casos, se enjuiciaron 22 y se dictaron 5 condenas.
 - 3.2. De las cinco condenas obtenidas, una de las penas impuestas fue de 13 años de prisión con trabajos forzados por tentativa de trata de personas.
4. Para promover una mayor concienciación y una aplicación efectiva de la Ley contra la Trata de Personas, el Gobierno emprendió una serie de intervenciones específicas durante el periodo que abarca el informe. Entre ellas cabe citar:
 - 4.1. Sensibilización y educación del público: se llevaron a cabo una serie de actividades de sensibilización pública en todo el país utilizando la televisión, emisiones de radio y reuniones comunitarias. Estas plataformas se emplearon para difundir información sobre las disposiciones de la Ley contra la Trata de Personas, los derechos individuales y las vías disponibles para denunciar presuntos casos de trata de seres humanos.
 - 4.2. Capacitación y fortalecimiento institucional: un total de 2 204 funcionarios de diversas instituciones encargadas del cumplimiento de la ley recibieron formación especializada sobre trata de personas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. El objetivo de la formación era mejorar la capacidad de identificar, investigar y procesar casos de trata, con especial atención a los sectores donde las mujeres son especialmente vulnerables.

- 4.3. Elaboración de instrumentos de apoyo: se han desarrollado o se están desarrollando los siguientes instrumentos:
- a) normas para orientar los procedimientos de identificación, notificación y certificación de las víctimas;
 - b) un nuevo mecanismo nacional de derivación para la coordinación del apoyo y la gestión de casos;
 - c) un sistema nacional de gestión de datos y casos relativos a la trata de personas;
 - d) directrices para la administración del Fondo para las Víctimas;
 - e) una estrategia nacional de comunicación sobre la trata de personas;
 - f) un plan de formación estándar sobre la trata de personas, y
 - g) una guía judicial para ayudar a los funcionarios judiciales a tratar los casos relacionados con la trata de personas.
- 4.4. Además, en mayo de este año, el Gabinete aprobó el Reglamento del Código de la Infancia (Comité de Libertad Vigilada) de 2025, con el fin de mejorar la supervisión, el apoyo y la orientación a los niños en libertad condicional. El Gabinete también ha dado luz verde al Reglamento del Código de la Infancia (Comité Nacional de Coordinación para la Infancia) de 2025, con el fin de formalizar y garantizar el correcto funcionamiento del Comité, que supervisará la implantación de políticas y programas sobre protección de la infancia en Zambia.
5. Naturaleza del Servicio Nacional en Zambia: la delegación de Zambia toma nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Sin embargo, en lo que respecta a volver a introducir la formación para el Servicio Nacional, deseamos señalar que Zambia no impuso un Servicio Nacional obligatorio, sino que reintrodujo un programa voluntario de empoderamiento de los ciudadanos.

A tal fin quisiera subrayar que la Ley ZNS ha sido objeto de un proceso consultivo para su modificación y que el Gabinete ha aprobado en principio esta Ley. La enmienda incluye la fusión de las Leyes ZNS y de Defensa en una sola ley unificada. El proyecto de ley de enmienda fue presentado al Ministro de Justicia. Sin embargo, el proceso está a la espera de la conclusión a la que se pueda llegar en el marco de la política de defensa, que depende del Ministro de Defensa. Estas enmiendas tienen en cuenta la disposición que aparentemente contraviene el Convenio, que se refiere a la formación obligatoria.

Por otro lado, es importante destacar que, aunque la Ley ZNS opera bajo el mandato de la Ley del Servicio Nacional, capítulo 121 de las Leyes de Zambia (concretamente, el artículo 3 de la Ley permite el servicio nacional obligatorio de carácter no militar), Zambia no lleva a cabo una formación militar obligatoria para los ciudadanos. Los programas que la ZNS ofrece a los jóvenes están diseñados para dotar a los que abandonan la escuela y a los que no están escolarizados de habilidades esenciales que son beneficiosas para su desarrollo personal y profesional, contribuyendo así al progreso nacional.

Dicha formación es totalmente voluntaria. Zambia reconoce la importancia de ofrecer a los jóvenes oportunidades de desarrollar competencias que mejoren su empleabilidad y contribuyan positivamente a la sociedad. Los programas se centran en diversas habilidades de apoyo a la vida, como el liderazgo, el trabajo en equipo y la formación profesional, que son cruciales para fomentar la autosuficiencia y la resiliencia entre nuestros jóvenes.

Zambia se compromete a garantizar que la participación en el programa de formación se base en la elección individual y se promueva el aspecto voluntario entre todos los posibles participantes. El objetivo de Zambia es empoderar a los jóvenes y no imponer ninguna forma de servicio obligatorio.

Zambia está decidida a adaptar sus programas a las normas internacionales del trabajo y a los principios adoptados por la Conferencia. Las iniciativas de formación se revisan continuamente con el fin de que respondan a las necesidades cambiantes de nuestra sociedad, respetando al mismo tiempo los derechos y las libertades de todas las personas.

La reintroducción del Servicio Nacional de Formación está en consonancia con la Ley, que prevé el alistamiento voluntario de los ciudadanos, tras lo cual los formados pueden realizar un periodo de aprendizaje en cualquier empresa, oficio, profesión o vocación.

El programa ZNS contribuye a alcanzar un objetivo nacional e internacional más amplio al abordar el desempleo juvenil, la carencia de competencias, la insuficiencia de cualificaciones y los déficits de trabajo decente.

Esta labor está en consonancia con el compromiso de Zambia con la Resolución de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030, adoptada en la 109.ª reunión de la Conferencia (2021).

En cumplimiento de estos compromisos, Zambia puso en marcha en 2023 el Programa de Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad, de cuatro años de duración, con el apoyo de la OIT y la Unión Europea, movida por el objetivo de mejorar la pertinencia, la calidad y la gobernanza de nuestro sistema TEVET (formación sobre educación técnica e iniciativa empresarial).

Para concluir, el Gobierno mantiene su compromiso de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de las normas internacionales del trabajo y de garantizar la implantación efectiva de la legislación y las políticas pertinentes. Las medidas expuestas en esta declaración reflejan los esfuerzos en curso destinados a reforzar la capacidad institucional, mejorar la coordinación entre las partes interesadas y promover enfoques basados en los derechos en todos los ámbitos de preocupación planteados por la Comisión de Expertos. El Gobierno seguirá colaborando de forma constructiva con la Comisión y está dispuesto a facilitar más información y aclaraciones cuando sea necesario. Zambia está abierta a la asistencia técnica y financiera de la OIT para acelerar nuestros esfuerzos encaminados a lograr el trabajo decente.

Miembros trabajadores - Estamos examinando la aplicación que hace Zambia del Convenio núm. 29, un convenio fundamental ratificado por Zambia en 1964. Es la primera vez que la aplicación del Convenio por parte de Zambia, tanto en la legislación como en la práctica, se debate en nuestra Comisión. La Comisión de Expertos ha emitido tres observaciones entre 2016 y 2024.

Permítanme comenzar con la cuestión de la trata de personas.

Quisiéramos reconocer las medidas adoptadas por el Gobierno de Zambia. Como señaló la Comisión de Expertos, la adopción en 2022 de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, junto con su plan de implantación, representa un paso notable en la lucha contra la trata como forma de trabajo forzoso. Tomamos nota de que el plan reconoce a Zambia como país de origen, tránsito y destino de víctimas de trata. También destaca un aumento de los casos denunciados. Elogiamos al Gobierno por reconocer con franqueza la magnitud del reto. La transparencia es el primer paso hacia una acción eficaz para suprimir el trabajo forzoso. Sin embargo, nos preocupa que, sin medidas eficaces y voluntad

política, la implantación de esta política pueda quedarse en papel mojado. Evidentemente, sin los conocimientos técnicos, la coordinación institucional y el apoyo financiero necesarios, los objetivos del plan seguirán sin cumplirse y la situación podría deteriorarse aún más.

Por lo tanto, nos unimos a la Comisión de Expertos para solicitar al Gobierno que proporcione información detallada sobre:

- las medidas adoptadas para la implantación de la política nacional;
- las evaluaciones realizadas sobre su implantación y eficacia, y
- los resultados obtenidos hasta la fecha.

Volviendo ahora a la identificación y protección de las víctimas de la trata y del trabajo forzoso, el Convenio exige que los gobiernos establezcan mecanismos eficaces para la identificación, liberación, protección, recuperación y rehabilitación de todas las víctimas. También establece la prestación de asistencia y apoyo integrales. Por consiguiente, nos preocupan dos retos actuales:

- El Fondo de Lucha contra la Trata de Personas, destinado a apoyar la rehabilitación e integración de las víctimas, aún no es operativo.
- La identificación de las víctimas de la trata sigue siendo una dificultad importante en la práctica.

Por todo ello, instamos al Gobierno a:

- Intensificar los esfuerzos para identificar a las víctimas de explotación sexual y laboral.
- Asegurarse de que las víctimas reciben la protección adecuada, lo que incluye alojamiento, asesoramiento, asistencia jurídica y servicios de rehabilitación.
- Facilitar datos sobre el número de víctimas registradas y los tipos de asistencia prestada.

El enjuiciamiento efectivo y la imposición de penas disuasorias son obligaciones básicas del Convenio. Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de casos de trata atendidos por el Ministerio de la Comunidad y Servicios Sociales. Es esencial que se refuerce esta labor, con la dotación de más recursos y una mayor coordinación de los trabajos.

También nos hacemos eco de las medidas adoptadas por el Gobierno para:

- Reforzar la capacidad de los fiscales y los investigadores de la Fiscalía Nacional (NPA).
- Mejorar la colaboración entre los fiscales, los investigadores policiales y la judicatura.
- Poner en funcionamiento el Fondo de gestión de testigos, que apoya a las víctimas y testigos que declaran.

Todos estos avances son bienvenidos.

Sin embargo, también consideramos seriamente la preocupación planteada por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en sus observaciones finales de 2023, en las que señalaba el escaso número de investigaciones, condenas y sanciones impuestas a los autores de la trata de seres humanos.

Por consiguiente, instamos al Gobierno a que adopte un enfoque coherente e institucionalizado en todo el sistema, con objeto de garantizar que:

- Ninguna institución quede al margen.
- Todos los agentes pertinentes —desde la policía a la fiscalía, pasando por la judicatura— dispongan de los recursos adecuados y estén coordinados eficazmente.
- Las investigaciones, enjuiciamientos y sanciones se documenten y ejecuten adecuadamente.

El Gobierno debe proporcionar datos actualizados sobre:

- El número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas.
- Los retos que plantea hacer cumplir la legislación vigente.

Pasamos ahora a la cuestión del reclutamiento para el Servicio Nacional. Desde 1994, la Comisión de Expertos ha pedido reiteradamente al Gobierno de Zambia que modifique o derogue la Ley del Servicio Nacional de 1971, que permite el servicio nacional obligatorio no militar. En 2021, el Gobierno se comprometió a derogar la Ley. Sin embargo, este compromiso sigue sin materializarse. Exhortamos encarecidamente al Gobierno a que adopte las medidas legislativas necesarias para que la Ley sea plenamente conforme con el Convenio, asegurándose de que todo trabajo exigido en el marco del servicio nacional sea de naturaleza puramente militar y no constituya una forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Es evidente que el Gobierno está haciendo esfuerzos para abordar el problema del trabajo forzoso, que constituye una violación intolerable de la dignidad humana. Pero aún queda mucho por hacer.

Miembros empleadores - Hemos escuchado con interés la información facilitada por el Gobierno. Quisiéramos alentar a Zambia a que adopte nuevas medidas concretas para investigar mejor y solucionar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con la trata de personas, así como su Ley del Servicio Nacional. Este caso nunca se ha debatido en el seno de la Comisión. Ha habido tres observaciones emitidas por la Comisión de Expertos para Zambia en 2016, 2019 y 2024. Observamos que este caso se centra en la recientemente adoptada Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes de Zambia, junto con su plan de implantación en 2022. La Comisión de Expertos ha solicitado detalles sobre estos instrumentos, con especial atención a la creación de capacidad para llevar a cabo procesos de investigación y enjuiciamiento rigurosos.

Por otra parte, y a pesar de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de casos de trata de los que se ocupa el Ministerio de Desarrollo Comunitario y Servicios Sociales de Zambia, la Comisión de Expertos observó que el Fondo de Lucha contra la Trata de Personas —destinado a la rehabilitación y reintegración de las víctimas— sigue sin estar operativo y que la identificación de las víctimas de la trata sigue siendo un problema.

Por último, y como cuestión más concreta, tomamos nota de la petición formulada por la Comisión de Expertos de modificar o derogar la Ley de Servicio Nacional, que, según esta Comisión, permite el servicio nacional obligatorio de carácter no militar.

Para ser muy claros, los miembros empleadores desean subrayar su profundo compromiso con la erradicación del trabajo forzoso, la trata de personas y cualquier otro abuso relacionado. Estamos unidos en nuestra creencia de que estos abusos no tienen cabida en la vida laboral. Asimismo, mantenemos nuestro compromiso de ejercer toda la autoridad que podamos tener como interlocutores sociales para contribuir a la erradicación de estos abusos, ya sea en Zambia o en cualquier otra parte del mundo.

Veamos ahora con más detalle las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos junto con la respuesta ofrecida por el Gobierno.

Zambia es un país de destino y tránsito para las víctimas de la trata. En su haber, el Gobierno ha reconocido esta realidad y ha adoptado medidas concretas y materiales para investigar y perseguir estos abusos. La preocupación expresada por la Comisión de Expertos es el escaso número de investigaciones, condenas y sanciones impuestas a los autores. A tal efecto, el Gobierno ha informado tanto en sus comunicaciones escritas como en el día de hoy de que:

- La NPA, que ahora forma parte del Comité Nacional contra la Trata de Personas, está llevando a cabo actividades para reforzar la capacidad de los fiscales e investigadores en relación con el crimen transnacional, incluida la trata de personas.
- La NPA también está trabajando para reforzar la coordinación y la cooperación con las principales partes interesadas.
- Ha puesto en marcha el Fondo de gestión de testigos para proporcionar apoyo logístico a los testigos y víctimas que son llamados a declarar.
- Se ha autorizado y financiado un presupuesto específico destinado al Departamento de Lucha contra la Trata de Personas con el fin de apoyar la implementación de actividades para combatir la trata de seres humanos.
- Es especialmente destacable y acertada la dotación de recursos específicos para esta labor.

La opinión de los miembros empleadores es que el Gobierno debe continuar con esta tarea y solicitar la asistencia técnica o de otro tipo que sea necesaria y adecuada.

Asimismo, y con respecto a la preocupación por la identificación y asistencia a las víctimas, el Gobierno ha señalado que, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, se identificó a 186 víctimas, de las cuales 73 recibieron diversas formas de asistencia, como alojamiento, alimentos, ropa o asesoramiento psicosocial, y que ha formado a más de 2 000 funcionarios encargados de hacer cumplir la ley en 2024 con objeto de mejorar la capacidad para identificar e investigar y velar por el cumplimiento de las leyes contra la trata de personas. Durante ese mismo periodo, se investigaron 41 casos, se enjuiciaron 22 y se dictaron cinco condenas.

Somos de la opinión de que siempre se puede hacer más, pero valoramos estos pasos concretos y precisos, así como la presentación de informes.

El Gobierno ha señalado además otras medidas concretas que se han adoptado para reforzar la sensibilización y lograr una implantación más amplia. Por ejemplo, el Gobierno ha comunicado que se han elaborado o están en curso los siguientes instrumentos: reglamentos para orientar los procedimientos de identificación, denuncia y certificación de las víctimas; un nuevo mecanismo nacional de derivación de casos; un sistema nacional de gestión de datos y casos de trata de personas; directrices para la administración del Fondo para las Víctimas; una estrategia nacional de comunicación; un plan de formación estándar sobre la trata de personas; y una guía judicial para ayudar a los funcionarios judiciales a tramitar los casos relacionados con la trata de personas.

Una vez más, los miembros empleadores celebramos esta labor, pero pedimos al Gobierno que prosiga sus esfuerzos y vele por la correcta y eficaz implantación de estos elementos. A título de ejemplo, nos interesaría conocer el proceso de consulta que dio lugar a la creación de estos instrumentos y saber si se dispone de recursos suficientes, ya sea con cargo a los fondos presupuestados específicamente o de otro modo, para garantizar una

aplicación eficaz. Se puede hacer más y estamos dispuestos a ayudar en todo lo que esté en nuestra mano.

Por último, observamos que con respecto a la Ley del Servicio Nacional parece haber opiniones contrapuestas. Según la Comisión de Expertos, la Ley entra en conflicto con el artículo 2, 2), a) del Convenio, según el cual los trabajos o servicios exigidos en virtud del servicio militar obligatorio solo quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio cuando son de carácter puramente militar. Según la Comisión de Expertos, el trabajo obligatorio conforme a esta Ley ha adoptado formas no militares, y esta Comisión ha solicitado información sobre el número de ciudadanos que han sido llamados a realizar el servicio nacional obligatorio, así como sobre la naturaleza de dicho trabajo.

El Gobierno, por su parte, parece negar que, de conformidad con esta Ley, el trabajo obligatorio sea de carácter no militar y señala además que todo trabajo de este tipo forma parte de un programa voluntario de empoderamiento ciudadano destinado a dotar a los ciudadanos, especialmente a los jóvenes y las mujeres, de competencias prácticas. Todo lo cual, según el Gobierno, es coherente con la resolución de la OIT sobre las competencias y el aprendizaje permanente 2030 adoptada en la 109.ª reunión de la Conferencia en 2021. No podemos adivinar en la comunicación del Gobierno y en su presentación de hoy si las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos sobre este punto siguen siendo fundadas.

Instamos al Gobierno a entablar consultas constructivas con la OIT y los interlocutores sociales independientes sobre esta cuestión y a responder a la solicitud de información formulada por la Comisión de Expertos. Quedamos a la espera de conocer las opiniones de otros Grupos al respecto.

Miembro trabajador, Zambia - Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a la Comisión de Expertos por sus observaciones relativas al cumplimiento del Convenio por parte de mi país, Zambia. Los trabajadores reconocen el esfuerzo realizado por la Comisión para poner de relieve las cuestiones críticas y las lagunas jurídicas que exponen potencialmente a los ciudadanos al trabajo forzoso.

Las observaciones de la Comisión de Expertos se centran en las siguientes áreas clave:

- Plan de Acción Nacional y aplicación: se tomó nota de la adopción de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, haciendo hincapié en la necesidad de su implantación, seguimiento y evaluación de impacto, basada en cuatro pilares estratégicos: prevención, protección, enjuiciamiento y asociaciones.
- Identificación y protección de las víctimas: aunque entre enero de 2020 y junio de 2023 se tramitaron 2 782 casos de trata, la observación señaló que seguía siendo difícil identificar a las víctimas. El mecanismo nacional de derivación y sus directrices correspondientes están en vigor, pero son poco exhaustivos. El Fondo de Lucha contra la Trata de Personas sigue sin estar operativo.
- Enjuiciamiento y penas: el Gobierno ha mejorado la formación y la coordinación de los esfuerzos de la NPA, pero la observación pone de relieve una baja tasa de enjuiciamientos y condenas, especialmente en lo que respecta a la trata con fines de trabajo doméstico forzoso y explotación sexual. Se reconoció la existencia de la Ley contra la Trata de Personas (enmienda) de 2022.
- Obligaciones de servicio nacional en virtud de la Ley de 1971: la Comisión de Expertos expresó su preocupación por la Ley del Servicio Nacional de 1971, que impone un servicio

nacional obligatorio no militar que contradice el artículo 2, 2), a) del Convenio. La Ley sigue siendo objeto de revisión sin que se hayan introducido enmiendas concluyentes.

El informe constituye una oportuna llamada de atención al movimiento sindical de Zambia para que asuma un papel más firme y vigilante en el control de la aplicación de este Convenio, con el fin de abordar todas las formas de trabajo forzoso, incluida la trata de personas, las prácticas abusivas de contratación y las condiciones de explotación en el servicio.

El movimiento sindical de Zambia responsabilizará tanto al Gobierno como a los empleadores de las violaciones que se cometan. Por nuestra parte, nos comprometemos a concienciar a los trabajadores, empleados y responsables de la formulación de políticas a fin de erradicar el trabajo forzoso en todas sus manifestaciones.

En cuanto al marco jurídico, me gustaría destacar que Zambia ha ratificado el Convenio y ha promulgado varios instrumentos jurídicos para combatir el trabajo forzoso. Entre ellos figuran:

- La Ley de la Constitución de Zambia (enmienda) núm. 2 de 2016, artículo 14, que prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso.
- El Código Penal (capítulo 87), que tipifica como delito el trabajo forzoso, la trata de personas y delitos similares.
- La Ley contra la Trata de Personas de 2008 (enmendada en 2022), que establece un marco jurídico para la prevención, detección, enjuiciamiento y protección de las víctimas relacionadas con la trata.
- Ley del Código de Empleo núm. 3, de 2019, que regula los contratos laborales, prohíbe la coacción y el abuso en las relaciones laborales.
- La Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes (2022), con una estrategia operativa para hacer frente a la trata.

A pesar de este marco legal, aún nos enfrentamos a lagunas en la implantación, sobre todo en lo que respecta a la protección de las víctimas, el procesamiento de los delincuentes y la modificación de marcos legales obsoletos. Pedimos a nuestro Gobierno que actúe con rapidez y decisión en los siguientes aspectos:

- Poner en funcionamiento el Fondo de Lucha contra la Trata de Personas y mejorar los sistemas de apoyo a las víctimas.
- Finalizar y promulgar enmiendas a la Ley del Servicio Nacional para cumplir con el Convenio.
- Ratificar el Protocolo de 2014 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que ofrece más protección.
- Garantizar la plena implementación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, lo que incluye una labor sólida de seguimiento y evaluación.
- Reforzar la coordinación interinstitucional y apoyar el trabajo del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas.
- Aumentar las investigaciones, los enjuiciamientos, las condenas y las penas disuasorias para los autores de trata y trabajo forzoso.
- Fortalecer la coordinación subregional con los países vecinos que también son proveedores de víctimas.

En conclusión, reafirmamos nuestro compromiso de promover el trabajo decente, la dignidad humana y la erradicación del trabajo forzoso. Agradecemos a la Comisión de Expertos su continuo control y pedimos al Gobierno que aborde urgentemente todas las lagunas señaladas en la observación, y vele por que ninguna persona en Zambia sea sometida a trabajo forzoso en ninguna de sus formas. Nos comprometemos a trabajar junto con el Gobierno, los empleadores y la sociedad civil para hacer de Zambia un modelo de cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. A este respecto, pido a su Comisión que solicite a la OIT que proporcione a mi país asistencia técnica para ayudarnos a abordar las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos.

Miembro empleador, Zambia - La presente declaración se hace en referencia al hecho de que el Gobierno ha sido citado por incumplimiento de las disposiciones del Convenio, que Zambia ratificó en 1964. De conformidad con el artículo 1, 1), el artículo 2, 1), y el artículo 25 del Convenio, tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha reconocido la existencia de una Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y su plan de implantación para 2022, basado en cuatro pilares que son la prevención, la protección de las víctimas, el enjuiciamiento de los delincuentes y las asociaciones. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha observado asimismo que el país ha notificado o registrado un aumento de los casos de trata, incluidos los de mujeres y hombres jóvenes. La Comisión de Expertos ha solicitado además al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para implantar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes que, según los informes, se formuló en 2022.

Es lamentable que, si bien el Gobierno ha cosechado algunos éxitos en cuanto a la adopción de medidas encaminadas a la implantación de la Política Nacional, no haya informado oportunamente a la Comisión de Expertos sobre los progresos realizados hasta la fecha.

En nuestro compromiso con el Gobierno y a través de nuestra participación como una de las partes interesadas del Gobierno en algunas de las actividades destinadas a frenar la trata de personas, deseamos informar a esta Comisión de que el Gobierno ha puesto en marcha una serie de medidas destinadas a implantar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes. Las medidas incluyen lo siguiente:

- Se ha elaborado un plan de implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes para orientar la puesta en práctica de la política.
- Una enmienda de la Ley contra la Trata de Personas núm. 11 de 2008, que ha dado lugar a lo siguiente:
 - La creación del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, que ha recibido el mandato de coordinar todas las instituciones implicadas en asuntos relacionados con la trata de personas.
 - La puesta en funcionamiento del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas.
 - La criminalización de la trata de menores.
 - La ampliación del número de funcionarios autorizados para tratar casos de trata de personas, que ahora incluye a funcionarios procedentes de la Comisión Anticorrupción, el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas, la Comisión de Lucha contra la Droga y el Departamento de Inmigración.
 - La introducción de una disposición para la certificación de las víctimas.

- Se ha creado y financiado una línea presupuestaria específica para el Departamento de Lucha contra la Trata de Personas con el fin de apoyar la implementación de actividades contra la trata.
- Se ha constituido un fondo para las víctimas y actualmente se están elaborando las directrices para su desembolso; como Federación de Empleadores de Zambia formamos parte del equipo que está redactando estas directrices.
- Hoy existe un Comité Nacional sobre la Trata de Personas que se reúne trimestralmente para deliberar sobre cuestiones relacionadas con la trata de personas y en el que la Federación de Empleadores de Zambia es una de las organizaciones interesadas que asisten a las reuniones trimestrales.

En nuestra calidad de empleadores de Zambia, deseamos indicar que las medidas mencionadas con anterioridad están bien encaminadas para reducir o eliminar por completo los casos de trata de personas. No obstante, deseamos señalar que, al estar Zambia unida por tierra y rodeada por ocho países vecinos, algunas de las fronteras son porosas, lo que convierte al país en un punto de tránsito para el tráfico de personas. Por lo tanto, es necesario establecer ciertas medidas en los puestos fronterizos para impedir la entrada de las personas implicadas en la trata de seres humanos.

Respaldamos la posición de la Comisión de Expertos en su llamamiento al Gobierno para que redoble sus esfuerzos en la adopción de medidas que aseguren la identificación efectiva de las víctimas de trata con fines de explotación tanto sexual como laboral y en su exhortación al Gobierno para que prosiga con su labor de reforzar la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, a fin de que detecten, investiguen con prontitud y procesen los casos.

En cuanto a las obligaciones del servicio nacional, tomamos nota de las válidas observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, y de su llamamiento al Gobierno para que enmiende o derogue la Ley del Servicio Nacional, capítulo 121 de las leyes de Zambia, que fue aprobada por el Parlamento en 1971, ya que la Comisión de Expertos lamenta el hecho de que, a pesar de haber instado en varias ocasiones al Gobierno a que enmiende o derogue esta Ley, el Gobierno no haya adoptado ninguna medida a tal efecto para eliminar las disposiciones que permiten el servicio nacional obligatorio de carácter no militar así como la disposición según la cual los menores de 18 y 35 años pueden ser inscritos en el registro del servicio nacional y ser llamados a prestar servicio, lo que en la práctica puede equivaler a trabajo forzoso.

Esta situación es lamentable, y la Federación de Empleadores de Zambia se une a la Comisión de Expertos para pedir al Gobierno que emprenda un proceso de enmienda de esta ley y la adapte al Convenio que se está debatiendo. Sin embargo, deseamos informar a esta Comisión de que, aunque esta ley no ha sido enmendada, la práctica sobre el terreno es diferente, ya que el servicio nacional ya no recluta a los ciudadanos para una formación militar obligatoria. En la actualidad existen programas de servicio nacional para jóvenes en Zambia diseñados para dotar a los jóvenes que abandonan la escuela y a los que no están escolarizados de aptitudes esenciales para la vida que son beneficiosas en su desarrollo personal y profesional de forma voluntaria. Estos programas han motivado a un grupo numeroso de jóvenes zambianos. La iniciativa ha surgido como una de las soluciones para combatir los elevados niveles de desempleo juvenil y pobreza.

Miembro gubernamental, Polonia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la declaración **Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro, la República de Moldova y Ucrania**, países candidatos e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Promovemos la ratificación universal y la implantación efectiva de los convenios fundamentales de la OIT y apoyamos a la OIT en el desarrollo y el fomento de las normas internacionales del trabajo y en la supervisión de su aplicación. Tomamos nota de que la Comisión solicitó información sobre las medidas adoptadas para implantar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y alcanzar sus objetivos. Acogemos con satisfacción las aclaraciones proporcionadas por el Gobierno el 18 de mayo a este respecto.

Sin embargo, observamos con profunda preocupación el aumento de los casos de trata de personas, incluidos los de mujeres y hombres jóvenes. Elogiamos los esfuerzos desplegados por el Ministerio de Desarrollo Comunitario y Servicios Sociales para proporcionar protección y asistencia a las víctimas de la trata, en particular mediante el establecimiento de seis lugares seguros. Lamentamos que el Fondo de Lucha contra la Trata de Personas, destinado a la rehabilitación y reintegración de las víctimas, aún no esté operativo.

Instamos al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para garantizar la identificación efectiva de las víctimas de trata con fines de explotación tanto sexual como laboral y a proporcionarles protección y asistencia adecuadas, por ejemplo, a través del Mecanismo Nacional de Derivación y sus directrices y la puesta en marcha del Fondo de Lucha contra la Trata de Personas. Tomamos nota de la aclaración realizada por el Gobierno sobre el número de víctimas identificadas y la naturaleza del apoyo proporcionado en 2024.

Recordamos que el Gobierno se ha beneficiado de la asistencia de la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), en el marco del proyecto financiado por la Comisión Europea, con el objetivo de proporcionar formación y capacitación a los interlocutores sociales y a los inspectores del trabajo sobre la trata de personas.

Apreciamos la labor realizada por la NPA para reforzar la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y, en particular, la formación impartida a 2 204 de estos funcionarios en 2024. También elogiamos la creación del Fondo de gestión de testigos, que ofrece apoyo logístico a los testigos y las víctimas llamados a declarar en todos los casos enjuiciados por la NPA, así como la adopción de la Ley contra la Trata de Personas (enmienda) de 2022 destinada a reforzar la coordinación y la cooperación entre las diversas partes interesadas en la lucha contra la trata de personas.

Si bien reconocemos que se han emprendido estas medidas positivas, nos sigue preocupando el escaso número de investigaciones, condenas y sanciones a los autores en los casos de trata de mujeres, especialmente con fines de trabajo doméstico forzoso y explotación sexual documentados, recogidos en la observación final de 2023 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Tomamos nota de la información compartida por el Gobierno, según la cual en 2024 se investigaron 41 casos de trata, se enjuició a 22 personas y se lograron cinco condenas. Es crucial que las instituciones nacionales sean eficaces y capaces de ofrecer resultados tangibles. Por lo tanto, alentamos al Gobierno a que continúe sus esfuerzos para fortalecer la capacidad

de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley con el fin de investigar y enjuiciar todos los casos de trata. Constatamos la labor del Departamento de Lucha contra la Trata de Personas orientada a promover la concienciación y reforzar la implantación de la Ley contra la Trata de Personas.

Cabe recordar que la Comisión de Expertos ha expresado en repetidas ocasiones su preocupación por la Ley del Servicio Nacional de 1971, que permite el servicio nacional obligatorio de carácter no militar en contravención del artículo 2, 2), a) del Convenio. Observamos con preocupación que la Comisión de Expertos considera que el Gobierno aún no ha emprendido las enmiendas necesarias a su legislación nacional a este respecto. También tomamos nota de la respuesta ofrecida por el Gobierno sobre esta cuestión.

La Unión Europea y sus Estados miembros alientan al Gobierno a que siga reforzando su cooperación con la OIT, los interlocutores sociales, la sociedad civil y la comunidad internacional, a fin de abordar la cuestión del trabajo forzoso en el país.

Seguiremos observando de cerca la situación y nos mantenemos dispuestos a apoyar los esfuerzos encaminados a garantizar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la protección de las personas frente al tráfico de seres humanos.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - En nombre de la **Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC)**, el Gobierno de la República de Zimbabwe, en su calidad de Presidente de la SADC, en representación de **16 Estados miembros de la SADC** que también son Miembros de la OIT, desea dirigirse a la Comisión en relación con las cuestiones planteadas sobre la aplicación del Convenio por parte de la República de Zambia. Debo mencionar que la SADC sigue valorando su asociación con la OIT y concede gran importancia a la cooperación regional en la defensa de las normas internacionales del trabajo. A través de su bien establecido sector tripartito de trabajo, la SADC facilita constantemente el diálogo regional entre sus Gobiernos miembros, el Consejo de Coordinación Sindical de África Austral y el foro del sector privado de la SADC sobre cuestiones laborales, incluidas las relacionadas con la migración. Estas intervenciones repercuten directamente en el cumplimiento del compromiso de los Estados Miembros con las normas internacionales del trabajo, entre ellos Zambia.

Con este ánimo, la SADC invita a la Comisión a tomar nota del enfoque global y progresivo de Zambia para hacer frente a la trata de personas. El Gobierno ha emprendido notables reformas legislativas e institucionales, como la modificación de la Ley contra la Trata de Personas, la creación de un Departamento de Lucha contra la Trata de Personas y la adopción de un plan nacional de implementación que oriente la acción coordinada. También se han logrado avances significativos en la protección de las víctimas, el enjuiciamiento de los autores, la mejora de la colaboración en materia de inteligencia y la obtención de apoyo bilateral y multilateral para reforzar sus esfuerzos.

Además, Zambia está reformando la Ley del Servicio Nacional y la Ley de Defensa para garantizar el cumplimiento del Convenio. Más allá de sus compromisos nacionales, Zambia ha demostrado ejercer un fuerte liderazgo regional. En mayo de 2024, Zambia organizó una reunión conjunta de los directores de Inmigración, Trabajo y Estadística para fomentar la colaboración en la lucha contra el contrabando y la trata. Al ser uno de los siete Estados Miembros de la SADC que ratificaron el Protocolo sobre la Facilitación de la Circulación de Personas (2005), Zambia demuestra una firme voluntad política en favor de una migración segura y ordenada. También ha incorporado el Marco de Política Migratoria Regional y el Plan de Acción sobre Migración Laboral de la SADC mediante la armonización de sus políticas nacionales y estructuras de coordinación.

Es de destacar que el Comité de Ministros de Empleo y Trabajo de la SADC y los interlocutores sociales se han comprometido a colaborar estrechamente con la Oficina, en el marco del Programa de Trabajo Decente por País de la SADC, para ayudar al Gobierno de Zambia a abordar las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos, así como a proporcionar el apoyo y la orientación necesarios.

En conclusión, la SADC solicita a la Comisión que reconozca y tenga en cuenta los avances realizados por la República de Zambia a la hora de elaborar sus conclusiones sobre este caso. Esperamos que la OIT siga prestando a Zambia el apoyo técnico necesario para velar por que se aborden adecuadamente las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Malawi - Mi delegación quisiera elogiar al Gobierno por su apertura y compromiso de colaborar de manera constructiva con esta Comisión y por la exhaustiva información que ha proporcionado en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Malawi felicita a Zambia por los esfuerzos realizados para combatir la trata de personas y el trabajo forzoso. En particular, tomamos nota de la promulgación de la Ley de Servicios Penitenciarios de Zambia de 2021, el lanzamiento de la Política nacional de control de drogas y sustancias de 2024, la elaboración y puesta en marcha del plan nacional de implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, las enmiendas a la Ley contra la Trata de Personas y la creación de un departamento específico de lucha contra la trata de personas.

Animamos al Gobierno a seguir por este camino positivo y a garantizar la implantación efectiva del Convenio en la legislación y la práctica para hacer frente al trabajo forzoso y a la trata de personas. En este sentido, instamos a la OIT a que proporcione asistencia técnica y financiera al Gobierno, con el fin de reforzar el marco jurídico, continuar creando capacidad, establecer mecanismos de apoyo y derivación a las víctimas, acelerar la sensibilización pública y mejorar la coordinación de las partes interesadas.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Por lo que respecta a la situación en este país hermano, cabe señalar objetivamente los siguientes puntos.

Se ha adoptado la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes. A esto hay que añadir el plan de implementación para 2022, que ha llevado al Gobierno a tomar medidas para garantizar la protección y asistencia a las víctimas de la trata en seis lugares seguros. También se desplegó la Fiscalía Nacional en las diez provincias. Asimismo, se creó un fondo de lucha contra la trata de seres humanos. Pero ¿qué podemos decir de su operatividad? ¿Sigue siendo preocupante? Acabamos de recibir una respuesta concreta del Gobierno sobre este tema.

Cabe señalar que existe una preocupación importante que cobra todo su sentido al amparo del artículo 2, 2), a) del Convenio, debido a que es apremiante modificar o derogar la Ley del Servicio Nacional de 1971, que autoriza el servicio nacional obligatorio de carácter no militar. Sin embargo, el citado artículo del Convenio excluye de su ámbito de aplicación y de su significado la afirmación de trabajo forzoso cuando este carácter de obligatoriedad se entiende en un contexto militar. Este no es el caso de la mencionada Ley del Servicio Nacional. Por lo tanto, es preciso derogarla o modificarla. En consecuencia, pedimos al Gobierno de este país hermano que acelere el proceso de derogación.

A la vista de algunas deficiencias observadas, y sin minimizar los esfuerzos realizados por el Gobierno, le instamos a intensificar su actuación en los aspectos siguientes:

- Identificación eficaz de las víctimas de la trata, en particular con fines de explotación laboral.

- Especificación de los métodos y el contenido de la asistencia que debe prestarse a las víctimas.
- Refuerzo de la capacidad de la Fiscalía Nacional, por supuesto contando con el apoyo indispensable de la OIT.

Miembro trabajador, Botswana - Zambia ratificó el Convenio en 1964 y actualmente está en vigor. El Convenio tiene por objeto eliminar todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. En 2025, Zambia se enfrenta a la trata interna y transnacional de seres humanos. A través del Informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno ha admitido la existencia de esta situación y ha informado sobre la gestión de unos 2 782 casos, entre cuyas víctimas se encuentran mujeres y niños. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas también señaló esta situación como motivo de preocupación, especialmente en lo que se refiere a la trata de mujeres, la explotación sexual y el trabajo doméstico forzoso. Además, en el mismo informe se destaca también el bajo número de investigaciones y enjuiciamientos de los autores por constituir un asunto de inquietud.

Es un hecho que no podemos abordar eficazmente los problemas de la trata de personas si nuestros sistemas siguen siendo corruptos, especialmente en la administración pública. El informe 2024 del Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de Transparencia Internacional mostró que la puntuación de Zambia en el IPC aumentó dos puntos, de 37 de 100 a 39 de 100, y la clasificación a 92 de 180 en 2024. Sin embargo, el informe registró un descenso en la lucha contra la corrupción en el sector público y advierte además de que, si el Gobierno no toma medidas, el retroceso también se observará en 2025. Queremos aprovechar esta ocasión para animar al Gobierno a que elabore estrategias sólidas y sostenibles para luchar contra la corrupción en el sector público, con el fin de detectar y abordar los problemas de la trata de personas. Contar con un sector público libre de corrupción contribuirá a la aplicación de las leyes y a hacer frente a la trata de personas en Zambia, particularmente en el servicio de policía, la fiscalía nacional y otros organismos encargados de hacer cumplir la ley en el país.

Entre las estrategias en las que debe centrarse el Gobierno está la de hacer frente a la porosidad de las fronteras con los países vecinos, que son tanto puntos de entrada para las víctimas como puntos de transacción para los autores de la trata.

Por último, está la cuestión de las inspecciones del trabajo. Zambia ratificó el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en 2013. La importancia de haber ratificado este Convenio es indudable. Por lo tanto, urgimos al Gobierno a intensificar las inspecciones del trabajo y capacitar a los inspectores para detectar y tratar estos problemas crecientes de trata de personas, entre ellos la identificación de las víctimas y la garantía de su protección. La visibilidad de los inspectores del trabajo como elemento disuasorio es de gran importancia a la hora de abordar los problemas de la trata de seres humanos.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - Mi delegación agradece la oportunidad de contribuir al debate sobre el caso de Zambia, en particular en lo que respecta a la implantación de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y a las disposiciones de la Ley del Servicio Nacional.

Mi delegación ha tomado nota de la detallada información escrita presentada a esta Comisión por el Gobierno y también ha escuchado atentamente las intervenciones orales en esta reunión. Zimbabwe aplaude a Zambia por haber adoptado nuevas medidas para hacer operativa la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, que ha dado lugar a cambios transformadores en la legislación, institucionalmente y en la práctica. Mi delegación también es consciente de las aclaraciones ofrecidas por el Gobierno sobre la

intención progresista del servicio nacional de Zambia, reintroducido recientemente como programa voluntario de capacitación de la población con el fin de dotar a los ciudadanos, especialmente a los jóvenes y las mujeres, de aptitudes prácticas, fomentar la autosuficiencia y contribuir a la unidad y el desarrollo nacionales.

Mi delegación considera que los esfuerzos emprendidos por el Gobierno son alentadores y constituyen un paso en la dirección correcta hacia la capacitación de los grupos vulnerables y la plena aplicación del Convenio en cuestión.

Mi delegación celebra la voluntad del Gobierno de seguir cooperando con los órganos de control de la OIT a fin de velar por que se comparta la verdadera información relativa a este caso.

Por último, esperamos que la Comisión, en sus conclusiones, tenga en cuenta las iniciativas emprendidas por el Gobierno e instamos a la OIT a que siga prestando apoyo técnico que complemente la labor del Gobierno en pro de una mayor observancia de las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Hablo en nombre de los trabajadores del Reino Unido y del Grupo Sindical de la Commonwealth. La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), la federación sindical más representativa de los Estados Unidos, también se suma a esta declaración.

La Comisión de Expertos ha planteado la cuestión de la trata en Zambia en repetidas ocasiones, remontándose al menos a 2005. Hoy se reconoce que Zambia es origen, destino y ruta de la trata. El Departamento de Estado de los Estados Unidos afirmó en 2024, en su informe periódico sobre la trata de personas, que Zambia no cumple plenamente las normas mínimas para la eliminación de la trata, pero que está haciendo importantes esfuerzos para lograrlo. La Comisión de Expertos también toma nota de estos progresos.

Además, está claro que, aunque estamos aquí reunidos para responsabilizar a Zambia sobre el Convenio, se trata también de un problema regional. Todos sus vecinos más próximos han sido objeto recientemente de comentarios por parte de la Comisión de Expertos sobre el tema de la trata. Aunque esto no exime a Zambia de su responsabilidad, es importante reconocer que algunos aspectos de este problema solo se abordarán en profundidad a través de la cooperación regional.

Asimismo, el Departamento de Estado señala que las mujeres y los niños zambianos de las zonas rurales son víctimas de la trata de personas y trasladados a las ciudades para la servidumbre doméstica o el trabajo forzoso en la agricultura, la producción textil, la minería, la construcción, la venta ambulante, los pequeños negocios y la mendicidad obligada. El Gobierno de Zambia es el principal responsable de abordar estas cuestiones. Nos alienta saber que han mejorado mucho las relaciones entre el Gobierno de Zambia y los sindicatos del país, lo que representa una gran oportunidad para afrontar algunas de las causas profundas de la trata de personas y trabajar con los sindicatos como asociados en la identificación y protección de las víctimas. Se ha demostrado en todo el mundo que los derechos laborales fundamentales, como la libertad de asociación y la negociación colectiva, junto con unos salarios dignos, reducen los casos de explotación. La aplicación de los derechos laborales a todos los trabajadores, independientemente de su situación, también mitiga los efectos de la trata de personas. Por lo tanto, conviene volver a examinar las orientaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la lucha contra la trata de personas, en las que se afirma que los gobiernos deben reforzar los marcos jurídicos. Observamos que Zambia aún no ha ratificado el Protocolo de este Convenio, que actualiza el Convenio para hacer frente a los retos

que plantea hoy en día la trata de seres humanos. El artículo 5 del Protocolo exige que los Miembros cooperen entre sí para velar por la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Dado que la mitad de los países vecinos de Zambia han ratificado el Protocolo, el Gobierno tiene ante sí la oportunidad de abordar la naturaleza regional del problema si se une a ellos en la ratificación del Protocolo, que también proporciona otros marcos jurídicos y prácticos cruciales para luchar contra la esclavitud moderna.

El Gobierno debe mejorar también la aplicación de la ley y la protección de las víctimas, y garantizar que los afectados son tratados como víctimas y no como migrantes ilegales, crear conciencia y trabajar con los sindicatos, educar a los trabajadores para aumentar la capacidad del país de identificar y apoyar a las víctimas, y denunciar los abusos, impulsar la inspección del trabajo, aumentar la capacidad de supervisar las agencias de contratación y las cadenas de suministro, y afrontar las causas profundas como la pobreza, la discriminación y la falta de oportunidades educativas. El cumplimiento del Convenio no se consigue aisladamente.

Las buenas prácticas en la observancia de todos los convenios de la OIT representan el proyecto básico para derrotar todas las formas de explotación, e instamos al Gobierno a que aproveche todas las oportunidades que se le presenten para colaborar con los sindicatos y hacer realidad este objetivo.

Miembro gubernamental, Mozambique - El Gobierno de la República de Mozambique expresa su pleno apoyo a la República de Zambia en su esfuerzo por abordar las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en el marco del Convenio.

Mozambique valora las medidas proactivas que Zambia está adoptando, incluida su solicitud de asistencia técnica y financiera a la OIT para reforzar su respuesta legislativa, institucional y operativa al trabajo forzoso y la trata de personas. Elogiamos el compromiso de Zambia con las normas laborales internacionales y su voluntad de trabajar en colaboración para superar el persistente silencio.

Como país igualmente comprometido en la lucha contra el trabajo forzoso y la explotación, Mozambique reconoce la importancia de la cooperación y la solidaridad internacionales. Animamos a la OIT y a sus mandantes a responder positivamente al llamamiento a la acción de Zambia y a velar por que ningún Estado Miembro se quede atrás en la buena acción mundial encaminada a eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

En conclusión, Mozambique afirma su firme apoyo a los esfuerzos de Zambia y expresa su disposición a participar en el aprendizaje compartido y la asistencia mutua al trabajar juntos en pro de objetivos comunes, el trabajo decente y la protección social para todos.

Miembro gubernamental, Belarús - Quisiéramos agradecer al Gobierno de Zambia que nos haya proporcionado información detallada sobre el tema que nos ocupa. Acogemos con satisfacción las medidas legislativas y prácticas que el Gobierno ha adoptado para implantar la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, así como para prestar asistencia a las víctimas de estos delitos. Reconocemos positivamente las medidas adoptadas por el Gobierno de Zambia para sensibilizar a la opinión pública, incluida la difusión a través de los medios de comunicación de la información sobre la legislación aplicable, los derechos de los ciudadanos y las formas de informar a las autoridades de actos ilícitos relacionados con la trata de personas. Habida cuenta del compromiso adquirido por el Gobierno de Zambia de cumplir sus obligaciones en virtud del Convenio, pedimos a la OIT que proporcione al país asistencia técnica para llevar a cabo estas medidas.

Miembro trabajador, España - Quisiera expresar nuestra profunda preocupación por el persistente incumplimiento por parte de Zambia del Convenio, y en particular a las deficiencias estructurales de su marco jurídico. Si bien reconocemos que Zambia ha ratificado el Convenio y ha adoptado medidas como la Política Nacional Sobre la Trata de Personas de 2022, y el Plan de Acción Nacional 2023-2028, estos esfuerzos se ven gravemente socavados por lagunas legislativas e institucionales no abordadas hasta el momento.

En primer lugar, Zambia carece de una definición completa e independiente de trabajo forzoso de conformidad con el artículo 2, 1) del Convenio. La Ley contra la Trata de Personas de 2008, confunde la trata con el trabajo forzoso, y no abarca todo el espectro de prácticas coercitivas definidas por el Convenio, es decir, cualquier trabajo o servicio exigido bajo amenaza de una pena y no ofrecido voluntariamente. Esta ambigüedad jurídica, dificulta la identificación, la investigación y el enjuiciamiento efectivos de todas las formas de trabajo forzoso en el país.

En segundo lugar, la Ley del Servicio Nacional de 1971, sigue siendo incompatible con el Convenio. Esta legislación permite el servicio nacional obligatorio con fines no militares, en contravención del artículo 2, 2), a), que excluye del ámbito de aplicación del Convenio únicamente el servicio de carácter estrictamente militar.

En tercer lugar, la aplicación de las sanciones penales, tal como lo exige el artículo 25 del Convenio sigue siendo insuficiente. Si bien existe legislación contra la trata de personas, las tasas de enjuiciamiento y condena siguen siendo bajas, y muchas víctimas ni siquiera son identificadas. La falta de un fondo de apoyo operativo, y el alcance limitado del mecanismo nacional de remisión, agravan aún más el problema.

También, es profundamente preocupante, que las prácticas laborales penitenciarias puedan contravenir el Convenio, en particular, cuando los reclusos realizan trabajos sin garantías de voluntariedad.

Acogemos con satisfacción, el pronunciamiento del Presidente de Zambia del pasado diciembre, que confirma la reanudación del servicio nacional con carácter voluntario, y esperamos que se traslade a la legislación. Sin embargo, las deficiencias legales mencionadas, tienen graves consecuencias y contribuyen a que Zambia siga siendo un país de origen, tránsito y destino, para las víctimas de trabajo forzoso y trata, en particular mujeres, niños y jóvenes.

En vista de lo anterior, es esencial que Zambia:

- adopte una definición clara y completa de trabajo forzoso en su legislación;
- modifique o derogue la Ley del Servicio Nacional de 1971 para cumplir con el Convenio;
- fortalezca la aplicación efectiva de las sanciones penales contra los autores, y
- garantice la protección integral de todas las víctimas con acceso real a la justicia y la reparación.

Miembro gubernamental, Namibia - Namibia se adhiere a la declaración formulada por Zimbabwe en nombre del grupo de la SADC. En ese sentido, reconocemos la importancia fundamental de las normas laborales internacionales para promover el trabajo decente, la justicia social y el desarrollo integrador.

Namibia elogia al Gobierno de Zambia por su importante esfuerzo en la lucha contra la trata de personas, en particular a través de la Política Nacional recientemente adoptada. Esta política está estructurada en torno a cuatro pilares esenciales: prevención, protección de las

víctimas, enjuiciamiento de los delincuentes y asociación, lo que demuestra un enfoque basado en el tiempo y coherente con los valores de la OIT.

La política también establece cuatro objetivos evaluables, a saber:

- Reducir la incidencia de la trata para 2030, mejorando la capacidad del sistema de justicia penal para procesar a los traficantes en 2026.
- Reforzar los servicios de apoyo a víctimas, testigos y personas de riesgo para 2030.
- Destacar la importancia del enfoque de los centros de supervivientes.
- Fortalecer la cooperación nacional, regional e internacional en 2025.

La respuesta de Zambia al trabajo forzoso y la trata de personas se ajusta a las normas internacionales de derechos humanos, y hace hincapié en la protección de las víctimas, la capacitación de las fuerzas encargadas de hacer cumplir la ley y la reintegración de los supervivientes en la sociedad.

Namibia cree que este marco puede servir de modelo para otros países, por lo que solicita asistencia técnica y financiera completa para apoyar la labor emprendida por el Gobierno de Zambia con el fin de erradicar el trabajo forzoso y las prácticas relacionadas, especialmente en el ámbito de la armonización de los marcos jurídicos, el sistema de apoyo a las víctimas, la campaña de sensibilización pública, la recopilación de datos y la coordinación institucional.

Miembro gubernamental, Pakistán - Pakistán expresa su total apoyo al compromiso del Gobierno de Zambia de erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas. Elogiamos las medidas concretas adoptadas por Zambia, entre ellas las reformas legislativas y las medidas institucionales en consonancia con el Convenio. Pakistán acoge con satisfacción la solicitud de Zambia de asistencia técnica y financiera de la OIT e insta a que la comunidad internacional siga apoyando a Zambia para fortalecer sus marcos nacionales y mecanismos de protección. Apreciamos la participación constructiva de Zambia en el sistema de control de la OIT y reafirmamos la importancia de la solidaridad y la cooperación para lograr un trabajo decente para todos.

Interpretación del árabe: **Miembro gubernamental, Egipto** - Mi delegación desea expresar su satisfacción por la declaración del representante de Zambia sobre la implantación del Convenio. Apreciamos los incesantes esfuerzos realizados por Zambia para cumplir su obligación con el Convenio, en consonancia con una serie de reformas legislativas emprendidas por el Gobierno de Zambia, incluida la promulgación de la Ley del Servicio Penitenciario y la Política nacional de lucha contra las drogas y las sustancias restringidas, así como la aplicación de una Ley contra la Trata de Personas, que contribuyen a este proceso.

Hemos observado con gran interés la determinación del país de seguir cooperando con la Organización a través de consultas tripartitas con la Comisión de Expertos. El Estado de Zambia también está decidido a proseguir con las reformas de los órganos institucionales, a luchar contra el trabajo forzoso mediante la formación en el sector penitenciario y en la inspección del trabajo y, como continuación de estas medidas positivas, mi delegación desea alentar a Zambia a aceptar la asistencia técnica de la Oficina y a revisar la legislación nacional. Mi delegación expresa su reconocimiento por el esfuerzo realizado por Zambia para desarrollar el diálogo social y mejorar la legislación implantada. En conclusión, estamos francamente satisfechos de los progresos realizados y esperamos que la Comisión los tenga en cuenta y los refleje en su informe.

Miembro gubernamental, República Unida de Tanzania - La República Unida de Tanzania se congratula del informe presentado por el Gobierno de la República de Zambia sobre la implantación del Convenio. También tomamos nota de las graves preocupaciones relativas a la trata de seres humanos y la protección de las poblaciones vulnerables, especialmente las mujeres y los niños. Elogiamos los importantes progresos realizados por el Gobierno de Zambia en la promulgación de la Ley del Servicio Penitenciario de Zambia en el 2021, la modificación de la Ley contra la Trata de Personas en 2022 y el lanzamiento de la Política nacional de lucha contra las drogas y las sustancias en 2024. Se trata de medidas legislativas y políticas concretas que demuestran el compromiso de Zambia con sus obligaciones internacionales.

La República Unida de Tanzania reconoce la solicitud de Zambia de asistencia técnica y financiera para revisar y fortalecer sus marcos legales y políticos a fin de alinearlos con el Convenio, crear sistemas de derivación y protección de las víctimas, mejorar la recopilación de datos y los mecanismos de seguimiento, así como la capacitación y la formación de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y las campañas de sensibilización para las comunidades a las que se dirigen. Esto refleja un compromiso de mejora continua que debe ser alentado y apoyado.

El Gobierno de la República Unida de Tanzania pide a la Comisión que reconozca el empeño y los progresos realizados por Zambia y considere su solicitud de proporcionar el apoyo necesario a través de los mecanismos de asistencia técnica de la OIT para reforzar esta labor. El Gobierno de la República Unida de Tanzania alienta igualmente al Gobierno de Zambia a intensificar sus esfuerzos para adherirse al Convenio.

Miembro gubernamental, Camerún - El Gobierno de Camerún agradece al Gobierno de Zambia las medidas adoptadas para responder a las observaciones de la Comisión. Camerún también aprecia el compromiso de Zambia de aplicar todas sus obligaciones internacionales y los progresos realizados a nivel nacional para hacer efectivas las disposiciones de los convenios internacionales que ha ratificado, en este caso el Convenio núm. 29. Asimismo, felicita a Zambia por las medidas legislativas e institucionales emprendidas, que no pueden ser obviadas.

Entre estas medidas figuran la promulgación de la Ley de Servicios Penitenciarios en 2021 y la modificación de la Ley contra la Trata de Personas en 2022. Además, se reforzarán las capacidades de todas las partes implicadas en esta lucha.

Lejos de creer que estas acciones son la panacea para la aplicación del Convenio, el Gobierno de Camerún pide a la Comisión que permita a Zambia proseguir sus esfuerzos en la lucha contra la trata de personas y mantener el diálogo necesario que permita una mejor aplicación de los convenios ratificados. También pedimos al Gobierno hermano que prosiga sus campañas de sensibilización y apoyo a las víctimas de la trata, y que aplique las penas previstas para los autores de este delito. Por último, pedimos a la Comisión que tenga en cuenta estos elementos a la hora de redactar sus conclusiones, y solicitamos a la Oficina y a sus asociados que presten a este país hermano el apoyo multifuncional necesario para erradicar esta lacra.

Miembro gubernamental, Bangladesh - Bangladesh desea elogiar a la República de Zambia por su transparencia, compromiso y colaboración constructiva con la OIT al responder a las observaciones de la Comisión de Expertos relativas a la implantación del Convenio. Bangladesh reconoce los complejos retos a los que se enfrentan muchos países en desarrollo, incluida Zambia, a la hora de abordar el trabajo forzoso y la trata de personas. Aplaudimos la iniciativa de Zambia de solicitar apoyo técnico y financiero a la OIT y su claro compromiso de

fortalecer los marcos jurídicos, mejorar la protección de las víctimas y reforzar los mecanismos de aplicación. Como Miembro de la OIT, Bangladesh apoya firmemente la petición de asistencia de Zambia para la creación de capacidad institucional, la realización de campañas de sensibilización y el fomento de un diálogo social inclusivo. Pedimos a la OIT y a los asociados para el desarrollo que presten el apoyo necesario a Zambia a fin de que cumpla las obligaciones que le impone el Convenio en la defensa de los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

Bangladesh se solidariza con Zambia en su lucha por erradicar el trabajo forzoso y se compromete a seguir colaborando en el marco de la OIT para promover el trabajo decente, la dignidad humana y la justicia social en todo el mundo.

Miembro gubernamental, Eswatini - Eswatini suscribe la declaración formulada por Zimbabwe en nombre de los países de la SADC. Tras escuchar las declaraciones del representante del Gobierno de Zambia sobre los progresos realizados hasta la fecha en relación con la implementación de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, constatamos que el Gobierno ha reafirmado su compromiso de cumplir o llevar plenamente a la práctica las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio y de intensificar sus esfuerzos nacionales encaminados a erradicar el trabajo forzoso en todas sus formas.

En un intento por redoblar sus esfuerzos en este sentido y para demostrar su aceptación de las observaciones emitidas por la Comisión de Expertos, tomamos nota de que el Gobierno está recurriendo a la asistencia técnica y financiera de la OIT en una serie de ámbitos como los siguientes:

- 1) revisión o reforma del marco legislativo y político nacional correspondiente para adaptarlo a los requisitos del Convenio;
- 2) desarrollo de la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los inspectores del trabajo, el personal de inmigración y otros responsables de primera línea, para detectar y gestionar los casos de trabajo forzoso y trata de personas;
- 3) apoyo a la creación de sistemas de derivación y protección de las víctimas, lo que incluye ayuda para establecer refugios y centros o servicios de rehabilitación para las víctimas;
- 4) asistencia en la mejora de los mecanismos de recopilación de datos y seguimiento, por ejemplo, mediante la constitución de bases de datos centralizadas sobre el trabajo forzoso y la trata de personas;
- 5) realización de campañas de sensibilización pública, y
- 6) apoyo a la creación de coordinación entre todas las instituciones gubernamentales pertinentes, la sociedad civil y los interlocutores sociales para la implantación de una estrategia nacional global contra el trabajo forzoso y la trata de personas.

Al adoptar sus conclusiones, instamos a esta Comisión a que acepte el compromiso ya presentado por el Gobierno de redoblar sus esfuerzos en la implantación de este Convenio. Urgimos a la Comisión a que considere que, con la demostración abierta de voluntad política y compromiso por parte del Gobierno para garantizar el cumplimiento efectivo de sus obligaciones en virtud de este Convenio, los futuros avances en este caso deberían ser convenientemente supervisados a través de un enfoque tripartito de carácter nacional que fomente el espíritu del diálogo social y el tripartismo.

Miembro gubernamental, Níger - Níger agradece al Gobierno de Zambia la presentación de su informe. Mi delegación toma nota con satisfacción de la buena fe y la voluntad de Zambia de reafirmar su compromiso con la plena aplicación del Convenio y de intensificar sus

esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso en todas sus formas. A este respecto, Níger apoya y felicita el trabajo y los notables progresos realizados por el Gobierno de Zambia. Mi delegación también valora positivamente las medidas legislativas y políticas adoptadas por Zambia para responder a los retos señalados por la Comisión de Expertos.

Hacer frente plenamente a estos retos requiere recursos y tiempo. Invitamos a la OIT a que preste toda la asistencia financiera y técnica necesaria a Zambia para que aplique de manera eficiente y eficaz las medidas políticas y legislativas mencionadas y las mejore cuando sea necesario.

El diálogo social es la piedra angular de la OIT. Invitamos a los interlocutores sociales a acompañar al Gobierno de Zambia en su lucha contra los retos determinados mediante consultas tripartitas constructivas.

Por último, Níger reafirma su apoyo a Zambia, al que felicita, y reitera su llamamiento a la OIT, a los interlocutores sociales y a todos los asociados internacionales que estén en condiciones de hacerlo, para que apoyen y acompañen al Gobierno zambiano en sus esfuerzos por erradicar esta lacra. Asimismo, queremos invitar a la Comisión a que, en sus conclusiones, tenga en cuenta esta buena fe, esta buena voluntad y los avances logrados por Zambia.

Representante gubernamental - Al concluir el debate de hoy para nuestro país, queremos dar las gracias a todos los participantes por sus comentarios, tanto individuales como colectivos. Quisiera expresar mi especial agradecimiento a la SADC y a sus Estados Miembros, a la Unión Europea y a sus Estados miembros y, de hecho, a otros grupos, al de los trabajadores y al de los empleadores. Les aseguro que hemos escuchado atentamente sus propuestas.

Permítanme reafirmar el compromiso inquebrantable del Gobierno de la República de Zambia con la erradicación total del trabajo forzoso, dondequiera y comoquiera que se produzca. Reconocemos que el trabajo forzoso socava el núcleo mismo de la dignidad humana y el trabajo decente, y seguimos plenamente dedicados a armonizar nuestras leyes, políticas y prácticas nacionales con las normas internacionales del trabajo. Los avances que hemos descrito hoy reflejan los esfuerzos decididos y constantes desplegados por Zambia a través de reformas jurídicas, el fortalecimiento institucional y una amplia participación de las partes interesadas para responder a los complejos retos del trabajo forzoso y la trata de personas.

En cuanto a la inquietud suscitada por el retraso en la modificación de la Ley del Servicio Nacional de Zambia, quiero señalar que bajo el Gobierno actual se han realizado notables progresos desde que asumió el poder en agosto de 2021. Somos conscientes de los compromisos de 1994, pero me gustaría dejar claro que el Gobierno actual está introduciendo muchas modificaciones. Por ejemplo, para la Ley relativa al Aprendizaje de 1965, tenemos un proyecto de ley de formación en el trabajo de 2025, y seguimos registrando avances en otros ámbitos.

También hemos tomado nota de la preocupación por la puesta en marcha del Fondo de lucha contra la trata de personas. Como Gobierno, en colaboración con nuestros interlocutores sociales, haremos todo lo posible al respecto.

Quizás les interese saber que Zambia sufrió una de las peores sequías durante la temporada agrícola 2023-2024. La sequía afectó negativamente a sectores como la agricultura, la energía, la seguridad alimentaria y la disponibilidad de agua, por lo que 6,6 millones de personas se vieron afectadas. Esto llevó al Presidente a declarar la sequía del país como Desastre y Emergencia Nacional el 29 de febrero de 2024. Por eso decimos que seguimos comprometidos. Acabamos de enfrentarnos a un desafío único. Los efectos de la sequía siguen causando sufrimientos indecibles a la mayoría de los zambianos debido al aumento de los cortes de suministro y a la amenaza a la seguridad alimentaria. Sin embargo, a pesar de este

grave contratiempo, el Gobierno ha seguido resistiendo, y ha propuesto de forma proactiva diversas intervenciones destinadas a mitigar el sufrimiento de sus ciudadanos.

También quiero decir aquí que la OIT se ha comprometido a enviar una misión a Zambia en julio de este año. Por lo tanto, como Gobierno, hemos solicitado un apoyo integral en materia de normas internacionales del trabajo, incluida la obligación de presentación. Esta misión, en colaboración con nuestros interlocutores sociales, será muy útil. Además, quisiera señalar que la reciente ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es una prueba del compromiso del Gobierno con el carácter transformador de las normas internacionales del trabajo.

En cuanto a la preocupación de que Zambia sea un país de origen, destino y tránsito de la migración laboral, tal vez deseen tomar nota de que Zambia ha elaborado la Estrategia nacional sobre migración laboral 2024-2028. También ha establecido directrices éticas de contratación para las agencias de empleo, que concluirán a mediados de junio de este año. También hemos redactado y publicado el Informe estadístico sobre migración laboral 2022. Me preocupa igualmente el Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Quiero dejar constancia de que, aunque lamentamos el retraso, se han realizado progresos. Tal y como expongo ante esta Comisión, desde entonces hemos presentado el Protocolo a la Oficina del Gabinete. Lo hicimos en mayo de 2025. Además, quiero concluir que, como Gobierno de Zambia, aún tenemos que firmar un memorando de entendimiento con el Estado de Qatar que ha sido aprobado por el Fiscal General del Estado, a la espera de celebrarse la ceremonia de firma.

Agradecemos profundamente el diálogo constructivo y las valiosas observaciones compartidas por la Comisión y los Estados Miembros. Esta interacción no solo refuerza nuestros valores comunes, sino también nuestra determinación de hacer más y mejor.

Esperamos con interés seguir colaborando con la OIT y confiamos sinceramente en que nuestros esfuerzos reciban un apoyo y una asistencia técnicos positivos para abordar las demás áreas de preocupación. Juntos, mediante la cooperación y el compromiso mutuo, podemos construir sistemas más sólidos que promuevan los derechos, protejan a los vulnerables y garanticen un trabajo decente para todos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean dar las gracias a todos los oradores que han tomado la palabra. También agradecemos sinceramente al Gobierno de Zambia la información que ha facilitado tanto en sus comunicaciones escritas como hoy en persona.

Para terminar, queremos señalar que se trata de un convenio fundamental. Nos gustaría subrayar una vez más que los miembros empleadores consideran inaceptable cualquier forma de trabajo forzoso y otras prácticas abusivas equivalentes a este tipo de trabajo, especialmente cuando incluyen o se dirigen a las categorías más vulnerables de la sociedad. Nuestra posición coincide a este respecto con la de la Comisión de Expertos y los miembros trabajadores. No se puede subestimar lo perjudicial que es la trata de personas, ni lo complejo que puede resultar remediar eficazmente este problema.

Una de las complejidades que se ha destacado hoy es que la trata presenta protagonistas transnacionales y criminales. Como ha señalado uno de nuestros colegas trabajadores, este problema podría calificarse de alcance regional. Por ello, ha sido alentador escuchar y ver hoy tanto interés y apoyo a esta labor por parte de los países africanos. Es en este sentido donde la labor de la comunidad internacional, incluida la OIT y la Comisión, es más decisiva. Zambia parece haber empezado a construir una verdadera infraestructura destinada a hacer frente a

estos retos, pero como todos sabemos, el verdadero trabajo consiste en lograr que la operatividad sea una realidad. Así pues, los miembros empleadores solicitan al Gobierno que:

- 1) asegure la completa eliminación del uso del trabajo forzoso;
- 2) continúe en su empeño material de erradicar la trata de personas mediante su Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, y cualquier otra ley, política o iniciativa de importancia;
- 3) coopere con la OIT y los interlocutores sociales independientes para garantizar la plena aplicación del Convenio en la práctica;
- 4) proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, en particular los pormenores y la naturaleza de las consultas realizadas para lograr el cumplimiento del Convenio, y
- 5) prosiga el diálogo con la OIT y los interlocutores sociales independientes sobre el ámbito de aplicación de su Ley del Servicio Nacional, lo que incluye el suministro de la información solicitada por la Comisión de Expertos sobre los datos de las asignaciones pertinentes junto con la naturaleza de dichas asignaciones, así como cualquier cambio legislativo o de otro tipo que sea necesario para lograr el cumplimiento del Convenio.

Confiamos en que el Gobierno llevará a la práctica dichas recomendaciones a su debido tiempo para lograr su pleno cumplimiento.

Miembros trabajadores - El trabajo forzoso en todas sus formas sigue siendo motivo de grave preocupación y exige una acción urgente y continua. Aunque acogemos con satisfacción los pasos que ha dado Zambia, también debemos reconocer que las medidas adoptadas hasta la fecha no están dando los resultados deseados. El Convenio obliga a los Estados a tipificar como delito el trabajo forzoso u obligatorio, y a garantizar que las penas sean realmente adecuadas y se apliquen estrictamente. La implantación debe ser efectiva y no simbólica. Como ya se ha señalado, Zambia sigue enfrentándose a graves problemas como país de origen, tránsito y destino de víctimas de la trata, entre ellas mujeres y hombres jóvenes. Tomamos nota de que la Política Nacional ha trazado cuatro objetivos clave: reducir la incidencia de la trata para 2030; mejorar la capacidad de la justicia penal para enjuiciar los casos de aquí a 2026; fortalecer los servicios de protección para las víctimas y los testigos para 2030; y mejorar la coordinación y la cooperación a todos los niveles para 2025. Por lo tanto, instamos al Gobierno a garantizar que se disponga de la financiación y la capacidad institucional adecuadas para cumplir estos objetivos; que se solicite asistencia a la OIT cuando sea necesario; y que se proporcionen actualizaciones periódicas a esta Comisión.

Solicitamos al Gobierno que:

- Comparta los resultados de cualquier evaluación de la implantación de la Política Nacional junto con los retos observados y las medidas de respuesta.
- Proporcione estadísticas actualizadas sobre las víctimas identificadas y la asistencia que han recibido.
- Aclare el funcionamiento del Mecanismo nacional de derivación y del Fondo de lucha contra la trata de personas.
- Siga reforzando la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, los fiscales y los investigadores.

- Facilite información sobre las medidas de protección de testigos y la eficacia del Fondo de gestión de testigos.
- Asegure la cooperación a escala nacional entre todas las partes implicadas en la lucha contra la trata.

En cuanto al servicio nacional, instamos de nuevo al Gobierno a que modifique la legislación vigente y facilite datos sobre la naturaleza y el alcance del servicio nacional obligatorio, en pleno cumplimiento del artículo 2, 2), a) del Convenio. La eliminación del trabajo forzoso y obligatorio es una obligación fundamental establecida por el derecho internacional y un imperativo moral compartido. Por consiguiente, instamos a Zambia a que intensifique sus esfuerzos y garantice que su marco jurídico e institucional ofrece resultados reales y cuantificables para las víctimas y las comunidades, y a que solicite también la asistencia de la OIT a este respecto.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio, incluida la adopción de la Política nacional sobre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes y su Plan de Aplicación en 2022, que constituye un paso importante en la erradicación de la trata como elemento del trabajo forzoso. No obstante, la Comisión tomó nota con preocupación de que se está produciendo un aumento de los casos de trata y que Zambia sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para las víctimas de trata.

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

- **garantizar la identificación efectiva de las víctimas de trata con fines de explotación, tanto sexual como laboral, y proporcionarles protección y asistencia apropiadas y adecuadas, incluidas la recuperación y la rehabilitación de todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la prestación de otras formas de asistencia y apoyo;**
- **garantizar el procesamiento de los autores y la imposición de sanciones disuasorias;**
- **garantizar la puesta en marcha de medidas para proporcionar apoyo logístico a las víctimas y a los testigos llamados a declarar, así como medidas encaminadas a facilitar la recopilación de pruebas, con vistas a un enjuiciamiento efectivo;**
- **seguir reforzando la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y desarrollar la capacidad de los fiscales e investigadores;**
- **reforzar la coordinación y la cooperación con las principales partes interesadas, como los investigadores policiales y el Poder Judicial, en todo el país, en la lucha contra la trata de personas;**
- **tomar las medidas necesarias para enmendar la Ley, a fin de limitar el trabajo exigido como parte del Servicio Nacional de Zambia a trabajo que sea de naturaleza puramente militar, de conformidad con el artículo 2, 2), a) del Convenio, y comunicar información sobre el número de ciudadanos que han sido llamados a realizar el servicio nacional obligatorio, así como sobre la naturaleza del trabajo al que se les asigna;**

- **facilitar toda la información pendiente solicitada por la Comisión de Expertos.**

La Comisión pidió al Gobierno que recurriera a la asistencia técnica de la OIT y que transmitiera, antes del 1 de septiembre de 2025, una memoria detallada sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones anteriores.

Presidente - Tiene ahora la palabra el representante del Gobierno de Zambia.

Representante gubernamental - Zambia hace suyas las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Comisión y desea reiterar su compromiso de abordar las preocupaciones planteadas en relación con la trata de personas.

En cuanto a las preocupaciones expresadas sobre el retraso en la modificación de la ZNS, este país desea declarar de nuevo que el Gobierno ha realizado notables progresos al respecto. La Ley ha sido sometida a un proceso consultivo para su modificación y el Gabinete ha concedido su aprobación inicial. La enmienda incluye la fusión de las leyes ZNS y de Defensa en una única ley consolidada. El proyecto de ley se presentó al Ministerio de Justicia. El proceso está a la espera de la conclusión que se adopte en materia de política de defensa, que depende del Ministerio de Defensa. Estas enmiendas tienen en cuenta la disposición que aparentemente contraviene el Convenio.

El Gobierno desea reiterar una vez más que no impone el servicio nacional obligatorio y que es puramente voluntario. La Comisión podría tener en cuenta que los criterios de reclutamiento para que los jóvenes participen en este programa voluntario de formación profesional en el marco del ZNS incluyen: ser ciudadano zambiano, tener entre 18 y 35 años, estar en posesión como mínimo de un certificado de 12.º grado o equivalente, ser vulnerable según la evaluación del Departamento de Bienestar Social y carecer de antecedentes penales.

En julio de 2025 se presentará el informe detallado sobre los progresos obtenidos, tal y como se ha recomendado, sobre todo porque esperamos que la OIT preste asistencia en el desarrollo de capacidades, entre otras cuestiones.

Anexo I. Cuadro de las memorias debidas en 2024 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 12 de junio de 2025) (artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 1171, debe ser puesto al día como sigue:

Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.

Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados

Antigua y Barbuda	28 memorias solicitadas
· 10 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 87, 94, 98, 105, 122, (181), MLC, (189) · 18 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 100, 111, 135, 138, 142, 144, 151, 154, 158, (177), 182, 183, (184), (185), (187), (188), 190	
Arabia Saudita	2 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111	
Armenia	6 memorias solicitadas
· 5 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 94, 122, 138, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 105	
Belice	10 memorias solicitadas
· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98 · 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 88, 94, 105, 138, 140, 182, MLC	
Brunei Darussalam	2 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 138, 182	
Burundi	6 memorias solicitadas
· 1 memoria recibida: Convenio núm. 27 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 94, 105, 138, 182	
Croacia	6 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 90, 105, 122, 138, 182	
Cuba	9 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 79, 90, 105, 122, 138, 182	
Dinamarca - Groenlandia	6 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i> · 5 memorias recibidas: Convenios núms. 6, 29, 105, 122, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 138	
El Salvador	13 memorias solicitadas
· 12 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 77, 78, 87, 105, 122, 138, 148, 154, 182, 183, 190 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 102	

Etiopía	6 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 29, 87, 105, 138, 182	
Fiji	11 memorias solicitadas
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 29, 87, 98, 105, 111, 122, 138, 144, 182, (190)	
Gabón	24 memorias solicitadas
· 21 memorias recibidas: Convenios núms. 3, 12, 13, 14, 19, 26, 52, 81, 87, 95, 96, 98, 99, 100, 106, 111, 122, 155, 158, 161, 167	
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 101, 144, 150	
Iraq	29 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 69)</i>	
· 23 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 13, 14, 30, 81, 87, 89, 95, 98, 106, 115, 119, 120, 131, 132, 139, 144, 148, 150, 153, 167, (184), (185)	
· 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 17, 19, 42, 118, 136, 187	
Islandia	14 memorias solicitadas
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 81, 87, 98, 100, 102, 111, 122, 129, 139, 144, 155, 159, 187	
Islas Cook	4 memorias solicitadas
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 182, (MLC)	
Kenya	21 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i>	
· 14 memorias recibidas: Convenios núms. 2, 17, 81, 88, 94, 98, 99, 100, 111, 118, 129, 131, 140, (185)	
· 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 14, 19, 89, 132, 144, 188	
Kiribati	4 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 100, 144	
Liberia	6 memorias solicitadas
· 3 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 100, 138	
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 81, 98, 144	
Libia	3 memorias solicitadas
· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 87	
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 98	
Lituania	7 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 135, 144, 154	
Montenegro	27 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 74)</i>	
· 21 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 27, 81, 87, 98, 100, 111, 113, 114, 122, 126, 129, 135, 144, 151, 152, 155, 156, 185, MLC, 187	
· 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 19, 97, 102, 121, 143	
Nigeria	9 memorias solicitadas
· 1 memoria recibida: Convenio núm. MLC	
· 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 144, 155, 187, 190	

Papua Nueva Guinea 18 memorias solicitadas*(Párrafo 66)*

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 122, 158
- 14 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 22, 26, 27, 29, 87, 98, 99, 103, 105, 138, 182

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas 3 memorias solicitadas

- 1 memoria recibida: Convenio núm. 82
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 94, 97

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Montserrat 1 memoria solicitada*(Párrafo 74)*

- Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 97

Rumania 29 memorias solicitadas

- 27 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 11, 13, 27, 29, 81, 89, 95, 100, 102, 105, 108, 111, 122, 127, 129, 131, 135, 136, 138, 144, 150, 154, 168, 182, 183, MLC
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 14, 137

Senegal 5 memorias solicitadas

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 125, MLC, 188

Serbia 8 memorias solicitadas*(Párrafo 74)*

- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 27, 100, 111, 113, 114, 126, MLC
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 32

Singapur 9 memorias solicitadas

- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 100, 138, 155, 182, MLC
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 32

Sudáfrica 4 memorias solicitadas

- 3 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 188
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC

Sudán 15 memorias solicitadas*(Párrafo 69)*

- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 26, 29, 81, (87), 95, 98, 100, 105, 111, 138, (144), 175, 182, (MLC)
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 19

Suriname 3 memorias solicitadas*(Párrafo 74)*

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 100, 111

Tailandia 3 memorias solicitadas*(Párrafo 74)*

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 188

Turkmenistán 4 memorias solicitadas*(Párrafo 74)*

- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 105, 111, 182

Total general

Se ha solicitado un total de 1 836 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 1 454 (79,19 por ciento)

Se ha solicitado un total de 73 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 70 (95,89 por ciento)

Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 12 de junio de 2025) (artículo 22 de la Constitución)

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada		Memorias registradas para la reunión de la Comisión		Memorias registradas para la reunión de la Conferencia	
1932	447	-		406	90,8 %	423	94,6 %
1933	522	-		435	83,3 %	453	86,7 %
1934	601	-		508	84,5 %	544	90,5 %
1935	630	-		584	92,7 %	620	98,4 %
1936	662	-		577	87,2 %	604	91,2 %
1937	702	-		580	82,6 %	634	90,3 %
1938	748	-		616	82,4 %	635	84,9 %
1939	766	-		588	76,8 %	-	
1944	583	-		251	43,1 %	314	53,9 %
1945	725	-		351	48,4 %	523	72,2 %
1946	731	-		370	50,6 %	578	79,1 %
1947	763	-		581	76,1 %	666	87,3 %
1948	799	-		521	65,2 %	648	81,1 %
1949	806	134	16,6 %	666	82,6 %	695	86,2 %
1950	831	253	30,4 %	597	71,8 %	666	80,1 %
1951	907	288	31,7 %	507	77,7 %	761	83,9 %
1952	981	268	27,3 %	743	75,7 %	826	84,2 %
1953	1 026	212	20,6 %	840	75,7 %	917	89,3 %
1954	1 175	268	22,8 %	1 077	91,7 %	1 119	95,2 %
1955	1 234	283	22,9 %	1 063	86,1 %	1 170	94,8 %
1956	1 333	332	24,9 %	1 234	92,5 %	1 283	96,2 %
1957	1 418	210	14,7 %	1 295	91,3 %	1 349	95,1 %
1958	1 558	340	21,8 %	1 484	95,2 %	1 509	96,8 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración, desde 1959 hasta 1976 solo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios							
1959	995	200	20,4 %	864	86,8 %	902	90,6 %
1960	1 100	256	23,2 %	838	76,1 %	963	87,4 %
1961	1 362	243	18,1 %	1 090	80,0 %	1 142	83,8 %
1962	1 309	200	15,5 %	1 059	80,9 %	1 121	85,6 %
1963	1 624	280	17,2 %	1 314	80,9 %	1 430	88,0 %
1964	1 495	213	14,2 %	1 268	84,8 %	1 356	90,7 %
1965	1 700	282	16,6 %	1 444	84,9 %	1 527	89,8 %
1966	1 562	245	16,3 %	1 330	85,1 %	1 395	89,3 %
1967	1 883	323	17,4 %	1 551	84,5 %	1 643	89,6 %
1968	1 647	281	17,1 %	1 409	85,5 %	1 470	89,1 %
1969	1 821	249	13,4 %	1 501	82,4 %	1 601	87,9 %
1970	1 894	360	18,9 %	1 463	77,0 %	1 549	81,6 %
1971	1 992	237	11,8 %	1 504	75,5 %	1 707	85,6 %
1972	2 025	297	14,6 %	1 572	77,6 %	1 753	86,5 %
1973	2 048	300	14,6 %	1 521	74,3 %	1 691	82,5 %
1974	2 189	370	16,5 %	1 854	84,6 %	1 958	89,4 %
1975	2 034	301	14,8 %	1 663	81,7 %	1 764	86,7 %
1976	2 200	292	13,2 %	1 831	83,0 %	1 914	87,0 %

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias registradas para la reunión de la Comisión	Memorias registradas para la reunión de la Conferencia
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años				
1977	1 529	215 14,0 %	1 120 73,2 %	1 328 87,0 %
1978	1 701	251 14,7 %	1 289 75,7 %	1 391 81,7 %
1979	1 593	234 14,7 %	1 270 79,8 %	1 376 86,4 %
1980	1 581	168 10,6 %	1 302 82,2 %	1 437 90,8 %
1981	1 543	127 8,1 %	1 210 78,4 %	1 340 86,7 %
1982	1 695	332 19,4 %	1 382 81,4 %	1 493 88,0 %
1983	1 737	236 13,5 %	1 388 79,9 %	1 558 89,6 %
1984	1 669	189 11,3 %	1 286 77,0 %	1 412 84,6 %
1985	1 666	189 11,3 %	1 312 78,7 %	1 471 88,2 %
1986	1 752	207 11,8 %	1 388 79,2 %	1 529 87,3 %
1987	1 793	171 9,5 %	1 408 78,4 %	1 542 86,0 %
1988	1 636	149 9,0 %	1 230 75,9 %	1 384 84,4 %
1989	1 719	196 11,4 %	1 256 73,0 %	1 409 81,9 %
1990	1 958	192 9,8 %	1 409 71,9 %	1 639 83,7 %
1991	2 010	271 13,4 %	1 411 69,9 %	1 544 76,8 %
1992	1 824	313 17,1 %	1 194 65,4 %	1 384 75,8 %
1993	1 906	471 24,7 %	1 233 64,6 %	1 473 77,2 %
1994	2 290	370 16,1 %	1 573 68,7 %	1 879 82,0 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1993), fueran solicitadas para 1995, a título excepcional, las memorias detalladas de solo cinco convenios				
1995	1 252	479 38,2 %	824 65,8 %	988 78,9 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 1993), las memorias se solicitaron, según determinados criterios, a intervalos de dos o cinco años				
1996	1 806	362 20,5 %	1 145 63,3 %	1 413 78,2 %
1997	1 927	553 28,7 %	1 211 62,8 %	1 438 74,6 %
1998	2 036	463 22,7 %	1 264 62,1 %	1 455 71,4 %
1999	2 288	520 22,7 %	1 406 61,4 %	1 641 71,7 %
2000	2 550	740 29,0 %	1 798 70,5 %	1 952 76,6 %
2001	2 313	598 25,9 %	1 513 65,4 %	1 672 72,2 %
2002	2 368	600 25,3 %	1 529 64,5 %	1 701 71,8 %
2003	2 344	568 24,2 %	1 544 65,9 %	1 701 72,6 %
2004	2 569	659 25,6 %	1 645 64,0 %	1 852 72,1 %
2005	2 638	696 26,4 %	1 820 69,0 %	2 065 78,3 %
2006	2 586	745 28,8 %	1 719 66,5 %	1 949 75,4 %
2007	2 478	845 34,1 %	1 611 65,0 %	1 812 73,2 %
2008	2 515	811 32,2 %	1 768 70,2 %	1 962 78,0 %
2009	2 733	682 24,9 %	1 853 67,8 %	2 120 77,6 %
2010	2 745	861 31,4 %	1 866 67,9 %	2 122 77,3 %
2011	2 735	960 35,1 %	1 855 67,8 %	2 177 77,4 %

Año de la reunión de la Comisión de Expertos	Memorias solicitadas	Memorias recibidas en la fecha solicitada	Memorias registradas para la reunión de la Comisión	Memorias registradas para la reunión de la Conferencia
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 2009 y marzo de 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años				
2012	2 207	809 36,7 %	1 497 67,8 %	1 742 78,9 %
2013	2 176	740 34,1 %	1 578 72,5 %	1 755 80,6 %
2014	2 251	875 38,9 %	1 597 70,9 %	1 739 77,2 %
2015	2 139	829 38,8 %	1 482 69,3 %	1 617 75,6 %
2016	2 303	902 39,2 %	1 600 69,5 %	1 781 77,3 %
2017	2 083	785 37,7 %	1 386 66,5 %	1 543 74,1 %
2018	1 683	571 33,9 %	1 038 61,7 %	1 194 70,9 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años				
2019	1 788	645 36,1 %	1 217 68,1 %	CIT 2020 aplazada debido a la pandemia de COVID-19
A la luz del aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia a junio de 2021 debido a la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración decidió en marzo de 2020 solicitar a los Estados Miembros que proporcionen información complementaria en relación con las memorias presentadas en 2019, señalando las novedades pertinentes que se hayan producido, si hubiera alguna, en lo que respecta a la aplicación de las disposiciones de los convenios objeto de examen desde la presentación de las memorias. Además, se solicitaron memorias sobre la base de una nota al pie de página adoptada por la Comisión solicitando una memoria para 2020 y sobre el seguimiento de los incumplimientos en la presentación de memorias				
2020	1 796	394 21,9 %	712 39,6 %	768 42,8 %
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años				
2021	1 865	747 40,0 %	1 230 65,9 %	1 383 74,2 %
2022	1 915	787 41,1 %	1 334 69,7 %	1 460 76,2 %
2023	2 014	923 45,8 %	1 504 74,7 %	1 631 81,0 %
2024	1 836	766 41,7 %	1 338 72,9 %	1 836 79,2 %



► Actas

4C

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 4 de julio de 2025

Sesión plenaria: Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Índice

	Página
Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación.....	3
Quejas presentadas en virtud del artículo 26 a la Conferencia	15

Viernes, 13 de junio de 2025, a las 14.55 horas

Presidente: Sr. Moyo

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Presentación, discusión y aprobación

El Presidente

(original inglés)

Pasaremos ahora a examinar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas, cuya primera parte figura en las [Actas núm. 4A](#), y cuya segunda parte figura en las Actas núm. 4B.

Permítanme recordarles que los miembros de la Mesa de la Comisión y su Ponente son: el Sr. Tabai (Argelia), Presidente; el Sr. Moyane (Sudáfrica), Vicepresidente empleador; el Sr. Postma (Países Bajos), Vicepresidente trabajador; y el Sr. Tapia (Chile), Ponente.

Concedo la palabra al Sr. Tapia, quien nos presentará el informe de la Comisión. A continuación tomarán la palabra los miembros de la Mesa.

Sr. Tapia

Ponente de la Comisión de Aplicación de Normas

Tengo el honor de presentar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas en la sesión plenaria de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Como órgano permanente de la Conferencia, este foro tripartito único está facultado, en virtud del artículo 10, 1) del Reglamento de la Conferencia, para examinar las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios que han ratificado voluntariamente. También examina las cuestiones relacionadas con la obligación de presentar memorias y otras obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

La base de esta discusión es el informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Me complace anunciar que la Comisión ha cumplido plenamente su mandato. Los métodos de trabajo de la Comisión se acordaron durante las consultas tripartitas informales que se celebraron en marzo de este año.

El informe de la Comisión que ahora se presenta a la sesión plenaria consta de dos partes. La primera parte contiene el Informe General, que incluye un relato de la discusión general de la Comisión, así como los resultados de las discusiones de la Comisión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*; los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones constitucionales relacionadas con las normas; una sesión especial sobre la aplicación, por parte de Belarús, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) en aplicación de la resolución adoptada por la Conferencia en 2023, y 22 casos individuales sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión no pudo celebrar una discusión sobre dos casos individuales, relativos al Afganistán y Nicaragua, ya que estos dos países no estuvieron representados en la Conferencia.

La segunda parte del informe contiene las actas literales de las discusiones de la Comisión. Como en años anteriores, esta parte del informe se presenta a la plenaria en forma

de una versión trilingüe combinada. El informe completo, traducido a los tres idiomas de trabajo de la Conferencia, se publicará en la página web de la Comisión en un plazo de 30 días.

Me gustaría ahora destacar algunos de los puntos principales de las discusiones de la Comisión. Este año, nuevamente, la discusión general se centró en el diálogo fructífero entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos. En el marco de este diálogo, los dos Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas participaron en una sesión especial con los miembros de la Comisión de Expertos durante la reunión anual de esta última, en diciembre de 2024.

La Comisión de la Conferencia señaló que, además de este diálogo institucionalizado, la Comisión de Expertos celebró una sesión informativa con representantes gubernamentales en diciembre de 2024 en un marco informal.

Además, este año, la Comisión de la Conferencia acogió a la Sra. Jueza Dixon-Caton, Presidenta saliente de la Comisión de Expertos, y al Sr. Juez Lacabarats, nuevo Presidente de la Comisión de Expertos. Ambos se dirigieron a la Comisión, respectivamente, durante la apertura y el cierre de la discusión general. Destaco de sus declaraciones la importancia que la Comisión de Expertos otorga a un compromiso constructivo y a un diálogo continuo entre las dos comisiones, así a como la voluntad de seguir fortaleciendo este diálogo.

La Comisión tuvo el placer de recibir al Presidente del Comité de Libertad Sindical, el Profesor Evance Kalula, quien presentó el informe anual del Comité, destacando así la complementariedad entre los diferentes procedimientos de control.

Nuestra Comisión se congratuló de la oportunidad que se le brindó de debatir la cuestión de lograr una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales sobre la base del Estudio General realizado este año por la Comisión de Expertos.

Como se indicó anteriormente, la Comisión celebró una sesión especial dedicada al examen de la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 por parte del Gobierno de Belarús. Esta sesión especial siguió a la decisión tomada por la Conferencia en su 111.^a reunión, con el fin de asegurar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta encargada de examinar la aplicación de estos dos Convenios por Belarús. La Comisión adoptó las conclusiones sobre este caso por votación. Estas se reflejan en el informe de la Comisión. Finalmente, la Comisión adoptó una lista de 24 casos individuales; de esos 24 casos, la Comisión examinó 22, ya que, como se ha indicado anteriormente, 2 países no estaban acreditados. En todos los casos examinados, la Comisión logró adoptar conclusiones consensuadas. Tras la adopción de las conclusiones, los Gobiernos concernidos tuvieron la oportunidad de expresar sus opiniones, que se reflejan en las actas contenidas en el informe de la Comisión.

Quisiera concluir esta intervención agradeciendo al Presidente de la Comisión, el Sr. Belgacem Tabai, miembro gubernamental de Argelia, la competencia con la que dirigió las reuniones, así como al Vicepresidente Empleador, el Sr. Kaizer Moyane, y al Vicepresidente Trabajador, el Sr. Tjalling Postma, el espíritu de cooperación que prevaleció en la Comisión. Y, por supuesto, también quisiera dar las gracias a la secretaría, dirigida por la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, apoyada por el Sr. Horacio Guido y la Sra. Karen Curtis, para quien esta Comisión de la Conferencia es la última antes de su merecida jubilación. También quiero dar las gracias a los coordinadores, la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes. En conclusión, recomiendo a la Conferencia que apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sr. Moyane

Vicepresidente empleador de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, respaldo el informe de la Comisión de Aplicación de Normas y recomiendo su aprobación. A los empleadores les complace que la Comisión haya finalizado sus labores con éxito este año. La Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para mantener un diálogo tripartito orientado a la obtención de resultados y adoptar conclusiones en todos los casos que se han examinado. Quisiera reiterar varias cuestiones.

En virtud de la discusión general del Informe General de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Grupo de los Empleadores destacó los siguientes puntos.

En primer lugar, el Grupo de los Empleadores apoya la agilización de la presentación de memorias, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT. Consideramos que este proceso puede aliviar la carga que la presentación de memorias supone para los Estados ratificantes y mejorar la eficiencia en términos generales. Constatamos que agilizar este proceso solo puede ser eficaz y eficiente si los Gobiernos cuentan con la capacidad suficiente para presentar memorias. Por consiguiente, además de agilizar la presentación de memorias, se necesita adoptar un enfoque más comprometido y deliberado en la etapa previa a la ratificación para asegurar que los Estados ratificantes estén dispuestos y capacitados para cumplir de manera significativa.

En segundo lugar, con respecto al Convenio núm. 87, que ya se ha remitido a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) para que emita una opinión consultiva, tomamos nota de que este asunto sigue pendiente, y esperamos con interés hallar una forma constructiva y unificada de avanzar de manera tripartita una vez que la CIJ haya emitido su opinión.

Con respecto al Estudio General, que este año se centró en seis instrumentos de la OIT sobre la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, consideramos que garantizar la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales contribuye a lograr economías inclusivas y eficaces, trabajo decente, empleo productivo, empresas sostenibles y crecimiento inclusivo. También es un aspecto fundamental de la protección social. Para los países que ratifican las normas de seguridad social de la OIT, estos objetivos deberían perseguirse teniendo en cuenta las especificidades, prioridades y recursos de cada uno de ellos, que son principios básicos establecidos en las normas ratificadas, en coordinación con otras políticas públicas, incluida la política de empleo, y mediante el diálogo social tripartito.

La noción de protección evoca la idea de prevención. De hecho, es mediante la prevención que se mitigan los riesgos y se minimiza la ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Por consiguiente, es fundamental que, junto con los regímenes de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, también se elaboren mecanismos de prevención adecuados con respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

La sensibilización del público y la aceptación social para obtener información pertinente y actualizada sobre medidas de prevención también es importante para forjar una cultura de prevención. En este sentido, en diversas normativas también debería reconocerse explícitamente la responsabilidad de los trabajadores.

El Grupo de los Empleadores toma nota de que las empresas se están esforzando por adoptar medidas para que los lugares de trabajo sean más seguros, mientras que defienden a la vez la disminución de la burocracia, la simplificación y la reducción del costo que el sistema actual de seguridad y salud en el trabajo impone a las empresas.

No obstante, la responsabilidad compartida es fundamental en la administración de los regímenes de protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A la luz de lo anterior, también celebramos el hecho de que muchas instituciones públicas y privadas que administran regímenes de protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuentan con un órgano rector tripartito integrado por representantes gubernamentales, trabajadores y empleadores. Además, la participación de los interlocutores sociales en la gestión de los regímenes de protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales puede contribuir a la buena gobernanza y a la toma de decisiones fundamentadas, así como a mantener y fortalecer la confianza pública.

En casos individuales, es importante que los Gobiernos reconozcan y respeten plenamente que ratificar un instrumento internacional del trabajo genera obligaciones, en particular, aplicar el instrumento, informar a la OIT sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a sus disposiciones y comparecer ante la Comisión de Aplicación de Normas cuando se es convocado.

Agradecemos la comparecencia y participación de todos los Gobiernos cuyos países fueron examinados por la Comisión este año, y de aquellos que también ofrecieron información escrita y oral durante las discusiones. Instamos a todos los Gobiernos a que continúen este comportamiento encomiable. Sin embargo, lamentamos que dos Gobiernos no hayan asistido. El Grupo de los Empleadores subraya que la inasistencia es perjudicial para la importante labor de la Comisión. De cara al futuro, necesitaremos realizar consultas tripartitas y elaborar una estrategia para evitar que esto vuelva a suceder.

Es especialmente grave y lamentable que ningún representante gubernamental ni de las autoridades del Afganistán o Nicaragua estuvieran presentes en la Conferencia este año, especialmente habida cuenta de que tienen casos pendientes ante la Comisión. Ambos casos entrañan preocupaciones graves y acuciantes, que hacen que la ausencia de los Gobiernos o autoridades correspondientes sea aún más grave. Como consecuencia de su inasistencia, la Comisión no pudo escuchar sus puntos de vista, lo cual socava los principios del diálogo y la transparencia y debilita la capacidad de la Comisión para asegurar un examen justo y equilibrado de los casos.

Quisiéramos destacar que el sistema de control es un mecanismo fundamental para defender las normas internacionales del trabajo. Los Miembros de la OIT tienen una obligación clara de colaborar en este proceso, especialmente cuando se presentan alegatos graves relacionados con los convenios ratificados.

Por consiguiente, instamos a todos los Gobiernos a que cumplan sus compromisos derivados de su condición de Miembros de la OIT y colaboren plena y constructivamente con la OIT y sus órganos de control. La participación significativa es fundamental para la rendición de cuentas, la confianza y la integridad del sistema internacional del trabajo.

Con respecto al caso de El Salvador, relativo al Convenio núm. 98, consideramos que se trata de una situación grave y urgente, y hemos solicitado la adición de un párrafo especial. El caso concierne alegatos de injerencia de las autoridades en organizaciones de empleadores y de trabajadores, en contravención del artículo 2 del Convenio, y la denuncia de actos de acoso contra una organización de empleadores, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

El Grupo de los Empleadores también lamenta que los empleadores de El Salvador no estuvieran acreditados en la Conferencia este año. Asimismo, preocupan los alegatos de violaciones continuas del Convenio por parte del Gobierno, incluida la ausencia de avances concretos en un auténtico diálogo social tripartito institucional. Deploramos los actos de discriminación antisindical y la ausencia de legislación que brinde protección contra esta conducta.

Por último, con respecto al caso de Belarús, relativo al Convenio núm. 87, celebramos nuevamente una sesión especial en el contexto de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús. Lamentablemente, la discusión demostró que el Gobierno de Belarús sigue siendo reacio a cooperar con la OIT para avanzar en el cumplimiento de sus obligaciones dimanantes del Convenio.

Con respecto al número de casos, dado que este año celebramos una sesión especial, finalmente examinamos 25 casos, algunos de los cuales son esencialmente complejos. Por lo tanto, como no tenemos mucho tiempo en las dos semanas de las que disponemos, el Grupo de los Empleadores insistirá en que en el futuro deberíamos limitar los casos examinados a tan solo 24.

Con respecto a mis observaciones finales, acogemos con satisfacción que las conclusiones formuladas sean cortas, claras y equilibradas, y que aborden los problemas y posibles soluciones de manera justa y equitativa. El Grupo de los Empleadores considera que la asistencia brindada por las oficinas regionales de la OIT es un enfoque muy eficaz y eficiente para apoyar a los mandantes. Hacemos un llamamiento a los Gobiernos concernidos para que acepten las recomendaciones de la Comisión de recurrir a la asistencia técnica. Con respecto al seguimiento de las presentes conclusiones, consideramos que es muy importante incluir a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) en el seguimiento realizado por la Oficina, de modo que las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel de país pueda participar de manera significativa.

Por último, en conclusión, el Grupo de los Empleadores está satisfecho con el funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas este año. Se alcanzó el consenso en la medida de lo posible y se señalaron discrepancias cuando fue necesario. Quisiera agradecer especialmente a nuestro Presidente, el Sr. Tabai, por la ecuanimidad con la que ha dirigido las reuniones de la Comisión este año, y por la manera tan eficaz de gestionar el tiempo. También quisiera agradecer al Grupo de los Empleadores, especialmente a Sonya Janahi, Annick Hellebuyck, Guido Ricci, Fernando Yllanes, Juan Mailhos, Jacqueline Vandermeulen, Juliana Manrique, Michael Congiu, Laura Giménez, Paul Mackay, Paul Noll y Tala Khoury y por su apoyo y ayuda en la elaboración y presentación del punto de vista del Grupo de los Empleadores en los casos individuales y el Estudio General. Gracias también a mi amigo Tjalling Postma, el Vicepresidente trabajador, y su equipo, y a los representantes gubernamentales que participaron activamente en la Comisión para garantizar que nuestras discusiones fueran constructivas y productivas. Por último, quisiera expresar mi agradecimiento por el apoyo inestimable de Rita Yip, Tessa Mitchell y Emilie Villet, de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), y a María Ángeles Palmí Reig, Nuno Biscaya y Andrés Yurén de ACT/EMP.

Sr. Postma**Vicepresidente trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)**

La Comisión de Aplicación de Normas aprobó ayer su informe y hoy lo presenta en esta sesión plenaria.

La aprobación de este informe brinda una ocasión oportuna para reflexionar sobre la función que desempeña nuestra Comisión en la OIT. Esta es una función decisiva. Nuestra Comisión contribuye a la consecución del objetivo fundacional de la promoción de la paz y la justicia social, que la OIT se fijó en el momento de su creación: proteger a los trabajadores, garantizar la dignidad humana y establecer salvaguardias que eviten la explotación y una carrera a la baja, y, a ese respecto, asegurar condiciones equitativas para las empresas y los Gobiernos y, de ese modo, lograr sociedades sostenibles. En este sentido, es indispensable la función de control para velar por la correcta aplicación de las normas internacionales del trabajo por los Estados Miembros. Por consiguiente, la OIT debería reafirmar el carácter esencial de su sistema de control para la consecución de su mandato y asignarle todos los recursos que precisa para ser efectivo.

Solo mediante la elaboración, la promoción y la ratificación de las normas, así como el control eficaz de su cumplimiento, podremos alcanzar los objetivos establecidos en el momento en que se fundó nuestra Organización. A fin de cumplir este mandato en la presente reunión, pudimos examinar, a excepción de dos, todos los casos que figuraban en nuestra lista y adoptar conclusiones consensuadas. Asimismo, examinamos el caso de Belarús en el contexto de una sesión especial. Esta capacidad para alcanzar y adoptar conclusiones constituye un logro que merece el debido reconocimiento, y debe guiarse exclusivamente por la finalidad de abordar los retos a los que se enfrenta cada uno de los Estados Miembros de la forma más pertinente y eficaz posible. El sufrimiento y las privaciones provocados por las violaciones de las normas internacionales del trabajo —y las respuestas que requieren— nunca deberían estar supeditados a consideraciones políticas o estratégicas que nos aparten del objetivo constitucional que debe orientar la labor de la Comisión.

Los dos casos que no pudimos examinar son los relativos a Nicaragua y el Afganistán. Esto se debió a la ausencia de las autoridades pertinentes ante nuestra Comisión. Instamos a la OIT y a sus Estados Miembros a que hagan un seguimiento con las autoridades de ambos países acerca de las graves preocupaciones expresadas en estos casos. La falta de compromiso de un Gobierno con la labor de la OIT no puede, y no debe, eximirle del cumplimiento de sus obligaciones y, menos aún, justificar que se prive a los trabajadores de sus derechos fundamentales.

También hemos de lamentar que este año, nuevamente, el Gobierno de Belarús no haya podido participar de forma constructiva en las labores de nuestra Comisión. En consecuencia, el Gobierno de Belarús, con el apoyo de algunos Gobiernos, pidió que se procediera a una votación, pese a los llamamientos del Presidente, en particular, a favor del consenso, y sabiendo claramente que perderían. Esta forma de proceder por parte de Belarús es contraria al espíritu de las normas que orientan nuestra labor en la Comisión. Además, es contraria a la práctica de larga data de nuestra Comisión. Por ello, instamos a Belarús, a la luz de su propia petición formulada ayer abogando por un diálogo constructivo, a que reconsidere su enfoque y colabore de forma constructiva con nuestra Comisión y la OIT, ponga en libertad a todos los sindicalistas que se encuentran en prisión y reciba al enviado especial del Director General.

Como en años anteriores, también nos vimos confrontados a delegaciones que no estaban integradas de acuerdo con los principios tripartitos que rigen la OIT. En algunos casos, los Gobiernos quieren elegir a sus propias organizaciones de trabajadores para que asistan a la reunión de la Conferencia, en lugar de las organizaciones que realmente son más representativas. Esas son cuestiones que aborda la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, pero su impacto en la labor de nuestra Comisión es preocupante y pone en peligro la plena participación de los representantes legítimos de los trabajadores en nuestras discusiones.

Como se pone de relieve en la Memoria del Director General, todo esto se enmarca en un contexto más amplio de crecientes políticas autoritarias y un aumento notable de la militarización, que están menoscabando los pilares esenciales del sistema democrático, la protección social y el respeto de los derechos. Debemos destacar, por ejemplo, los ataques contra la organización más representativa de los trabajadores de los Estados Unidos de América, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), así como los ataques contra los trabajadores y sus sindicatos en la Argentina y Panamá.

En muchas de las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión este año se invita a los Estados Miembros a solicitar la asistencia técnica de la OIT. Es evidente que la OIT debería disponer de la mayor flexibilidad posible a la hora de evaluar qué formas de asistencia técnica serían más apropiadas para abordar y resolver de manera adecuada los asuntos en cuestión. El objetivo último es comprobar que nuestras conclusiones y recomendaciones tienen un impacto en las vidas de los trabajadores y los empleadores que se enfrentan a violaciones de sus derechos en virtud de los respectivos convenios, lo que conducirá al desarrollo de nuestras sociedades. Los interlocutores sociales han demostrado inventiva para alcanzar estas conclusiones, especialmente las relativas a las misiones. Estos tiempos difíciles requieren creatividad. Esperamos que, en el marco de su labor de seguimiento, la Oficina aproveche esta oportunidad, trabajando en colaboración con las secretarías del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores y nuestras oficinas respectivas, para llevar a cabo misiones que sean eficientes y eficaces y lograr sobre el terreno el impacto en materia de desarrollo que desean nuestros mandantes, teniendo en cuenta, cuando existan, las actividades de la OIT como los Programas de Trabajo Decente por País, entre otras.

Con respecto al impacto, el Grupo de los Trabajadores considera que la promoción y la ratificación de los convenios de la OIT, así como su aplicación en la ley y en la práctica, constituyen una parte fundamental del mandato normativo de la OIT y son el punto de partida del ciclo de cambios y de desarrollo positivos. Los Gobiernos deberían adoptar medidas proactivas para ratificar los convenios, en consulta con sus interlocutores sociales y con la asistencia de la OIT, a fin de propiciar este cambio y lograr un impacto en la situación laboral y social de nuestros países.

Queremos dar las gracias al Presidente de nuestra Comisión y a la secretaria por la forma en que dirigieron los trabajos de nuestra Comisión. No cabe duda de que ello contribuyó al clima generalmente positivo y constructivo en la Comisión. Sin embargo, debemos llamar la atención sobre la discusión celebrada durante la sesión especial relativa a Belarús. En dicha ocasión observamos con profunda preocupación cómo algunos miembros de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), de control estatal, grababan a nuestro colega Maksim Pazniakou, representante del exiliado congreso de sindicatos independiente, el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), cuando hizo uso de la palabra en nombre de la Confederación Sindical Internacional (CSI). En este caso, esta no es solo una infracción leve de las normas, habida cuenta de que la vida de Maksim Pazniakou, y la vida de otros sindicalistas de Belarús, han sido amenazas. Debemos seguir insistiendo en garantizar que, ya sea aquí en la plenaria

o en nuestras comisiones o en nuestros países, exista un entorno en el que los trabajadores puedan expresarse libremente y sin intimidación.

La labor coherente e interrelacionada del sistema de control se vuelve visible durante nuestros trabajos en el seno de la Comisión. En particular, el informe y el seguimiento de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones tienen para nosotros una importancia fundamental. Los apoyamos plenamente en la ejecución independiente y profesional de su mandato.

Teníamos motivos para volver a abordar la cuestión del derecho de huelga al comienzo de la reunión, y espero que este asunto quede zanjado en nuestra Comisión, a la luz de la forma de trabajar que hemos adoptado desde hace muchos años. A nuestro juicio, corresponde al Consejo de Administración, que remitió la cuestión a la CIJ, recibir la opinión consultiva y acordar la mejor manera de proceder, en consonancia con el mandato constitucional y los objetivos de la OIT.

Este año, la Comisión logró de nuevo cumplir su labor y contribuir al mandato de la OIT de avanzar hacia la realización de la justicia social. Dado que concluimos hoy los trabajos de nuestra Comisión, la aplicación de las conclusiones debería ser primordial y debería ser prioritaria.

Por último, permítanme pronunciar unas palabras de agradecimiento. En nombre del Grupo de los Trabajadores de la Comisión, quisiera expresar mi sincero agradecimiento al Presidente de la Comisión, el Sr. Belgacem Tabai, que dirigió nuestras labores con sumo cuidado; al Ponente, el Sr. Marcelo Tapia, por su diligente trabajo; y al conjunto de la secretaría por su contribución. En particular, quisiera mencionar a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, y a sus adjuntos, el Sr. Horacio Guido y la Sra. Karen Curtis. La Sra. Curtis concluirá en breve su dilatada y admirable trayectoria en la OIT y le damos las gracias por su contribución decisiva a los órganos de control de la OIT, especialmente a la labor de nuestra Comisión, y le transmitimos nuestros mejores deseos para el futuro. Asimismo, queremos extender nuestro agradecimiento a la Sra. Rosinda Silva y el Sr. Carlos Magalhaes, que son la columna vertebral de esta Comisión, y a los intérpretes, el equipo técnico y el equipo de seguridad. También quiero dar las gracias a mi homólogo del Grupo de los Empleadores y amigo, el Sr. Kaizer Moyane, al que he aprendido a respetar, si bien en ocasiones tuvimos opiniones muy distintas; por su atención y paciencia, quisiera darle las gracias, así como a su equipo. Por supuesto, también doy las gracias a mi Grupo, sin excepción, por su participación activa y su solidaridad. Quisiera expresar mi reconocimiento, en particular, a aquellos que accedieron a asumir conmigo el papel de portavoces, y quiero mencionar a Marta Pujadas, Nina Mjøberg, Mikyung Ryu, Zingiswa Losi, Alejandra Ortega, Ann Vermorgen, Clare Middlemas, Jocelyne Dubois, Stephen Russell y Souleymane Diallo. Además, quiero expresar mi agradecimiento a nuestros colegas de la Confederación de Sindicatos Cristianos (ACV-CSC) y la CSI por su inestimable labor, su aportación constante y profesional y su orientación, así como a los colegas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) por su gran apoyo.

Sr. Tabai

Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas (original árabe)

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas de esta 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para tratar de la aprobación del informe de la Comisión.

Para empezar, quisiera reconocer el importante papel que desempeña esta Comisión, que es una de las principales comisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y la piedra angular del sistema de control de la OIT. Encarna el marco tripartito a través del cual la Organización promueve los derechos establecidos en las normas internacionales del trabajo desde 1926.

Es un gran honor para mí, y para mi país, Argelia, presidir esta importante Comisión en nombre del grupo de los Gobiernos de los Estados Miembros. Quisiera agradecerles una vez más la confianza que han depositado en mí al elegirme para presidir esta eminente Comisión.

Quisiera decir también que Argelia concede gran importancia a las normas internacionales del trabajo y a los organismos y mecanismos asociados. En este contexto, quisiera señalar la experiencia positiva de mi país en el trato con los diversos órganos de control de la OIT a la hora de evaluar en qué medida la legislación y la práctica nacionales se ajustan a las normas internacionales.

Como resultado de esta fructífera cooperación y teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Argelia ha introducido numerosas reformas con vistas a adecuar su legislación nacional a las normas internacionales del trabajo.

Estos esfuerzos se inscriben también en el marco más amplio de una ambiciosa política iniciada por el Presidente para reforzar el carácter social del Estado argelino mediante un conjunto de reformas e iniciativas destinadas a promover el diálogo social y garantizar los derechos de los trabajadores de conformidad con los compromisos internacionales suscritos por mi país.

Me complace decir que durante esta reunión de la Conferencia nuestro orden del día ha tratado varios temas importantes. La Comisión ha debatido la aplicación de varios convenios y recomendaciones, incluidos los relativos a la protección de los trabajadores contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Este tema ha sido el centro del exhaustivo estudio elaborado por la Comisión de Expertos, titulado *Alcanzar una protección completa contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales*. La Comisión también ha celebrado una sesión plenaria sobre el Informe General del Comité de Expertos y ha escuchado las respuestas del Presidente del Comité de Expertos y de la representante del Secretario General de la Conferencia sobre algunas de las cuestiones planteadas y las principales novedades normativas.

Esta reunión también ha brindado a los delegados la oportunidad de estudiar e intercambiar puntos de vista sobre el destacado informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. Los miembros de la Comisión también han debatido el informe sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de envío de memorias y otras obligaciones relativas a las normas, y ha examinado varios casos individuales relacionados con la aplicación de Convenios internacionales que han sido ratificados.

En este contexto, me gustaría señalar que los debates en todas las fases de las labores de la Comisión han sido enriquecedores y profundos. Durante esos debates, hemos escuchado opiniones múltiples y a veces divergentes. Sin embargo, han reflejado respeto mutuo y un compromiso genuino con las normas y el sistema de control de la OIT. Ello reafirma que la Comisión de Aplicación de Normas es un importante foro de debate y tiene la responsabilidad de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores de todas las categorías, así como de los empleadores y de todas las partes interesadas en todo el mundo.

En este mismo contexto, me gustaría elogiar el espíritu de cooperación que ha caracterizado nuestras labores durante las dos últimas semanas. Los debates han permitido a todos los delegados tripartitos expresar libremente sus opiniones en un ambiente de respeto mutuo y debate constructivo, sin excesos destacables. Como Presidente de la Comisión, me he esforzado por asegurar todas las condiciones a mi alcance para hacerlo posible.

Ser Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas ha sido para mí un momento privilegiado y significativo. A través de esta positiva experiencia puedo reafirmar que este sistema sigue gozando del prestigio que merece y es esencial por su contribución a la resolución de problemas que caracterizan el mundo del trabajo, en particular ante los graves retos a los que se enfrenta nuestro mundo actual y el clima internacional de incertidumbre.

Ha sido muy satisfactorio ser testigo del auténtico espíritu de diálogo en los trabajos de esta Comisión, tanto en la discusión de casos individuales como en los debates en sesión plenaria. Aunque las opiniones han divergido en algunas ocasiones, lo que ha distinguido nuestro trabajo ha sido el espíritu de consenso que nos ha permitido llegar a unas conclusiones consensuadas, reflejo del papel que desempeña y la importancia que reviste el diálogo en todos los foros multilaterales.

Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a todos los delegados gubernamentales, de los trabajadores y de los empleadores su compromiso y espíritu constructivo durante los trabajos de la Comisión. El alto nivel de asistencia a las salas de reunión da cuenta del valor y la magnitud de los debates que hemos mantenido y pone de relieve una vez más la importancia del sistema de control de la Organización.

También quisiera expresar mi sincero agradecimiento a los Vicepresidentes, el Sr. Kaizer Moyane, del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Tjalling Postma, del Grupo de los Trabajadores, por su cooperación y profesionalidad. También agradezco a los portavoces de los trabajadores y de los empleadores sus valiosas contribuciones y al Ponente, el Sr. Marcelo Tapia, de Chile, la información pertinente y precisa aportada.

También quisiera aprovechar esta oportunidad para elogiar el compromiso y la profesionalidad de la secretaría durante todas las reuniones de la Comisión. En particular, doy las gracias a la Sra. Corinne Vargha, representante del Secretario General de la Conferencia, por su constante apoyo y orientación durante las dos últimas semanas.

Expreso asimismo mi sincero agradecimiento a todos los miembros de la secretaría por su amabilidad, dedicación, profesionalidad y apoyo constante y, en particular, a los coordinadores, Carlos y Rosinda. Sus esfuerzos por garantizar el buen desarrollo de las labores de la Comisión merecen todo el reconocimiento y respeto.

Con orgullo por lo que hemos logrado juntos, recomiendo a la Conferencia Internacional del Trabajo que apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión sobre el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sra. Lemieszewska

Gobierno (Polonia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

Tengo el honor de intervenir en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Ucrania, la República de Moldova, Georgia, Islandia, Noruega y Suiza suscriben esta declaración.

Quisiéramos comenzar expresando nuestro profundo agradecimiento al Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas, por dirigir con eficiencia las discusiones y por su excelente gestión del tiempo. También quisiéramos hacer extensivo nuestro sincero agradecimiento a los Vicepresidentes y al Ponente, por su espíritu constructivo, sus contribuciones y su eficiencia. Asimismo, damos las gracias a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha, y a su equipo por su apoyo y orientación durante todas las sesiones. Quisiéramos aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a la Sra. Karen Curtis, Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, por el papel fundamental que ha desempeñado en esta labor de apoyo durante muchos años. Es la última reunión de la Comisión en la que desempeña esta función. Quisiéramos desearle el mayor de los éxitos en sus futuros proyectos. Por último, pero no por ello menos importante, muchas gracias a los intérpretes y a los traductores.

Acogimos con agrado las discusiones y el enfoque positivo y el compromiso de los mandantes en el proceso. Sin embargo, lamentamos profundamente que no se pudieran examinar dos casos porque los respectivos Gobiernos decidieron no colaborar ni participar en la Comisión. Quisiéramos hacer hincapié en que la participación de los representantes gubernamentales en los exámenes de los casos de países es fundamental para el funcionamiento adecuado del mecanismo de control de la OIT. No solo es una obligación de cada Estado Miembro, sino también una oportunidad de recibir orientación y asistencia para las futuras actividades encaminadas a asegurar el cumplimiento de los convenios ratificados. También cabe lamentar que, por segundo año consecutivo, no todas las conclusiones hayan podido adoptarse por consenso, lo que va en contra de la práctica establecida desde hace mucho tiempo en nuestra Comisión. No obstante, nos complace haber llegado a conclusiones concretas que proporcionarán orientaciones sobre el camino a seguir para aplicar eficazmente las normas internacionales del trabajo en la legislación y en la práctica.

Creemos firmemente en la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, de su ratificación y de un control efectivo, independiente y reconocido de su aplicación. Compartimos la opinión de que los derechos humanos, incluidas las normas internacionales del trabajo, son fundamentales para las relaciones entre los pueblos y las naciones.

La Comisión de Aplicación de Normas es un pilar central del sistema de control de la OIT y plasma los valores esenciales de la OIT, basados en el diálogo social y el tripartismo. Permite a todos los mandantes debatir la aplicación de los convenios de la OIT de manera constructiva, respetuosa y tripartita.

Apreciamos enormemente el análisis y los conocimientos especializados de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que proporcionan una base sólida para el trabajo de la Comisión de la Conferencia. Valoramos las orientaciones facilitadas por la Comisión de Expertos y confiamos en ellas, ya que contribuyen a la buena aplicación de las normas internacionales del trabajo. Recordamos nuestro firme compromiso con la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la Comisión de Expertos.

Nos complace que la Comisión de Expertos continúe fortaleciendo su cooperación con los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, lo cual es esencial para reforzar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Acogemos con gran satisfacción que la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos se haya unido a la Coalición Mundial por la Justicia Social.

Lamentamos observar que la situación actual implica que nos encontramos muy lejos de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el objetivo 8 relativo al trabajo decente y el crecimiento económico. En este sentido, esperamos que la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social proporcione un nuevo impulso para fomentar la inclusión social, la justicia social y el diálogo social para avanzar en la protección social universal, los empleos decentes y las competencias ecológicas y digitales.

Concedemos un gran valor al Estudio General de la Comisión de Expertos, que presenta una visión global de la relación vital existente entre un entorno de trabajo seguro y saludable y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, lo que permite reducir el costo total de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es urgente reforzar la cultura de la prevención en el trabajo, promover la sostenibilidad de las empresas y garantizar una protección social integral. Acogemos con agrado las recomendaciones de mejoras del Estudio General.

Observamos con satisfacción que las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas están más orientadas a la acción, proporcionan orientaciones a los mandantes e impulsan el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los Estados Miembros a que den cumplimiento a las conclusiones en la mayor medida posible, solicitando, de ser necesario, la asistencia técnica de la OIT, que también puede comprender misiones.

Continuaremos apoyando plenamente y reforzando el sistema de control de la OIT. Seguimos convencidos de que este es uno de los elementos más completos y valiosos del orden multilateral basado en normas. Esperamos con interés cooperar de forma constructiva con la Oficina y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.

El Presidente (original inglés)

Ahora procederemos a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe, que figura en las Actas núms. 4A y 4B?

(Se aprueba el informe).

Deseo felicitar a la Mesa y a los miembros de la Comisión, así como a su secretaría, por el trabajo que han realizado este año. Me permito subrayar que la labor de la Comisión de Aplicación de Normas es una de las piedras angulares de la OIT. A todos ellos expreso mi más sincero agradecimiento.

Quejas presentadas en virtud del artículo 26 a la Conferencia

El Presidente

(original inglés)

Cumplo en informarles que la Oficina ha recibido dos quejas de delegados de esta Conferencia en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización. Una de las quejas atañe a la Arabia Saudita y la otra, a Chile. La Oficina ha tomado nota de estas quejas y las tramitará conforme a los procedimientos aplicables.

¿Hay algún delegado que desee tomar la palabra sobre este asunto en este momento?

Sra. Passchier

Presidenta del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia

(original inglés)

Gracias por permitirme formular una breve declaración en relación con la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra la Arabia Saudita.

Antes de que concluyamos esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, lastimosamente me veo en la obligación de llamar a su atención una realidad angustiosa, a saber, la terrible situación que viven los trabajadores migrantes en la Arabia Saudita. Trece millones de hombres y mujeres —han oído bien—, 13 millones de hombres y mujeres, procedentes en su mayoría de países asiáticos y africanos, son sometidos a graves abusos en el sistema de patrocinio *kafala*, y no podemos cerrar los ojos ante ello.

En la reunión en curso de la Conferencia, los delegados de los trabajadores de 36 países, liderados por sindicatos de África, Asia y el Pacífico, Europa y las Américas, presentaron formalmente una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT contra la Arabia Saudita. En ella, exigen el nombramiento de una comisión de encuesta, que es el mecanismo reservado para los casos de incumplimiento más persistentes y graves, así como justicia social para esos millones de trabajadores.

Esta queja resulta necesaria ante las pruebas abrumadoras de robo de salarios durante decenios, confiscación de pasaportes, trabajo forzoso, estafas de contratación, exposición a calor letal y muertes horribles en las obras, incluidas las muertes confirmadas en relación con la infraestructura de la Copa Mundial de 2034. Solo la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera ha documentado más de 21 000 incidentes de abuso contra trabajadores migrantes, como el impago de salarios por empresas declaradas insolventes y deudas cifradas en cientos de millones de dólares de los Estados Unidos, que en algunos casos los han llevado al hambre y la muerte.

No hablo de unas meras estadísticas, hablo de trabajadores: de padres que no pueden aportar su salario a sus hogares, de madres obligadas a trabajar en condiciones de servidumbre doméstica, de hombres que han sido aplastados por escombros, de trabajadores de países africanos y asiáticos que viajaron en busca de oportunidades de empleo y regresaron dentro de un ataúd.

Además, todo tipo de sindicalismo genuino está prohibido en la Arabia Saudita. El sistema de *kafala* sigue vigente. Las mujeres no pueden trabajar, asociarse o protestar de manera libre y sin amenazas de violencia. Los trabajadores viven y trabajan en condiciones inhumanas y casi carcelarias.

Esperamos que el acuerdo de cooperación celebrado recientemente entre la Arabia Saudita y la OIT redunde en una labor significativa en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Ahora bien, las buenas palabras no bastan. Si no se introducen cambios sobre el terreno que puedan hacerse cumplir, los anuncios realizados no consistirán en más que una reforma superficial. Los sindicatos exigen que la presente queja dé lugar al nombramiento de una verdadera comisión de encuesta dotada de amplias facultades para investigar, informar y formular recomendaciones vinculantes.

Este es el momento adecuado para presentar la queja, ya que la Arabia Saudita se está preparando para la Copa Mundial de la FIFA de 2034, un acontecimiento en el que podrían replicarse los abusos constatados en Qatar durante los preparativos de la Copa Mundial de la FIFA de 2022. No podemos permitir que la historia se repita. No podemos permitir que la FIFA, los Gobiernos, las empresas mundiales o la sociedad civil se queden de brazos cruzados mientras la explotación acapara la atención del mundo entero.

Así pues, debemos abordar urgentemente esta grave situación y nombrar una comisión de encuesta. Tenemos que pasar de las palabras a las medidas concretas, al control vinculante de la OIT, a los fondos de indemnización, a la abolición de los sistemas de *kafala* y al respeto del derecho de libertad sindical y negociación colectiva de todos los trabajadores, sea cual sea situación migratoria o en el empleo.

La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de la misma. Llevemos adelante esta queja. Dejemos que el Consejo de Administración, al examinar el caso en un futuro próximo, nombre una comisión de encuesta. Veleemos por que a ningún trabajador sometido a trabajo forzoso se le niegue su derecho a la libertad y el trabajo decente en la Arabia Saudita, y su derecho a un regreso seguro a casa.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

5A

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 11 de junio de 2025

Resultado de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos

Textos del Convenio y la Recomendación presentados a la Conferencia para su adopción

La presente *Acta* contiene los textos del Convenio y de la Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo presentados para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones, aprobado por la Mesa de la Comisión en nombre de la Comisión, se publicará en el sitio web de la Conferencia en las *Actas* núm. 5B tras la clausura de la reunión. Los miembros de la Comisión tendrán la posibilidad de presentar correcciones al texto del informe correspondiente a sus intervenciones hasta el 11 de julio de 2025.

Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 2 de junio de 2025 en su 113.ª reunión,

Recordando la solemne obligación constitucional de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones,

Recordando la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.ª reunión (2022),

Tomando en consideración el objetivo de proporcionar un marco jurídico para el respeto, la promoción y la realización del principio y derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable en lo que respecta a los peligros biológicos, que incluya disposiciones sobre medidas de preparación y respuesta para la gestión eficaz de emergencias relativas a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los peligros y riesgos emergentes y reemergentes,

Destacando la importancia de promover, a nivel internacional, la coherencia de las políticas y la cooperación en lo que respecta a la prevención de las enfermedades y lesiones causadas por peligros biológicos en el entorno de trabajo,

Reconociendo la pertinencia del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y la pertinencia del Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 y del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161),

Observando la necesidad de revisar la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3) y de subsanar las lagunas en la cobertura de las normas internacionales del trabajo en lo que respecta a otros peligros biológicos en el entorno de trabajo,

Observando que este Convenio constituye el primer instrumento internacional que aborda específicamente los peligros biológicos en el entorno de trabajo a nivel mundial,

Destacando la necesidad de promover una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo en lo que respecta a los peligros biológicos en el entorno de trabajo a través de medios y medidas de colaboración por las partes interesadas, incluidas las autoridades responsables de la salud pública y de la seguridad y salud en el trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en el marco de sus respectivos ámbitos de responsabilidad,

Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión,

Habiendo decidido que dichas propuestas tomen la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha de 13 de junio de 2025, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025:

I. Definiciones y ámbito de aplicación

Artículo 1

A efectos de este Convenio:

- a) «peligros biológicos» se refiere a todos los microorganismos, células o cultivos celulares, endoparásitos o entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los que han sido modificados genéticamente, y a sus alérgenos y toxinas asociados, así como a alérgenos, toxinas e irritantes de origen vegetal o animal, cuando la exposición se produzca en el ámbito del trabajo, que puedan causar daños para la salud humana. Los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen enfermedades y lesiones;
- b) «exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo» se refiere a un suceso durante el cual un trabajador entra en contacto con peligros biológicos en el entorno de trabajo o se encuentra cerca de ellos. Esta exposición incluye las actividades relacionadas con el trabajo y las situaciones de salud pública. La posibilidad de que se produzca una infección o daño está intrínsecamente vinculada a los modos de transmisión y a las vías de exposición, que deberán tenerse en cuenta a la hora de diseñar estrategias y medidas de prevención apropiadas;
- c) «riesgo biológico» se refiere a la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso causado por la exposición a un peligro biológico con la gravedad de la lesión o el daño para la salud que pueda causar ese suceso a una persona;
- d) «evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes» se refiere a un proceso sistemático de identificación de los peligros biológicos y de evaluación de los riesgos por las autoridades competentes a fin de apoyar la elaboración de un marco normativo o directrices para el establecimiento de medidas de control de los riesgos apropiadas y proporcionadas en relación con los riesgos biológicos asociados al trabajo que se realiza. Esta evaluación tiene en cuenta:
 - i) las características de los peligros, incluyendo su potencial para causar daños para la salud humana y la gravedad de esos daños;
 - ii) la disponibilidad de un diagnóstico, profilaxis y tratamiento eficaces;
 - iii) los riesgos para la salud pública en términos de propagación a la población o al medio ambiente;
- e) «trabajadores» abarca a todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos.

Artículo 2

1. Este Convenio se aplica a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, sobre la base de una evaluación por las autoridades competentes de los riesgos biológicos en cuestión y de las medidas de prevención y protección que deban aplicarse, excluir total o parcialmente del ámbito de aplicación del Convenio determinadas ramas de actividad económica o categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales su aplicación podría plantear problemas especiales de particular importancia, a condición de mantener un entorno de trabajo seguro y salubre.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior enumerará, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad económica o las categorías de trabajadores concretas que hubieren sido excluidas, especificando los motivos de tal exclusión y describiendo las medidas adoptadas para proporcionar una protección adecuada a los trabajadores excluidos, e indicará, en las memorias subsiguientes, todo progreso alcanzado para una aplicación más amplia. Los Miembros harán todo lo posible para poner fin a las exclusiones con la mayor brevedad.

II. Política nacional

Artículo 3

Todo Miembro deberá, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, integrar la protección frente a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo en su política nacional de seguridad y salud en el trabajo, sobre la base de una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes, y revisar periódicamente esta política.

Artículo 4

Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, la política nacional tendrá en cuenta:

- a) otras políticas pertinentes, incluidas las relativas a la salud pública y el medio ambiente, siempre y cuando estas políticas sean coherentes con las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, las complementen o las mejoren;
- b) la mejor información disponible sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- c) la necesidad de tomar disposiciones para la gestión eficaz de la exposición a peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, incluidos los peligros y riesgos emergentes o reemergentes, y medidas de prevención, preparación y respuesta, como planes y procedimientos, para hacer frente a los accidentes y emergencias relacionados con esos peligros, teniendo presentes la salud física y mental de los trabajadores y su bienestar, así como, cuando proceda, la necesidad de establecer mecanismos de apoyo para los empleadores;
- d) los efectos de los riesgos climáticos y ambientales en la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo y la necesidad de adoptar medidas adecuadas para prevenir y abordar los riesgos detectados;
- e) las disposiciones pertinentes del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y, según proceda, otras normas internacionales del trabajo pertinentes;
- f) la importancia de asegurar, cuando proceda, una perspectiva que tenga en consideración a todos los trabajadores e incluya los diferentes niveles de exposición y riesgo a los que se enfrentan mujeres y hombres.

Artículo 5

A fin de obtener la mejor información disponible sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, todo Miembro, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más

representativas, tomará disposiciones, según proceda y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para:

- a) intercambiar información y coordinar acciones, a nivel nacional e internacional, entre las autoridades nacionales pertinentes, incluidas las autoridades de salud pública y de seguridad y salud en el trabajo, así como las instituciones científicas y las organizaciones internacionales pertinentes;
- b) promover nuevas investigaciones cuando la información disponible sea insuficiente.

Artículo 6

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, tomará disposiciones especiales para:

- a) proteger la información confidencial cuya divulgación a un competidor podría resultar perjudicial para la actividad del empleador, siempre que no se comprometan la seguridad y la salud de los trabajadores y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) garantizar un acceso fácil y confidencial de los trabajadores y sus representantes a mecanismos de notificación apropiados y eficaces para abordar todo incumplimiento de la legislación nacional relativa a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- c) garantizar la protección de quienes notifiquen tal incumplimiento frente a cualquier represalia.

III. Medidas de prevención y protección

Artículo 7

1. Todo Miembro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, elaborará, hará públicas y revisará y actualizará periódicamente disposiciones y directrices nacionales sobre las medidas de prevención y protección y, según proceda, de precaución para el control de los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, sobre la base de los resultados de una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes.
2. Estas disposiciones y directrices:
 - a) promoverán la mejora continua de la protección de los trabajadores expuestos;
 - b) tendrán en cuenta los peligros y riesgos emergentes y reemergentes;
 - c) preverán medidas específicas para:
 - i) los sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un riesgo elevado de sufrir daños reconocidos debido a la exposición a peligros biológicos;
 - ii) los trabajadores que pueden requerir una protección especial, teniendo en cuenta la necesidad de asegurar que ello no dé lugar a discriminación o contribuya a la segregación en el trabajo;
 - d) incluirán medidas de preparación y respuesta, como planes y procedimientos, para hacer frente a accidentes y emergencias relativos a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo.

Artículo 8

1. Todo Miembro facilitará información y apoyo oportunos a los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre las medidas de prevención y protección y, según proceda, de precaución para el control de los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, sobre la base de una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes.
2. La información se proveerá en una forma accesible y un lenguaje comprensible, se revisará periódicamente y se actualizará según sea necesario a fin de reflejar la evolución de los conocimientos científicos y técnicos.

IV. Salud en el trabajo y servicios de salud en el trabajo

Artículo 9

Al adoptar medidas de prevención y protección en relación con la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo Miembro procurará:

- a) extender progresivamente los servicios de salud en el trabajo a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica, dando prioridad a los sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un riesgo elevado de exposición a peligros biológicos y a los trabajadores que pueden requerir una protección especial;
- b) facilitar la coordinación y el uso eficiente de las infraestructuras nacionales de salud y trabajo, los conocimientos especializados y los recursos con miras a proporcionar a los trabajadores servicios de salud en el trabajo.

V. Declaración, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y recopilación de datos

Artículo 10

Todo Miembro, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, establecerá, implementará y revisará periódicamente procedimientos para:

- a) la declaración, el registro, la notificación y la investigación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, por el empleador o por cualquier otra persona responsable de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) la producción y publicación de estadísticas anuales desagregadas por sexo sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- c) la realización de investigaciones por las autoridades competentes sobre los casos graves de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o cualquier otro daño para la salud causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- d) la publicación anual de información sobre las medidas adoptadas en el marco de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo que aborden la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;

- e) la determinación del periodo de conservación adecuado de los registros sobre las enfermedades y lesiones profesionales causadas por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los periodos de latencia de dichas enfermedades.

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las normas internacionales pertinentes y los avances científicos:

- a) revisará periódicamente las listas nacionales de enfermedades profesionales a efectos de prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización;
- b) actualizará dichas listas, cuando sea necesario, a fin de incluir en ellas toda enfermedad para la cual se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo y la enfermedad.

VI. Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Artículo 12

Todo Miembro garantizará que toda enfermedad, lesión, incapacidad o defunción causada por la exposición profesional a peligros biológicos en el entorno de trabajo dé lugar a prestaciones o a una indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

VII. Cumplimiento de la legislación

Artículo 13

1. Todo Miembro velará por el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo mediante un sistema de inspección adecuado y apropiado y, según proceda, otros mecanismos para hacer cumplir la normativa, incluyendo la facilitación de información técnica y asesoramiento a los empleadores, los trabajadores y sus representantes, y asignará los recursos adecuados y el apoyo necesario para estas funciones.
2. Todo Miembro se asegurará de que los inspectores del trabajo y, según proceda, otros funcionarios competentes en materia de peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo:
 - a) reciban formación sobre estos peligros y riesgos;
 - b) promuevan un enfoque sistemático de la seguridad y salud en el trabajo al evaluar el cumplimiento de la legislación nacional pertinente;
 - c) dispongan de protocolos de seguridad claros y sólidos para garantizar su seguridad personal en el ejercicio de sus funciones;
 - d) dispongan de equipos de protección adecuados proporcionados por su empleador.

Artículo 14

Todo Miembro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, preverá sanciones adecuadas y medidas correctivas en los casos de violación de la legislación relativa a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, y se asegurará de que se apliquen efectivamente.

VIII. Deberes y responsabilidades de los empleadores

Artículo 15

Los empleadores se asegurarán de que, en la medida en que sea razonable y factible, los entornos de trabajo que estén bajo su control no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud debido a la exposición a peligros biológicos mediante la adopción de las medidas de prevención y protección apropiadas y necesarias.

Artículo 16

Los empleadores adoptarán, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y los convenios colectivos aplicables, medidas de prevención y protección como resultado de una evaluación de los riesgos biológicos en el entorno de trabajo en la medida en que sea razonable y factible, garantizando, según proceda, que se tengan en cuenta los distintos niveles de exposición y riesgo, incluidos aquellos a los que se enfrentan mujeres y hombres. En particular, los empleadores deberán:

- a) establecer, en consulta con los trabajadores y sus representantes, sistemas adecuados y apropiados para realizar, revisar y, cuando sea necesario, actualizar las evaluaciones de los riesgos que presentan los peligros biológicos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo debidamente en cuenta a los trabajadores que pueden requerir una protección especial;
- b) adoptar todas las medidas razonables y factibles para eliminar los peligros biológicos en el entorno de trabajo o, cuando ello no sea posible, controlar y minimizar los riesgos debidos a dichos peligros, teniendo debidamente en cuenta la jerarquía de los controles;
- c) implementar medidas de prevención y protección efectivas tomando en consideración las características de los peligros biológicos, así como, si está disponible, la evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes;
- d) proporcionar, mantener y reemplazar, en caso necesario y sin que ello suponga gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección personal adecuado, de conformidad con la jerarquía de los controles, e impartir formación sobre su uso;
- e) realizar una vigilancia regular del entorno de trabajo y de la salud de los trabajadores que sea adecuada y apropiada a los riesgos laborales para asegurar la detección temprana de los peligros biológicos y sus posibles efectos;
- f) supervisar los procesos de trabajo y revisar de forma regular la eficacia de las medidas de prevención, protección y control, incluida la disponibilidad de equipos de protección personal adecuados;
- g) tomar medidas de precaución cuando la información disponible sea insuficiente para evaluar adecuadamente los riesgos;
- h) proporcionar información, instrucciones y formación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo y sobre las medidas de prevención y protección aplicables a los directores, supervisores y trabajadores, durante el tiempo de trabajo remunerado y, en la medida de lo posible, durante el horario de trabajo normal, así como a los representantes de los trabajadores, a intervalos oportunos y regulares;
- i) asegurar que todos los trabajadores estén convenientemente informados, en una forma accesible y un lenguaje comprensible, de los riesgos debidos a la exposición a peligros biológicos y de las medidas de prevención y protección aplicables antes de que inicien toda tarea que entrañe tales riesgos, cuando se produzcan cambios en los métodos y materiales

de trabajo o en la evaluación de los riesgos a la luz de nueva información y, de ser necesario, a intervalos regulares;

- j) investigar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos relacionados con la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo a fin de determinar las causas y tomar las medidas necesarias para impedir que vuelva a producirse un evento similar, en cooperación con los comités de seguridad y salud en el trabajo o los representantes de los trabajadores, conservando los datos relacionados con incidentes que impliquen peligros biológicos.

Artículo 17

Siempre que dos o más empleadores desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, estos deberán colaborar en cuanto a la forma de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en relación con la exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador con respecto a sus trabajadores.

Artículo 18

Los empleadores, en función del tamaño y la naturaleza de sus actividades, establecerán planes y procedimientos de preparación y respuesta para hacer frente a los accidentes, incidentes y emergencias relacionados con los peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los brotes de enfermedades transmisibles. Estos planes y procedimientos serán coherentes con las orientaciones proporcionadas por las autoridades competentes.

IX. Derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes

Artículo 19

Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, los trabajadores y, si procede, sus representantes tendrán derecho a:

- a) ser consultados sobre la identificación de peligros biológicos y las evaluaciones de los riesgos realizadas por el empleador o las autoridades competentes;
- b) recibir información y formación sobre los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección apropiadas y su aplicación;
- c) ser consultados sobre las medidas de prevención y protección para sí mismos y los demás trabajadores y participar en su aplicación;
- d) examinar los aspectos pertinentes relacionados con la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, y ser consultados a este respecto por el empleador;
- e) participar en las investigaciones de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y, según proceda, incidentes peligrosos y ser consultados sobre las conclusiones de estas investigaciones;
- f) recibir informes sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores, con sujeción a las normas de confidencialidad de los datos personales y médicos;
- g) acudir a las autoridades competentes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientemente eficaces para asegurar una prevención y una protección adecuadas;

- h) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ser transferidos a otro puesto de trabajo, por recomendación de los servicios de salud en el trabajo, cuando la permanencia en un determinado puesto esté contraindicada por motivos de salud, siempre que ese otro puesto esté disponible y que tengan las cualificaciones necesarias o puedan recibir capacitación para ocuparlo;
- i) recibir tratamiento médico y rehabilitación, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en caso de enfermedades, dolencias o lesiones causadas o agravadas por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- j) ser protegidos contra todo tipo de discriminación por haber contraído o transmitido una enfermedad causada por la exposición a peligros biológicos;
- k) ser provistos de canales de comunicación eficaces con las autoridades competentes para notificar cuestiones de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con los peligros y riesgos biológicos.

Artículo 20

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, conforme a las cuales los trabajadores tendrán, entre otros, los siguientes deberes:

- a) cumplir, de acuerdo con las instrucciones recibidas y la formación y los medios facilitados por su empleador, las medidas de seguridad y salud en el trabajo prescritas, entre otras cosas en lo relativo al manejo y el uso apropiados de equipos de protección personal adecuados, instalaciones y otros equipos puestos a su disposición a tal fin;
- b) informar de inmediato a su superior jerárquico directo sobre toda situación de trabajo que, a su juicio, pueda exponerlos a un peligro biológico o presentar un riesgo para su seguridad o salud o la de otras personas;
- c) cooperar con su empleador y otros trabajadores a fin de determinar y aplicar adecuadamente las medidas de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los peligros biológicos.

Artículo 21

Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, además de los derechos y deberes mencionados, los trabajadores:

- a) tendrán derecho a interrumpir una situación de trabajo sin sufrir consecuencias injustificadas cuando tengan motivos razonables para creer que existe un peligro inminente y grave para su vida o salud;
- b) informarán sin demora a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o salud;
- c) no podrán ser obligados por su empleador a reanudar una situación de trabajo en la que persista un peligro inminente y grave para su vida o salud hasta que el empleador haya tomado medidas correctivas eficaces, de ser necesario.

X. Métodos de aplicación

Artículo 22

Todo Miembro dará efecto a las disposiciones del Convenio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, por medio de la legislación, los convenios colectivos o cualquier otra medida conforme a las condiciones y a la práctica nacionales.

XI. Lenguaje normativo

Artículo 23

A efectos de este Convenio, todo uso de la forma masculina genérica deberá interpretarse en el sentido de que no es excluyente y que incluye también a las mujeres, a menos que el contexto requiera proceder de otra manera.

XII. Disposiciones finales

Artículo 24

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 25

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 26

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 27

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la última de las ratificaciones necesarias para la entrada en vigor que le haya sido comunicada, el Director General señalará a

la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 28

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias que hayan registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 29

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión.

Artículo 30

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo Convenio se disponga otra cosa:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 26, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 31

Las versiones española, francesa e inglesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 2 de junio de 2025 en su 113.^a reunión,

Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión,

Habiendo decidido que dichas propuestas tomen la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025,

adopta, con fecha de 13 de junio de 2025, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025:

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las del Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. Definiciones y ámbito de aplicación

2. En referencia a la definición contenida en el artículo 1, *a)* del Convenio, los peligros biológicos incluyen:
 - a) los microorganismos patógenos y sus toxinas y alérgenos asociados, incluyendo ciertos protozoos, bacterias, hongos, oomicetos y algas;
 - b) las células y los cultivos celulares, incluyendo tanto los cultivos primarios como las líneas celulares inmortalizadas, que puedan estar contaminados con otros peligros biológicos o conlleven riesgos inherentes como el potencial de inducir tumores, las toxinas o los alérgenos;
 - c) los endoparásitos, a saber, los protozoos y los helmintos;
 - d) las entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los virus, los priones y los materiales de ADN y de ARN recombinantes, modificados genéticamente o sintéticos;
 - e) los irritantes, alérgenos y toxinas de origen animal o vegetal, incluido todo veneno o toda secreción que contenga alérgenos producidos por animales o plantas, con excepción del polen, que puedan provocar una irritación, una reacción alérgica o una toxicidad sistémica en caso de exposición a consecuencia de una mordedura, una picadura o cualquier otro suceso que dé lugar a la liberación o la presencia de esas sustancias.
3. Los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen:
 - a) enfermedades infecciosas como la brucelosis, la hepatitis viral, la enfermedad por el virus de la inmunodeficiencia humana, el tétanos, la tuberculosis, el carbunco y la leptospirosis, incluyendo los efectos sobre la salud secundarios a infecciones agudas o crónicas, como una enfermedad hepática secundaria a una hepatitis viral, y sus secuelas;
 - b) enfermedades no infecciosas como los síndromes tóxicos o inflamatorios asociados a alérgenos o toxinas bacterianas o fúngicas;

- c) defunciones, lesiones corporales o enfermedades que tengan su origen en un accidente de trabajo que implique la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo.
- 4. La salud abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- 5. Los modos de transmisión mencionados en el artículo 1, *b)* del Convenio incluyen:
 - a) la transmisión por vía aérea, que implica los peligros biológicos que se transmiten por el aire o se hallan en suspensión en el aire;
 - b) la transmisión directa, en la que intervienen organismos vivos, incluidos los humanos y animales, que transmiten un peligro biológico por contacto directo;
 - c) la transmisión indirecta, que se produce a través de vectores y otros transmisores como agua, alimentos, materiales orgánicos, líquidos corporales o fómites.
- 6. Las vías de exposición mencionadas en el artículo 1, *b)* del Convenio incluyen la inhalación, la ingesta, la lesión percutánea y la absorción o la adsorción por los ojos, la piel o las mucosas. Estas vías suelen depender de las características del peligro biológico y del entorno de trabajo.
- 7. En la mayor medida posible, lo dispuesto en el Convenio y la presente Recomendación debería aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Podrían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.

II. Medidas de prevención y protección

- 8. Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de velar por que las personas que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan sustancias, agentes o productos biológicos a los que pudieran estar expuestos los trabajadores durante su trabajo:
 - a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que tales sustancias, agentes o productos no supongan ningún peligro para la seguridad y salud de quienes las utilicen correctamente;
 - b) faciliten información relativa al uso correcto y las propiedades peligrosas de tales sustancias, agentes o productos, entre otras cosas mediante fichas de información sobre seguridad y salud, en caso de que estén disponibles, así como instrucciones sobre la prevención de los riesgos conocidos;
 - c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma sobre la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en los apartados *a)* y *b)*;
 - d) tengan en consideración las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al Transporte de Mercancías Peligrosas, el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación, el Protocolo de Cartagena sobre Seguridad de la Biotecnología del Convenio sobre la Diversidad Biológica, la Convención sobre la Prohibición del Desarrollo, la Producción y el Almacenamiento de Armas Bacteriológicas (Biológicas) y Toxínicas y sobre Su Destrucción, el Reglamento Sanitario Internacional o cualquier otro convenio o instrumento pertinente y aplicable.

9. Las disposiciones y directrices nacionales a las que se hace referencia en el artículo 7, 1) del Convenio deberían:
- a) incluir disposiciones relativas a:
 - i) la realización y la revisión periódica de las evaluaciones de los riesgos;
 - ii) medidas de prevención y protección con arreglo a la jerarquía de los controles;
 - iii) la higiene;
 - iv) la provisión de información y formación a los trabajadores;
 - v) la consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes con respecto a las materias objeto de los incisos i) a iv);
 - b) abordar, según proceda, las medidas de prevención y control de infecciones, las medidas de control basadas en los riesgos relativas a la bioprotección y la bioseguridad, como los niveles de contención en los laboratorios, la ventilación, el control de vectores, los procedimientos de descontaminación y desinfección, así como los procedimientos basados en los riesgos para manipular y eliminar los desechos peligrosos;
 - c) considerar las incertidumbres relativas a la presencia de peligros biológicos en organismos vivos, vectores u otros posibles transmisores;
 - d) ser adecuadas y proporcionadas al nivel de riesgo de exposición en cada sector u ocupación y a los peligros detectados y los riesgos evaluados por las autoridades competentes.
10. Los sectores y ocupaciones a los que se hace referencia en el artículo 7, 2), c), i) del Convenio, que serán objeto de una evaluación de los riesgos, podrían incluir, entre otros:
- a) el sector de la salud;
 - b) la producción de alimentos y el trabajo agropecuario, incluidos el sector animal, el sector vegetal y el sector cerealero;
 - c) el sector de la gestión del agua y los desechos;
 - d) el trabajo de limpieza y mantenimiento;
 - e) el trabajo humanitario;
 - f) el trabajo de laboratorio;
 - g) los sectores biotecnológico y farmacéutico;
 - h) los servicios funerarios y los trabajos mortuorios;
 - i) el sector de la construcción;
 - j) el sector de la silvicultura;
 - k) el sector del transporte;
 - l) las ocupaciones cruciales para el funcionamiento y bienestar de la sociedad durante emergencias de salud pública, determinadas mediante una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes.
11. Los trabajadores a los que se hace referencia en el artículo 7, 2), c), ii) del Convenio deberían incluir a:
- a) las mujeres embarazadas o lactantes;

- b) los trabajadores jóvenes;
 - c) los trabajadores de edad;
 - d) los trabajadores con discapacidad;
 - e) los trabajadores con una predisposición médica a infecciones o alergias, incluidos los trabajadores inmunodeprimidos;
 - f) los trabajadores que necesitan protección debido a su situación social y a múltiples desventajas;
 - g) los trabajadores migrantes.
- 12.** Las medidas de preparación y respuesta, como planes y procedimientos, que se establezcan en virtud del artículo 7, 2), d) del Convenio deberían incluir:
- a) la preparación o actualización de la reglamentación relativa a la gestión de accidentes y emergencias;
 - b) los sistemas de detección y alerta temprana;
 - c) las medidas que deben adoptarse en el entorno de trabajo en caso de brotes infecciosos, epidemias o pandemias, incluido el apoyo a los trabajadores y empleadores en caso de que se decreta un aislamiento o una cuarentena;
 - d) los mecanismos de coordinación y comunicación con las autoridades de salud pública;
 - e) la colaboración nacional e internacional en el ámbito de la investigación;
 - f) la dotación de personal de emergencias apropiado, incluido el despliegue de capacidad de refuerzo y la asignación flexible de los recursos;
 - g) el funcionamiento eficaz de los centros de salud y los servicios esenciales;
 - h) la preparación material;
 - i) la colaboración entre las autoridades nacionales e internacionales competentes en salud pública, gestión del agua y los desechos, salud ambiental, salud en el trabajo y salud veterinaria, la inspección del trabajo y otros expertos y asociados pertinentes;
 - j) los sistemas de respuesta rápida en materia de salud pública y la comunicación en tiempo real de consejos de expertos para prepararse ante brotes infecciosos y gestionarlos;
 - k) la formación de los proveedores de servicios de salud en el trabajo sobre los posibles peligros biológicos, con el apoyo de la vigilancia clínica o en laboratorios.
- 13.** Al elaborar disposiciones y directrices para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, los Miembros deberían tener debidamente en cuenta las orientaciones técnicas y prácticas pertinentes, internacionalmente acordadas, que la Organización Internacional del Trabajo y otras organizaciones competentes han formulado, y promover un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como el enfoque establecido en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).
- 14.** Los Miembros pueden considerar varios enfoques para especificar medidas de control de los riesgos apropiadas y proporcionadas, que podrían incluir reglamentos, políticas o directrices para trabajos que impliquen ciertos tipos de peligros biológicos y la clasificación de los peligros biológicos por grupos de riesgo o peligro, en función de sus características y perfiles epidemiológicos.

15. Reconociendo que muchos peligros biológicos crean riesgos transfronterizos, los Miembros deberían promover que tanto los empleadores nacionales como los multinacionales provean condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo y contribuyan a una cultura de prevención a fin de eliminar los peligros o reducir al mínimo estos riesgos.

III. Protección social y del empleo

16. Al aplicar lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio, los Miembros deberían tener debidamente en cuenta, cuando proceda, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) y otros instrumentos pertinentes, así como sus versiones enmendadas o revisadas.
17. Los Miembros, de conformidad con las circunstancias nacionales, deberían esforzarse por proporcionar acceso a la seguridad básica del ingreso y prever medidas para facilitar la continuidad de las actividades empresariales durante los periodos de aislamiento o cuarentena.
18. Los Miembros deberían esforzarse por proporcionar, cuando proceda, protección contra el despido en caso de que los trabajadores tengan que ausentarse del trabajo por estar cumpliendo con medidas de control, restricción de viaje, cuarentena o aislamiento, o por estar recibiendo un tratamiento preventivo o curativo.

IV. Cumplimiento de la legislación

19. El sistema de inspección previsto en el artículo 13 del Convenio debería inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Miembros que hayan ratificado esos instrumentos.

V. Deberes y responsabilidades de los empleadores

20. Al adoptar las medidas de prevención y protección que les competen de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio, los empleadores deberían tener debidamente en cuenta los instrumentos, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices pertinentes, en particular la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), las Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo y otras orientaciones pertinentes que adopte ulteriormente la Organización Internacional del Trabajo.
21. Al aplicar la jerarquía de los controles mencionada en el artículo 16, *b)* del Convenio, los empleadores deberían tener en cuenta las Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo y otras orientaciones pertinentes que adopte ulteriormente la Organización Internacional del Trabajo.
22. Los planes y procedimientos de preparación y respuesta a los que se hace referencia en el artículo 18 del Convenio deberían incluir:
 - a) la preparación o actualización de las políticas y directrices aplicables al lugar de trabajo sobre la gestión de las emergencias relacionadas con los peligros biológicos, teniendo en cuenta el posible impacto en la salud pública;

- b) la disposición de medidas de prevención apropiadas y adecuadas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y sobre la base de una evaluación de los riesgos, que podrían incluir la facilitación de vacunación, inmunización, quimioprofilaxis y pruebas de cribado gratuitas para todos los trabajadores que lo deseen.

VI. Efecto sobre una recomendación anterior

- 23.** La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3).



► **Actas**

5B

Conferencia Internacional del Trabajo – 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 18 de julio de 2025

**Informe de la Comisión Normativa
sobre los Peligros Biológicos**

Índice

	Página
Introducción.....	3
Discursos de apertura	6
Examen del proyecto de convenio.....	12
Título del convenio.....	12
Preámbulo.....	12
Título de la parte I.....	18
Título de la parte II.....	33
Título de la parte III	49
Título de la parte IV.....	52
Título de la parte V y artículo 10, texto introductorio	53
Título de la parte VI.....	55
Título de la parte VII	56
Título de la parte VIII	62
Título de la parte IX.....	77
Título de la parte X y artículo 22	93
Título de la parte XI y artículo 23	93

Examen de las enmiendas al proyecto de recomendación	93
Título de la recomendación	93
Preámbulo y párrafo 1	93
Parte I	93
Parte II	98
Parte III	126
Parte IV	129
Parte V	130
Parte VI	133
Adopción de los textos finales.....	133
Declaraciones de clausura	133

Introducción

1. En su primera sesión, la Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente: Sr. Luís Claudino de Oliveira (miembro gubernamental, Portugal)

Vicepresidentes: Sra. Delphine Rudelli (miembro empleadora, Francia)
Sr. James Ritchie (miembro trabajador, Nueva Zelandia)

2. En su cuarta sesión, la Comisión eligió como Ponente a la Sra. Huna Bulelwa (miembro gubernamental, Sudáfrica) y designó a los miembros del Comité de Redacción¹ como sigue:

Miembros gubernamentales: Sra. Petrina Nghidengwa (Namibia)
Sr. Jérémy De Saint-Jores (Francia)
Sra. Janet Ortega Dávila (México)

Miembros empleadores: Sr. Fabio Moraes (Estados Unidos de América)
Sr. Patrick Levy (Francia)
Sr. Juan José Díaz Mirón (México)
con la asistencia de la Sra. Natalia Privée
(Organización Internacional de Empleadores)

Miembros trabajadores: Sra. Veronica Black (Australia)
Sra. Cassandra Kedi (Francia)
Sr. Guillermo Zuccotti (Argentina)
con la asistencia de la Sra. Zuzanna Muskat Gorska
(Confederación Sindical Internacional)

3. La Comisión celebró 20 sesiones.
4. El Presidente indicó que el mundo estaba siguiendo de cerca las labores de la Comisión, que deberían haberse llevado a cabo hacía tiempo y se necesitaban con urgencia. Los lugares de trabajo seguros y saludables constituían la piedra angular de las sociedades productivas. Las normas internacionales y nacionales desempeñaban una función crucial en la consecución de ese objetivo. Cada miembro de la Comisión tenía una oportunidad excepcional de contribuir a dar forma a un convenio y una recomendación que podrían tener un impacto real, duradero y positivo en las vidas de los trabajadores de todo el mundo.
5. El orador instó a los miembros de la Comisión a que tuvieran en mente dos principios rectores, a saber, el diálogo y la búsqueda del compromiso. Los alentó a que hablaran abiertamente, escucharan con atención e hicieran suyo el arte de alcanzar acuerdos en aras del bien común.
6. Señaló que quienes habían participado en la primera discusión del punto normativo, en 2024, recordarían los debates complejos y, en ocasiones, encendidos que habían tenido lugar². En respuesta a esos desafíos y a partir de las observaciones que recibió la Oficina sobre el informe

¹ Con arreglo al artículo 9 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité de Redacción revisará la redacción de todos los instrumentos que le sean remitidos de conformidad con este Reglamento o por decisión especial de la Conferencia, y garantizará la concordancia entre los textos de dichos instrumentos en los idiomas oficiales de la Conferencia. El Comité de Redacción también se pronunciará sobre las cuestiones de redacción que le plantee la Conferencia o una comisión en el curso del examen de todo instrumento de esta índole.

² Véase el informe de la Comisión (ILC.112/Actas núm. 6B (Rev. 1)).

preparado tras la primera discusión, se acordó organizar consultas informales antes de la segunda discusión. Así pues, del 28 al 30 de abril, se celebraron consultas tripartitas informales de forma virtual, en las que participaron 16 representantes gubernamentales designados por los coordinadores regionales, 8 representantes de los empleadores y 8 representantes de los trabajadores, miembros de sus secretarías y observadores gubernamentales. También asistieron miembros de la Mesa de la Comisión. Las consultas brindaron una valiosa oportunidad de clarificar las posturas y examinar formulaciones alternativas en los instrumentos propuestos. El intercambio fue constructivo y puso de manifiesto la voluntad común de lograr un entendimiento mutuo y colaborar. El Presidente subrayó que no había un registro de dichas consultas, que sus conclusiones no eran vinculantes y que no habían dado lugar a cambios en los textos propuestos.

7. La representante del Secretario General destacó que proteger a los trabajadores de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo no era solamente una meta de la OIT, sino que era uno de sus fundamentos constitucionales y formaba parte de su identidad básica. Desde su creación hacía más de un siglo, la seguridad y salud en el trabajo (SST) había sido un pilar central de la actividad de la OIT. De hecho, una de las primeras normas internacionales del trabajo abordaba los peligros biológicos. En los últimos años, la importancia de la SST se había vuelto todavía más evidente. En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo había hecho historia al reconocer que un entorno de trabajo seguro y saludable era un principio y derecho fundamental en el trabajo. Eso implicaba considerar que el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) eran convenios fundamentales, con lo cual se afirmaba que la seguridad y la salud eran esenciales para el trabajo decente y la justicia social³.
8. Recientes crisis mundiales, como las provocadas por la pandemia de COVID-19, las enfermedades emergentes y el cambio climático, habían puesto de relieve la importancia decisiva que revestía la SST, no solo para proteger a las personas, sino también para contribuir a la resiliencia de las sociedades y a la estabilidad de los mercados laborales. Si bien la OIT tenía más de 40 normas relacionadas con la SST, solo la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3) abordaba explícitamente los peligros biológicos, y su ámbito de aplicación era limitado. En 2017, el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas detectó esa insuficiencia y recomendó la creación de nuevos instrumentos. El Consejo de Administración de la OIT respaldó esa recomendación, que dio lugar a la adopción de directrices técnicas en junio de 2022⁴. En 2024, la Conferencia celebró la primera discusión normativa y adoptó Conclusiones que sentaban las bases para un nuevo convenio y una nueva recomendación. Las labores de la Comisión se articularon con iniciativas mundiales en materia de salud, como el Acuerdo sobre Pandemias adoptado recientemente por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el que se reconocía la crucial importancia de los lugares de trabajo resilientes y seguros en la prevención de las crisis sanitarias y el papel fundamental de los trabajadores, especialmente de los que prestaban servicios esenciales. La OIT debía desempeñar una función esencial en la configuración de la arquitectura sanitaria mundial, ayudando a construir un marco que integrara la salud pública, el trabajo decente y los derechos humanos. Los proyectos de instrumentos que se sometían al examen de la Comisión eran los primeros desde el reconocimiento de la SST como principio y derecho fundamental en el trabajo y serían los primeros instrumentos mundiales que abordarían específicamente los peligros biológicos en el lugar de trabajo. De ser adoptados, el resultado marcaría un hito

³ ILC.110/Resolución I.

⁴ GB.331/LILS/2, GB.331/PV, párr. 723 y OIT, *Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo*, 2023.

en las normas internacionales del trabajo y ayudaría a evitar el sufrimiento, a proteger a los trabajadores, a apoyar la continuidad de la actividad empresarial y a reforzar la resiliencia de la sociedad.

9. La representante adjunta del Secretario General explicó que las tareas realizadas para preparar las discusiones de la Comisión se basaban en el examen exhaustivo del marco normativo de la OIT en materia de SST que había tenido lugar en 2017 y ponían en evidencia la existencia de importantes déficits normativos y técnicos en el ámbito de la protección contra los peligros biológicos. En el marco del proceso normativo, y de conformidad con el Reglamento de la Conferencia, la Oficina había preparado un informe sobre la legislación y la práctica nacionales y había enviado un cuestionario detallado a todos los Estados Miembros a inicios de 2023. Las respuestas habían constituido la base del segundo informe, en el que figuraban las Conclusiones propuestas que habían sido adoptadas durante la primera discusión, en 2024⁵. En el tercer informe elaborado por la Oficina se incluían los textos propuestos y se invitaba a los mandantes a enviar observaciones. Los textos finales propuestos que se habían presentado a la Comisión reflejaban las observaciones recibidas de 73 Estados Miembros, 26 organizaciones de empleadores y 118 organizaciones de trabajadores⁶. Los proyectos de texto también se habían seguido perfeccionando para asegurar la armonización y la coherencia con las normas internacionales del trabajo en vigor.
10. El proyecto de convenio brindaba un marco que comprendía las definiciones y el ámbito de aplicación, el desarrollo de la política nacional, las medidas de prevención y protección, los servicios de salud en el trabajo, la declaración y el análisis de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los mecanismos de control del cumplimiento y los derechos y responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y sus representantes. La recomendación conexas ampliaba dichos elementos aportando orientaciones prácticas para la aplicación a nivel nacional y en el lugar de trabajo.
11. El texto del proyecto de convenio contenía dos modificaciones muy importantes con respecto a las Conclusiones adoptadas en 2024. Se trataba de cambios de redacción para asegurar la claridad y la coherencia, y de una definición más precisa de los «peligros biológicos», en concordancia con la terminología de la OMS. El concepto de «exposición» se había ampliado con el fin de incluir la proximidad y no solo el contacto directo, lo que representaba una mejora importante para abordar los riesgos en la transmisión por el aire. Además, se reconocían los efectos infecciosos y no infecciosos para la salud. Los ejemplos que se incluían inicialmente en el convenio se habían trasladado a la recomendación a fin de mantener la precisión científica y evitar detalles jurídicos innecesarios y se había añadido una definición de «riesgo biológico», junto con una aclaración sobre la evaluación de los riesgos por las autoridades competentes, que era particularmente pertinente para el artículo 3 relativo a las responsabilidades de las políticas nacionales. Otros cambios incluían la introducción de disposiciones sobre la protección de la información confidencial y de los denunciantes de irregularidades en el artículo 6. La recomendación propuesta aportaba ejemplos ilustrativos de los peligros biológicos, presentaba información más detallada sobre los efectos en la salud, los modos de transmisión y las vías de exposición, y ofrecía orientaciones detalladas sobre la preparación y la respuesta, en el artículo 7, 2), a). Asimismo, describía en términos generales las disposiciones

⁵ ILC.112/Actas núm. 6A e ILC.112/Actas núm. 6C.

⁶ Los cuatro informes elaborados para las dos discusiones de este punto normativo se enumeran en la [página 11 del documento ILC.113/Informe IV\(4\)](#).

que debían seguirse a nivel nacional y en el lugar de trabajo para adoptar medidas de protección, actualizaba la lista de sectores y ocupaciones de riesgo elevado y trataba la protección de los grupos de trabajadores vulnerables.

Discursos de apertura

12. El Vicepresidente trabajador recordó que, durante la primera discusión, celebrada en 2024, se habían logrado avances sustanciales una vez que se hubo alcanzado el consenso en cuanto a la elaboración de un convenio complementado por una recomendación. El objetivo de esta reunión era finalizar instrumentos sólidos que incorporaran la protección contra los peligros biológicos al marco más amplio de la SST, que ahora se reconocía como un derecho fundamental en el trabajo. El orador instó a los miembros de la Comisión a que llegaran a un acuerdo con respecto a un instrumento que tuviera un ámbito de aplicación amplio y se fundamentara en los derechos de todos los trabajadores y sus representantes. Estos incluían la participación de los trabajadores en el desarrollo de políticas nacionales y en las consultas en el lugar de trabajo, así como el acceso a la información, la protección contra la victimización y el derecho a rechazar el trabajo inseguro. Los Gobiernos y los empleadores tenían la responsabilidad de apoyar el ejercicio de los derechos habilitantes reconocidos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
13. El actual proceso normativo era un paso imprescindible para subsanar el déficit normativo detectado por el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. Los riesgos biológicos presentaban grandes diferencias en función del país, el sector y la ocupación de que se tratara, y el nuevo instrumento debía abordar todas las clases de riesgos. Debería brindar protección integral contra todos los tipos de peligros biológicos, ya fueran agentes, sustancias o productos, asegurando la cobertura de todos los trabajadores, en todos los empleos y en los 187 Estados Miembros de la OIT. El abanico de riesgos era muy amplio. En la industria textil, los trabajadores podían desarrollar bisinosis, una afección pulmonar grave. En la avicultura, la exposición a peligros biológicos podía provocar pulmón del cuidador de aves. Los trabajadores agrícolas, incluidos los niños de las regiones productoras de tabaco, podían padecer la enfermedad del tabaco verde. El procesamiento de alimentos en el que se manipulaba marisco, carne o productos lácteos también conllevaba riesgos biológicos. El asma ocupacional era frecuente en diversos sectores y las personas que trabajaban al aire libre en los sectores del té, el café, la construcción y la agricultura se enfrentaban a riesgos cotidianos debido al contacto con arañas, insectos, serpientes y otros animales. Muchos trabajadores también se enfrentaban a riesgos debido a la manipulación de plantas tóxicas o peligrosas, que podían causar envenenamientos y afecciones como la fitodermatitis. Los empleadores eran claramente responsables de gestionar los peligros derivados directamente del entorno de trabajo e intrínsecos del proceso de trabajo, como los riesgos biológicos en laboratorios y hospitales. Tales peligros debían abordarse en consulta con los trabajadores y sus representantes.
14. En el entorno de trabajo existían algunos peligros que no eran inherentes al proceso de trabajo, por ejemplo, numerosos riesgos biológicos detectados en la agricultura y la construcción. Tales peligros también debían ser abordados eficazmente y los riesgos debían reducirse al mínimo mediante un sistema sólido de gestión de la SST. Había peligros que provocaban emergencias de salud pública, como brotes de enfermedades. La preparación y la planificación eficaces en materia de SST tanto a nivel nacional como en el lugar de trabajo eran fundamentales para gestionar tales riesgos y debían llevarse a cabo en coordinación con las

autoridades de salud pública competentes. Todas estas categorías de peligros debían quedar comprendidas en el ámbito de aplicación y las definiciones del proyecto de convenio.

15. Algunos peligros ambientales, como los pólenes estacionales, eran difíciles de controlar mediante sistemas de gestión de la SST. Aunque las enfermedades respiratorias vinculadas con ese tipo de exposición no eran irrelevantes, la responsabilidad de la gestión de tales riesgos solía recaer en las autoridades de salud pública, las cuales elaboraban orientaciones para reducir al mínimo la exposición y proporcionar remedios apropiados. Los sistemas de SST deberían estar en consonancia con las recomendaciones en materia de salud pública. Era importante señalar que los pólenes estacionales deberían distinguirse del polvo orgánico y otras sustancias generadas directamente por los procesos de trabajo. Restringir la definición de peligros biológicos únicamente a los microorganismos sería incoherente e inexacto desde una perspectiva científica. Los riesgos biológicos generados por animales, plantas, enzimas y biomoléculas grandes, aunque no procedían de microorganismos, suponían una amenaza real para la salud de los trabajadores y debían estar cubiertos por el proyecto de convenio. No incluirlos supondría dejar al margen enfermedades como la bisinosis, aunque esta figuraba en la lista de enfermedades profesionales de la OIT.
16. Los miembros de la Comisión deberían evitar volver a discutir cuestiones que se habían resuelto en 2024. Si bien el Grupo de los Trabajadores no estaba de acuerdo con la cláusula de exclusión que figuraba en el artículo 2 propuesto, no iba a tratar de introducir una enmienda al respecto, en aras de un diálogo constructivo. Para terminar, alentó a todos los miembros a que adoptaran un enfoque pragmático similar.
17. La Vicepresidenta empleadora resaltó la necesidad de elaborar un convenio y una recomendación flexibles para promover la ratificación, dejando que los detalles de la aplicación efectiva fueran definidos con arreglo a cada contexto nacional. El hecho de que en la definición se hiciera referencia a los peligros biológicos como microorganismos no solo aseguraba su precisión técnica y su adecuación a las normativas vigentes, sino que también propiciaba un amplio ámbito de protección. Sería importante definir claramente las diferentes responsabilidades de los empleadores y las autoridades públicas, en función de si la exposición tenía su origen fuera del entorno de trabajo o estaba relacionada directamente con actividades laborales, con el fin de asegurar una gestión eficaz y la continuidad de las actividades empresariales. A efectos de garantizar que los empleadores pudieran seguir eficazmente las recomendaciones de las autoridades, los principales elementos para su Grupo eran: un enfoque basado en los riesgos, medidas basadas en datos empíricos y la atención prioritaria al entorno de trabajo que se hallara bajo el control de los empleadores. En las disposiciones del convenio y la recomendación se debía evitar la ambigüedad en cuanto a qué derechos se ejercían de manera individual y cuáles de manera colectiva. Para ello, su Grupo trataría también de abordar algunos conceptos y términos que podrían generar incertidumbre o debilitar el consenso. Por último, la oradora tomó nota de la inclusión de varios párrafos nuevos en el proyecto de recomendación e indicó la importancia de mantener el texto conciso y práctico para que arrojara la claridad necesaria sobre algunas de las disposiciones del convenio.
18. La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África⁷, reiteró el apoyo de su región a la elaboración de un convenio complementado por una recomendación

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

sobre la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Le preocupaba que parte del texto propuesto parecía alejarse de los acuerdos generales alcanzados en las discusiones del año anterior. En particular, la definición propuesta parecía reducir el ámbito de aplicación de los proyectos de instrumentos para abarcar únicamente los microorganismos, los endoparásitos y sus alérgenos y toxinas asociados. Eso daría lugar a lagunas en la legislación y los programas de respuesta, que dejarían a algunos trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, cuando, en lugar de ello, los instrumentos deberían amparar a todos los trabajadores y permitirles disfrutar de su derecho a disponer de un entorno de trabajo seguro y saludable. Se invitó a la Comisión a que prestara especial atención a los siguientes elementos: 1) una definición y un ámbito de cobertura que no dejaran a nadie atrás; 2) un enfoque basado en los riesgos que fuera eficaz en la gestión de la SST y la protección frente a los peligros biológicos; 3) un enfoque de sistemas a los peligros biológicos y la gestión de los riesgos; 4) la integración de los servicios de salud en el trabajo en la atención primaria de la salud; 5) la utilización de lenguaje sencillo e inequívoco, aceptable para todos los Estados Miembros a fin de alentar la adopción de los instrumentos; 6) una definición clara de las obligaciones, responsabilidades y derechos de todas las personas encargadas de la gestión de los peligros biológicos en el lugar de trabajo; 7) disposiciones para cubrir a los trabajadores y sectores vulnerables, y 8) sensibilidad respecto de las diferencias regionales, tomando en consideración las diferencias en cuanto al nivel de desarrollo.

19. La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que Albania, Armenia, Georgia, Macedonia del Norte, Noruega, la República de Moldova, Türkiye y Ucrania suscribían su declaración. El convenio y la recomendación propuestos debían proporcionar un marco holístico y orientado al futuro para asegurar el respeto, la promoción y la realización del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, en relación con los peligros biológicos. Los Gobiernos, en colaboración con los interlocutores sociales, debían desempeñar un papel fundamental en la mitigación de los efectos de la exposición a los peligros biológicos.
20. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG), dijo que la adopción de un convenio y una recomendación sería importante para reflejar la realidad sobre el terreno, proteger mejor a los trabajadores de todo el mundo y fortalecer la cooperación entre países.
21. La miembro gubernamental de la India dijo que los proyectos de instrumentos debían mejorarse para asegurar la claridad científica, la viabilidad práctica y la consideración de los diversos contextos nacionales. Se necesitaba un enfoque de varios niveles basado en los riesgos, y las definiciones de los peligros biológicos, la exposición a los peligros biológicos y el riesgo biológico, excesivamente amplias, debían ser más específicas para cada lugar de trabajo. Los instrumentos deberían basarse en el principio de inclusión, y no de exclusión, dado que se deberían priorizar los recursos y esfuerzos mundiales para centrarlos en los sectores y ocupaciones de alto riesgo. La aplicación uniforme, con independencia de los niveles de exposición, implicaba cargas excesivas en relación con el cumplimiento de las normas, por lo que podía limitar el crecimiento industrial y el consiguiente desarrollo socioeconómico —especialmente para el sector informal y las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes)— y afectar a las oportunidades de generación de empleo. Los requisitos obligatorios que requerían muchos recursos —como los relativos a la prevención, la precaución, la respuesta, la consulta, la investigación, la vigilancia, el mantenimiento de registros, la elaboración de informes y la formación— deberían limitarse a sectores y ocupaciones de alto riesgo para adaptarlos a los contextos nacionales, con la posibilidad de ampliarlos gradualmente a los sectores de bajo riesgo o informales, sobre la base de

evaluaciones de la viabilidad y los riesgos. Se necesitaba una división clara de las responsabilidades entre los sistemas de atención de salud pública y los empleadores, a fin de brindar una respuesta bien coordinada durante las pandemias. Era necesario tener en cuenta los límites operativos de los sectores generadores de empleo, como las mipymes y el sector informal, así como las capacidades fiscales de los Estados Miembros.

22. La miembro gubernamental de Suiza indicó que se habían eliminado algunas imprecisiones científicas de la definición de peligros biológicos. Era importante que el convenio y la recomendación se centraran en los peligros biológicos para garantizar su eficacia y pertinencia. Había que evitar que se ampliara el alcance del convenio para incluir peligros que no estaban comprendidos en el ámbito de aplicación de los riesgos biológicos, dado que estos ya estaban contemplados en otras normas de la OIT. También era importante distinguir claramente entre medidas de SST, que correspondían al ámbito de competencia de la OIT, y medidas de salud pública más generales, dado que ampliar el ámbito de aplicación a los riesgos no biológicos y la salud pública dificultaría la ratificación y la aplicación, por lo que no se lograría el objetivo de proteger al mayor número posible de trabajadores frente a los peligros biológicos.
23. El miembro gubernamental del Japón dijo que era fundamental asegurar que la aplicación del convenio fuera viable, de acuerdo con las circunstancias nacionales. Algunos Estados Miembros ya contaban con sus propios marcos jurídicos para proteger a los trabajadores frente a los peligros biológicos, que en ocasiones abarcaban una gran variedad de cuestiones, incluida la salud en el trabajo. Por lo tanto, no sería eficiente ni realista exigirles que elaboraran un nuevo marco jurídico centrado específicamente en la salud en el trabajo. El instrumento debería centrarse en brindar una amplia protección a los trabajadores y no requerir que todos los temas clasificados como peligros biológicos recibieran un trato igual y uniforme. La definición de «peligros biológicos» propuesta por la Oficina era extremadamente amplia, por lo que debería permitir a cada Estado Miembro identificar los temas que requerían una evaluación de los riesgos en función de sus circunstancias específicas y determinar de manera flexible el contenido y la priorización de sus medidas para adoptar respuestas prácticas y eficaces.
24. El miembro gubernamental de Indonesia dijo que el instrumento debía reconocer que la aplicación de las políticas y medidas de SST podía variar entre las medianas y grandes empresas, y las microempresas y pequeñas empresas. La adopción de un enfoque basado en los riesgos y específico para cada sector era importante, como también lo era la armonización con los sistemas de SST nacionales y la prestación de asistencia técnica y servicios de fortalecimiento de la capacidad por parte de la OIT.
25. La miembro gubernamental del Canadá explicó que los instrumentos que se adoptarían debían: 1) ser claros, pertinentes, inclusivos y orientados al futuro y, a la vez, ser lo suficientemente flexibles para que todos los Gobiernos pudieran aplicarlos; 2) ser coherentes con otras normas sobre SST en el lugar de trabajo y con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT; 3) reflejar el papel conjunto de los trabajadores y los empleadores a la hora de identificar los riesgos en el lugar de trabajo y las mejores soluciones para abordarlos y prevenirlos, y 4) reconocer el derecho de los trabajadores de ser informados sobre los riesgos para su vida, participar en las discusiones sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo, y rechazar un trabajo que entrañara un peligro grave para su vida o salud, sin temor a sufrir represalias. Por último, algunos grupos podían ser más vulnerables a los riesgos relacionados con los peligros biológicos y, por lo tanto, necesitaban atención específica o protección especial.

26. El miembro gubernamental de Noruega dijo que el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación brindaban una base sólida para la discusión. Destacando la importancia de la colaboración estrecha entre las autoridades de salud pública y las de salud en el trabajo, especialmente en relación con el control de infecciones, propuso que se revitalizaran estructuras como el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo, a fin de facilitar una cooperación que beneficiaría a ambas partes.
27. La miembro gubernamental de México dijo que su país contaba con una base normativa robusta en materia de SST. No obstante, reconoció que los desafíos actuales —incluidos los riesgos emergentes y reemergentes, el cambio climático y la movilidad laboral— exigían una actualización continua de las políticas públicas. Los proyectos de instrumentos representaban un avance sustantivo en la consolidación de un marco internacional que fortalecería la prevención de riesgos laborales, particularmente aquellos derivados de la exposición a agentes biológicos, cuya complejidad y transversalidad requerían respuestas integrales y basadas en evidencia científica. Su país respaldaba la adopción del convenio y la recomendación por tres razones: 1) establecerían obligaciones claras para los Estados Miembros, orientadas a garantizar entornos de trabajo seguros, con base en evaluaciones de los riesgos realizadas por las autoridades competentes; 2) promoverían un enfoque preventivo y sistémico, que articularía la jerarquía de los controles, la vigilancia de la salud, la gestión de emergencias y la protección social, y 3) resaltarían el papel del diálogo social y la corresponsabilidad tripartita en su implementación efectiva, habida cuenta de que tanto en la elaboración de políticas como en la aplicación de medidas en el lugar de trabajo se requería un compromiso tripartito activo. La adopción del convenio y la recomendación no solo contribuiría a reducir la carga de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, sino que también fortalecería la resiliencia de los sistemas productivos y la cohesión social.
28. El miembro gubernamental de Malasia destacó que el proyecto de convenio hacía hincapié en la prevención, la preparación y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. La claridad de las definiciones —incluidas las de peligros biológicos, riesgos y grupos vulnerables— era importante para apoyar la interpretación y aplicación coherentes de las normas en los Estados Miembros. Era necesario delimitar claramente las responsabilidades de los órganos competentes en materia de SST y las autoridades de salud pública, a fin de evitar los solapamientos y asegurar la coordinación eficaz. Se debería otorgar flexibilidad para la aplicación a nivel nacional, especialmente teniendo en cuenta las limitaciones de recursos y la diversidad de sistemas de SST en los Estados Miembros. La institucionalización de las obligaciones de diligencia debida para las empresas les permitiría identificar, prevenir y mitigar de forma proactiva los posibles daños relacionados con riesgos biológicos, de conformidad con las mejores prácticas internacionales. Era fundamental proteger a los trabajadores expuestos a peligros biológicos relacionados con el trabajo mediante indemnizaciones adecuadas, atención médica y apoyo a la rehabilitación, dado que estas protecciones constituían la base de la confianza y la justicia social.
29. La miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte apoyó la adopción de un convenio complementado por una recomendación, que brindaría la oportunidad de lograr coherencia en materia de políticas a nivel internacional, promover la salud de los trabajadores en todo el mundo y contribuir a contener la propagación de infecciones provocadas por la exposición a peligros biológicos en el trabajo. Los textos propuestos establecían claramente las obligaciones de empleadores y trabajadores. Sería fundamental que el convenio fuera ratificado por el mayor número posible de Estados Miembros, a fin de asegurar que las protecciones frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo se extendieran y estuvieran disponibles para el mayor número posible de

trabajadores en todo el mundo. Algunos puntos de los textos propuestos eran deliberadamente amplios para reflejar la diversidad de sistemas y prácticas de los Estados Miembros.

30. La miembro gubernamental de Côte d'Ivoire observó que su país había adoptado medidas concretas para apoyar la SST, entre las que se incluían la revisión de su Código del Trabajo en 2015 y la adopción de una política nacional armonizada con los Convenios núms. 155 y 187, así como el aumento de la capacidad de la inspección del trabajo. Para continuar la labor actual de prevenir la exposición de los trabajadores informales y agrícolas más vulnerables a los peligros biológicos, la oradora destacó su pleno apoyo a la elaboración de una norma internacional que tuviera en cuenta la realidad de todos los países, incluidos los del Sur Global. Se necesitaría contar con un mayor apoyo técnico de la Oficina para la elaboración de programas de prevención realistas, aplicables especialmente al sector agrícola informal.
31. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán acogió con agrado la elaboración de un convenio y una recomendación internacionales para seguir promoviendo la SST y salvar vidas. Consideraba que ambos proyectos de instrumento eran profesionales, de formulación inequívoca y decisivos para ayudar a su país a consolidar la legislación vigente, incluidos los protocolos para proteger a trabajadores clave frente a los peligros biológicos en el lugar de trabajo en el sector médico y, en última instancia, para ampliar la protección a otros trabajadores vulnerables.
32. La miembro gubernamental del Uruguay señaló que su país tenía una vasta trayectoria en la ratificación de convenios internacionales, incluidos los Convenios núms. 155 y 187, y expresó su apoyo al nuevo convenio y la nueva recomendación sobre peligros biológicos, que serían especialmente pertinentes para proteger a los trabajadores en el sector informal.
33. El representante del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH) observó que los peligros biológicos afectaban a los trabajadores de todos los sectores, incluidos grupos vulnerables como las mujeres embarazadas y los trabajadores migrantes, y trascendían las fronteras. Sin embargo, a pesar de la magnitud de la amenaza, los marcos mundiales sobre SST seguían siendo insuficientes. Para subsanar las lagunas normativas que dejaban a millones de trabajadores expuestos a esos peligros y a fin de proporcionar un referente mundial en materia de protección, el IOSH expresó su firme apoyo a la elaboración y adopción del convenio y la recomendación de la OIT.
34. El representante de StreetNet International señaló que su alianza mundial de vendedores ambulantes y de mercados abarcaba 55 países e incluía a la Alianza Internacional de Recicladores, una federación mundial de sindicatos de recicladores de 32 países. Destacó la importancia del nuevo convenio y la nueva recomendación como instrumentos fundamentales para promover el diálogo social inclusivo y exigir la rendición de cuentas a las autoridades locales para proteger a los trabajadores por cuenta propia vulnerables en espacios públicos, como los vendedores ambulantes y los recicladores de residuos, de la exposición diaria a los peligros biológicos.
35. La representante de HomeNet International indicó que su red mundial abarcaba 71 organizaciones de trabajadores a domicilio y representaba a más de un millón de trabajadores a domicilio. Expresó su apoyo al convenio e instó a que se ampliara la definición para que cubriera todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores a domicilio, de conformidad con el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Asimismo, se debería prestar especial atención al establecimiento de una definición inclusiva de lugar de trabajo, como la que figura en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y a

tratar adecuadamente la urgencia del cambio climático y su impacto en el precario entorno de trabajo de los trabajadores a domicilio.

36. La Vicepresidenta empleadora expresó su confianza en que los proyectos de instrumento ofrecerían una buena base para avanzar en la discusión, si bien advirtió que varios aspectos todavía debían aclararse mediante un debate constructivo. Reiteró la esperanza de que la Comisión alcanzara un acuerdo sobre instrumentos que fueran lo suficientemente flexibles como para permitir su adaptación generalizada a nivel nacional y obtener una amplia ratificación; que lograran un equilibrio entre la protección de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas que necesitaran medidas de apoyo, especialmente las mipymes, y, por último, que evitaran la repetición de lo dispuesto en otros convenios vigentes y se basara en una definición de peligros biológicos clara e inequívoca.
37. El Vicepresidente trabajador expresó su optimismo. Coincidió con la Vicepresidenta empleadora en que existía un precedente de la definición de peligros biológicos en el Convenio núm. 155. No obstante, insistió en que una definición amplia que incluyera a animales y plantas respondería a las diferentes necesidades de los países y serviría de base para la elaboración de un instrumento flexible que los países pudieran ratificar de acuerdo con sus propias evaluaciones basadas en los riesgos, tal como había solicitado el miembro gubernamental del Japón.

Examen del proyecto de convenio⁸

Título del convenio

A.47

38. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda para añadir «prevención y la» antes de «protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo».
39. La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)⁹; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia, y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.
40. La enmienda fue adoptada y el título del convenio fue adoptado en su versión enmendada.

Preámbulo

Párrafos 1 a 4 del preámbulo

41. Los párrafos 1 a 4 fueron adoptados.

⁸ El texto del proyecto de convenio puede consultarse en las páginas 79 a 87 del documento ILC.113/Informe IV(4). Todas las enmiendas pueden consultarse en el [sitio web de la Comisión](#).

⁹ En el marco del presente informe, las declaraciones del GRULAC no incluyen la posición de la Argentina.

Párrafo 5 del preámbulo

A.31

42. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón y Türkiye, presentó una enmienda que tenía dos partes: la primera consistía en suprimir la palabra «integral» después de «marco jurídico», como ya se había discutido en la 112.^a reunión de la Conferencia (2024), y la segunda, en añadir «cuando el riesgo en el lugar de trabajo es más elevado que el de la población general,» después de «la promoción y la realización del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en lo que respecta a los peligros biológicos». La finalidad de la segunda parte de la enmienda era aclarar que el proyecto de convenio se aplicaría al lugar de trabajo. Si la fuente del peligro no guardaba relación con el lugar de trabajo, se deberían aplicar medidas de salud pública, que no debían ser reguladas por el marco jurídico del proyecto de convenio.
43. El Vicepresidente trabajador respaldó la primera parte de la enmienda, pero no la segunda. La experiencia de la pandemia de COVID-19 exigía que hubiera respuestas en materia de SST cuando se producía una emergencia de salud pública.
44. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la primera parte de la enmienda y dejó la decisión respecto de la segunda parte en manos de los miembros gubernamentales.
45. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la segunda parte de la enmienda, pero indicaron su acuerdo o su flexibilidad con respecto a la primera parte.
46. Los miembros gubernamentales de China, la República Islámica del Irán, Indonesia y la India manifestaron su conformidad con la enmienda propuesta.
47. Un representante de la secretaría aclaró que, según se disponía en el *Manual de redacción de los instrumentos de la OIT*, el preámbulo no era jurídicamente vinculante, sino que tenía por objeto establecer el contexto.
48. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón y Türkiye, subenmendó su propuesta retirando la segunda parte.
49. La enmienda fue adoptada en su versión subenmendada.

A.58

50. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en sustituir «para» por «basado en», antes de «el respeto, la promoción y la realización del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en lo que respecta a los peligros biológicos».
51. El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo en cambiar el significado de la redacción original, por lo que no apoyó la enmienda.
52. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la República Islámica del Irán no respaldaron la enmienda, mientras que los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, manifestaron su flexibilidad al respecto.
53. Un representante de la secretaría aclaró que el texto propuesto indicaba que el instrumento promovería el cumplimiento por parte de los Estados Miembros de la OIT de su obligación

constitucional de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

- 54. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, respaldaron el texto de la Oficina tras la aclaración.
- 55. La enmienda fue retirada.

A.59

- 56. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con la finalidad de sustituir «la realización del derecho a» por «la realización del principio y derecho fundamental a».
- 57. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; la India, y la República Islámica del Irán, apoyaron la enmienda.
- 58. La enmienda fue adoptada.

A.27

- 59. El miembro gubernamental de la India, secundado por los miembros gubernamentales de Suiza e Indonesia, presentó una enmienda consistente en añadir «originados en el entorno de trabajo, cuyo riesgo es más elevado que el que experimenta la población general y cuyo control es, dentro de lo razonable, responsabilidad del empleador» después de «en lo que respecta a los peligros biológicos». El propósito era reflejar una división clara entre las responsabilidades de los empleadores y de las autoridades de salud pública, teniendo en cuenta la capacidad de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes) y aquellas que desarrollaban su actividad en la economía informal. La redacción de la enmienda se basaba en los Convenios núms. 155 y 187 y estaba en consonancia con las directrices de la OMS sobre la salud en el trabajo. El proyecto de convenio debería permitir la adopción de un enfoque proporcionado con respecto a los riesgos y medidas que sean razonables y factibles, en el espíritu del artículo 4, 2) del Convenio núm. 155.
- 60. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, dado que era acorde con algunas propuestas que su Grupo iba a presentar.
- 61. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda y afirmó que los sistemas de SST y la jerarquía de los controles de los peligros exigían que los empleadores gestionaran todos los peligros en el lugar de trabajo, independientemente de cuál fuera su origen y su nivel de incidencia y gravedad para la población general.
- 62. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 63. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán expresó su posible respaldo a la enmienda.
- 64. La Vicepresidenta empleadora reconoció que la enmienda no había recibido suficiente apoyo y alentó a la Comisión a que buscara otro lugar adecuado en el proyecto de convenio para incluir estas disposiciones.
- 65. El miembro gubernamental de la India destacó la importancia de prestar atención al exceso de riesgo en el lugar de trabajo con respecto al soportado por la población general, y aclaró

que el texto propuesto iba más allá de los principios establecidos en las directrices de la OMS, incluidas las directrices sobre la COVID-19 de 2020, en las que se mencionaba expresamente que había un riesgo laboral cuando la probabilidad de exposición a agentes biológicos en el lugar de trabajo era superior a la del entorno general. En la *Estrategia mundial OMS de salud ocupacional para todos* se afirmaba que los riesgos laborales deberían diferenciarse de los riesgos ambientales generales y evaluarse en función de las prioridades y las condiciones nacionales. Además, el Convenio núm. 155 se refería únicamente a la finalidad de reducir al mínimo los peligros inherentes al entorno de trabajo, pues estos eran los que podían ser controlados dentro de lo razonable por el empleador.

- 66. Un representante de la secretaría recordó que el objeto de la discusión era el preámbulo, que no era jurídicamente vinculante, y que dichas cuestiones se trataban en la parte VIII del instrumento, relativa a los deberes y responsabilidades de los empleadores.
- 67. La enmienda fue retirada y el párrafo 5 fue adoptado en su versión enmendada.

Párrafo 6 del preámbulo

A.93

- 68. El miembro gubernamental de la India, secundado por los miembros gubernamentales de Indonesia y la República Islámica del Irán, introdujo una enmienda con el fin de suprimir las palabras «y lesiones» después de «enfermedades», puesto que en el proyecto de convenio se hacía referencia a los peligros biológicos y en la parte I del proyecto de recomendación figuraba una lista exhaustiva de esos peligros. Los peligros biológicos causaban enfermedades, pero no lesiones. Cualquier lesión interna o daño a la salud humana era un reflejo de la enfermedad o infección provocada por un peligro biológico. Técnicamente, las lesiones no eran causadas por peligros o agentes biológicos. Las enfermedades y toda manifestación de una enfermedad en el cuerpo abarcaban todas esas situaciones. Por consiguiente, si se aceptara la enmienda, el texto propuesto sería más exacto desde el punto de vista técnico. Los peligros, especialmente los que provocaban epidemias, brotes y pandemias, eran, en general, transmisibles por su propia naturaleza, mientras que las lesiones representaban situaciones excepcionales que ya se trataban en otras directrices y convenios de la OIT. El orador dijo que era partidario de evitar la duplicación y de centrarse en los patógenos que podían causar una reacción biológica.
- 69. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, dado que se refería a la definición y el ámbito de aplicación, sobre los cuales aún no se había tomado una decisión. Además, incluso en las definiciones más estrictas, se consideraría que los daños cardíacos como la endocarditis que podía producirse como secuela de la infección por fiebre Q constituían una lesión causada por un peligro biológico.
- 70. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.
- 71. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, respaldó la enmienda, dado que la definición parecía cubrir toda lesión relacionada con determinados tipos de animales. Los peligros no provocaban lesiones, sino enfermedades. O bien figuraban en la lista de enfermedades cubiertas o no.
- 72. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda.

- 73. La miembro gubernamental de Côte d'Ivoire destacó que no solo se trataba de lesiones externas, sino también internas. Por ejemplo, en el caso de la tuberculosis, que era causada por un germen y podía provocar una lesión pulmonar. Por consiguiente, la oradora no estaba en condiciones de apoyar la enmienda.
- 74. Los miembros gubernamentales de Australia, el Reino Unido y Kenya preferían el texto de la Oficina, que ya señalaba que algunas lesiones podían producirse a nivel celular.
- 75. La enmienda fue retirada.

A.94

- 76. El miembro gubernamental de la India, secundado por el miembro gubernamental de Indonesia, propuso una enmienda que consistía en añadir la palabra «originados» antes de «en el entorno de trabajo», reiterando los principios establecidos en el artículo 4 del Convenio núm. 155, que hacía hincapié en que la política nacional debía prevenir las enfermedades profesionales que fueran consecuencia del trabajo o que sobrevinieran durante el trabajo, en la medida en que fuera razonable y factible. Se debería realizar una distinción entre dos hipótesis: una situación de pandemia, en la cual se podía imponer un conjunto de obligaciones en coordinación con las autoridades de salud pública, y otro supuesto en el cual sería excesivo imponer responsabilidades y obligaciones a los trabajadores y los empleadores, especialmente teniendo en cuenta las capacidades limitadas de las pymes, el sector informal y el Sur Global.
- 77. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la enmienda.
- 78. La Vicepresidenta empleadora, tras haber escuchado a los miembros gubernamentales, expresó su preferencia de que el convenio cubriera todos los tipos de exposición a peligros biológicos y no solamente aquellos originados en el entorno de trabajo. Su Grupo apoyó la cobertura de todas las situaciones y reiteró la importancia de la responsabilidad compartida entre las autoridades públicas, los empleadores y los trabajadores.
- 79. La enmienda fue retirada y el párrafo 6 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 7 del preámbulo

- 80. Una enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la India para añadir la expresión «según proceda» después de «Reconociendo» y para suprimir «y la pertinencia del Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 y del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161),» (A.29) no fue secundada y, por lo tanto, no fue examinada.

A.33

- 81. Los miembros gubernamentales de Suiza, el Japón y Türkiye propusieron una enmienda que consistía en suprimir «y del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)» del final del párrafo, ya que el Convenio núm. 161 solo había sido ratificado por 36 Estados Miembros y para hacer referencia únicamente a los convenios fundamentales.
- 82. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, dado que era necesario hacer referencia a todos los instrumentos en el preámbulo.
- 83. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo a la enmienda, ya que era importante centrarse únicamente en los convenios fundamentales.

84. La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda, debido a que los servicios de la SST eran pertinentes incluso para los Estados Miembros que no habían ratificado el Convenio núm. 161. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Malasia también preferían el texto de la Oficina.
85. El miembro gubernamental de la India estuvo a favor de la enmienda.
86. La enmienda fue retirada y el párrafo 7 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 8 del preámbulo

87. El párrafo 8 fue adoptado.

Párrafo 9 del preámbulo

A.12

88. El miembro gubernamental de los Estados Unidos de América, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Suiza y Türkiye, presentó una enmienda para añadir «específicamente» antes de «los peligros biológicos», dado que el proyecto de convenio no sería el primero en abordar los peligros biológicos, sino que los Convenios núms. 155 y 161 ya abordaban esa cuestión. El proyecto de convenio sería el primero en hacerlo dentro de su ámbito de aplicación.
89. La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, e Indonesia respaldaron la enmienda.
90. La enmienda fue adoptada y el párrafo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10 del preámbulo

91. Una enmienda (A.92) fue retirada.

A.95

92. El miembro gubernamental de la India, con el apoyo de los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y Malasia, propuso añadir «sin dejar de reconocer las distintas funciones y responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y las instituciones públicas,» al final del párrafo, ya que resultaba importante demarcar las funciones y responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y las instituciones públicas, especialmente durante emergencias de salud pública.
93. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda por considerarla innecesaria y recordó que los trabajadores tenían derechos y responsabilidades, en lugar de funciones y responsabilidades.
94. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, debido a que era importante reconocer las diferentes responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y las instituciones públicas, ya que el convenio cubría situaciones que no estaban relacionadas únicamente con el entorno de trabajo, sino también con la salud pública.

95. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, estuvieron de acuerdo con el texto de la Oficina, por considerarlo más claro.
96. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en sustituir el nuevo texto propuesto por «en el marco de sus distintos ámbitos de responsabilidad respectivos».
97. El miembro gubernamental de Malasia se declaró a favor de la subenmienda propuesta.
98. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, reiteraron su preferencia por el texto original.
99. La subenmienda y la enmienda fueron retiradas y el párrafo 10 fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo párrafo después del párrafo 10 del preámbulo

A.32

100. El miembro gubernamental de la India, secundado por la miembro gubernamental de Suiza, propuso insertar un nuevo párrafo para reconocer que las emergencias de salud pública eran responsabilidad de las autoridades de salud pública y que los empleadores no eran directamente responsables de ellas, con el siguiente tenor:

Reconociendo que los peligros biológicos presentes en el entorno de trabajo debidos a circunstancias sociales o medioambientales más generales que no están bajo el control directo del empleador, como los relacionados con emergencias de salud pública, requieren una respuesta progresiva en consonancia con los marcos evolutivos establecidos por las autoridades de salud pública y los organismos competentes.

101. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, ya que algunos peligros se originaban en el lugar de trabajo y otros en el medio ambiente. Las cuestiones que estaban fuera del control directo de los empleadores requerían una respuesta de las autoridades públicas.
102. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y China no respaldaron la enmienda.
103. La enmienda fue retirada.

Párrafos 11 y 12 del preámbulo

104. Los párrafos 11 y 12 fueron adoptados y el preámbulo del proyecto de convenio fue adoptado en su forma enmendada.

Título de la parte I

105. El título de la parte I —Definición y ámbito de aplicación— fue adoptado en su forma original.

Artículo 1, texto introductorio

106. El texto introductorio del artículo 1 fue adoptado en su forma original.

Artículo 1, a)

- 107.** Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India con el objeto de sustituir «microorganismos, células o cultivos celulares, endoparásitos o entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los que han sido modificados genéticamente, y» por «patógenos y a» (A.96) no fue secundada y, por lo tanto, no fue examinada.

A.1

- 108.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que consistía en insertar «, así como a materiales orgánicos de origen vegetal, animal o humano, fluidos corporales y vectores biológicos o transmisores de enfermedades» después de «alérgenos y toxinas asociados». La finalidad de la enmienda era asegurar que la definición de peligros biológicos reflejaba un ámbito de aplicación amplio e inclusivo, concordante con el título del proyecto de convenio, el cual hacía alusión a los peligros biológicos, y no exclusivamente a los peligros microbiológicos. Era necesario señalar que en los artículos 5, a) y 16, 2) del Convenio núm. 155 se hacía referencia a los agentes y las sustancias biológicos, y que las *Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo* de la OIT abarcaban los animales, las plantas y los microorganismos, mientras que en el texto propuesto por la Oficina se proporcionaba una definición más restrictiva.
- 109.** La protección frente a los microorganismos seguía revistiendo suma importancia, sobre todo en el contexto de las pandemias, como la reciente pandemia de COVID-19, y de la incidencia creciente de las zoonosis relacionadas con el cambio climático, los cambios demográficos y los conflictos. Las enfermedades profesionales, como la bisinosis, el asma ocupacional entre los trabajadores de la industria del marisco, los trabajadores de la industria alimentaria y los panaderos, el pulmón del cuidador de aves, las alergias a insectos y la intoxicación producida por plantas, incluida la enfermedad del tabaco verde, no quedarían comprendidas si la definición se centrara exclusivamente en los microorganismos. No todos los peligros relacionados con las plantas eran de naturaleza química, y el convenio debería cristalizar una definición de los peligros biológicos unívoca en aras de la claridad y la pertinencia para los trabajadores y los empleadores.
- 110.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda. Indicó que la definición debería ser clara y aplicable a nivel nacional, y seguir siendo flexible y protegiendo a los trabajadores. Se debería mantener el foco en los microorganismos, como quedaba plasmado en el texto propuesto, donde se daba una definición equilibrada. La oradora indicó que la *Lista de ejemplos de situaciones abarcadas y no abarcadas por la definición de peligros biológicos que se incluye en el proyecto de convenio y el proyecto de recomendación*, proporcionada por la Oficina, aclaraba en mayor medida el ámbito de aplicación de los peligros biológicos y reforzaba el argumento en favor de la definición original.
- 111.** El miembro gubernamental del Japón pidió a la secretaría que aclarara si los Estados Miembros mantendrían la flexibilidad a la hora de determinar qué peligros biológicos iban a evaluar, en función de las circunstancias nacionales, tras la ratificación del convenio.
- 112.** Un representante de la secretaría explicó que el texto propuesto aportaba flexibilidad con respecto a posibles exclusiones y a la aplicación del convenio al definir el ámbito de aplicación de las políticas nacionales. En el artículo 2 del texto propuesto figuraban disposiciones que daban cabida a exclusiones con arreglo a un procedimiento preciso, y en el artículo 3 se establecía la integración de los peligros biológicos en la política nacional de SST, sobre la base de una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes.

- 113.** La miembro gubernamental de Sudáfrica apoyó la enmienda e indicó que contribuía a subsanar una laguna normativa. Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Australia; Kenya y la República Democrática del Congo también respaldaron la enmienda. Los miembros gubernamentales del Reino Unido y el Canadá manifestaron su apoyo a la enmienda, pero señalaron que eran flexibles al respecto.
- 114.** La Vicepresidenta empleadora reiteró su preocupación de que la definición propuesta fuera más allá de los peligros biológicos e incluyera elementos que pudieran corresponder a otros instrumentos, como los que trataban de los productos químicos. Las referencias a los materiales orgánicos de origen vegetal, animal o humano, fluidos corporales y vectores biológicos o transmisores de enfermedades se situarían fuera del ámbito de aplicación del instrumento. La adopción de la enmienda ampliaría el ámbito de aplicación hasta el punto de que ya no sería aplicable a nivel nacional. La definición debía ser clara, precisa y concisa. Recordó que en la definición convenida durante la primera discusión se hacían varias referencias a los microorganismos y reafirmó que el texto propuesto no restringía el ámbito de aplicación del convenio.
- 115.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una subenmienda a fin de añadir «a todo contacto que se produzca en el ámbito del trabajo» después de «así como» y «cuando no esté regulado por otras leyes nacionales» a continuación de «transmisores de enfermedades». Señaló que había déficits de cobertura. Por ejemplo, el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) no abordaba todas las formas de exposición a esos productos, pues su ámbito de aplicación estaba limitado a su uso y no incluía la exposición involuntaria.
- 116.** El Vicepresidente trabajador manifestó que estaba a favor de la subenmienda. El artículo 1, *a)* debería reflejar la definición amplia de los peligros biológicos acordada por los Gobiernos y los empleadores en la primera discusión, como constaba en las Conclusiones. Poner entre comillas el término «peligros biológicos» en el texto propuesto por la Oficina sugería una interpretación restrictiva, centrada solo en los microorganismos, problema que se pretendía subsanar con la enmienda. El orador acogió con satisfacción que se incluyera «a todo contacto que se produzca en el ámbito del trabajo» en la subenmienda propuesta. En muchos Estados Miembros, las principales amenazas biológicas a las que se enfrentaban los trabajadores se derivaban de intoxicaciones, lesiones y otras consecuencias del contacto directo. No consideraba adecuado introducir una norma cuyo ámbito de aplicación fuera inferior al del Convenio núm. 155, que era un convenio fundamental. Así, pues, el instrumento debería proporcionar un modelo para abarcar todos los peligros biológicos, incluidas las condiciones complejas o específicas a cada región.
- 117.** Los Estados Miembros regulaban los riesgos laborales vinculados a los microorganismos, animales y plantas de forma diferente, a través de marcos amplios y de disposiciones jurídicas específicas. La evaluación basada en los riesgos se debería determinar a nivel nacional, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. La enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores no prescribía la forma en que los Estados Miembros deberían regular tales riesgos, por lo que se preservaba la flexibilidad de los países, reconociendo a la vez el amplio abanico de peligros biológicos y la necesidad de aplicar prácticas de prevención y protección al respecto.
- 118.** El miembro gubernamental de Malasia dijo que si el convenio se limitara a los microorganismos consideraría la posibilidad de retirar la enmienda que había propuesto (A.83) sobre los peligros relacionados con los animales.

119. Un representante de la secretaría explicó la evolución de la definición de los peligros biológicos en los textos propuestos. Durante la primera discusión, en 2024, la referencia a los materiales orgánicos de origen vegetal, animal o humano de la definición inicial se había trasladado del punto 4 al punto 5 de las Conclusiones propuestas, en el que se abordaba la exposición, con el fin de establecer una distinción entre los peligros y los modos de exposición. El punto 4 se había perfeccionado a nivel técnico a efectos del artículo 1, *a)* del convenio, pero conservaba el alcance original, mientras que el punto 5 había pasado a ser la base del artículo 1, *b)*, en el que se abordaban las vías de exposición.
120. Con la definición final propuesta se pretendía mejorar la claridad y la coherencia técnicas del tratamiento de los peligros biológicos aislados o incluyendo los modos de exposición, como el contacto con fluidos, materiales o vectores. El orador indicó que el Convenio núm. 155 hacía referencia tanto a las sustancias biológicas como a los agentes biológicos. Los Estados Miembros regulaban los agentes biológicos con arreglo a leyes específicas, mientras que los peligros biológicos estaban sujetos a la legislación general en materia de SST, lo que explicaba el amplio apoyo recibido por la Oficina a favor de la propuesta incluida en el Informe IV(3).
121. El miembro gubernamental del Japón reiteró la importancia que revestía lograr una comprensión común con respecto a los artículos 2 y 3 del texto propuesto, y clarificar en qué fase se podrían determinar los objetivos de la evaluación de los peligros biológicos.
122. La miembro gubernamental de Suiza no respaldó ni la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, ni la subenmienda presentada por los Estados miembros de la Unión Europea. Ratificar y aplicar el convenio sería difícil si la definición de peligros biológicos incluyera una gama de peligros amplia y variada.
123. La miembro gubernamental de Zimbabwe, secundada por la miembro gubernamental de Sudáfrica, presentó una nueva subenmienda que consistía en incluir «ningún otro convenio o instrumento de la OIT» a continuación de «cuando no esté regulado por» y suprimir la referencia a «otras leyes nacionales».
124. Los miembros gubernamentales de Türkiye, la India, Indonesia y Túnez expresaron su apoyo al texto de la Oficina.
125. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo no estaba dispuesto a apoyar la enmienda, ni ninguna de las subenmiendas propuestas, porque ello ampliaría demasiado el ámbito de aplicación del convenio y complicaría su aplicación a nivel nacional.
126. La miembro gubernamental de Marruecos manifestó su preferencia por el texto de la Oficina. La definición propuesta abarcaba eficazmente la diversa gama de peligros con que los trabajadores podían enfrentarse en el curso de sus actividades profesionales. Además, promovía la focalización de los esfuerzos de prevención y aportaba una base sólida para la aplicación futura del instrumento.
127. La miembro gubernamental de China señaló que era necesario permitir cierto grado de flexibilidad en la definición. La redacción propuesta era suficientemente adecuada, y una formulación más estricta podría dificultar mucho más la aplicación del convenio. Por consiguiente, su Gobierno apoyó el texto de la Oficina.
128. La miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que era flexible y retiró su subenmienda con el fin de respaldar la subenmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea.
129. La miembro gubernamental de Eswatini dijo que estaba de acuerdo con la subenmienda presentada por los Estados miembros de la Unión Europea.

- 130.** El Vicepresidente trabajador afirmó que, si bien su Grupo tenía una postura flexible con respecto a numerosas cuestiones, no podía transigir en cuanto a la definición de peligros biológicos. Realizar evaluaciones de los riesgos en coordinación con los interlocutores sociales a nivel nacional era factible para todos los países presentes. La Oficina también había indicado que no era un requisito obligatorio. Una definición amplia protegería a los trabajadores de todos los peligros biológicos, y no solo de los microorganismos. La definición de peligros biológicos debería ser acorde con la definición amplia establecida en el Convenio núm. 155, y no debía debilitarla ni introducir ambigüedad alguna.
- 131.** La Vicepresidenta empleadora subrayó que, si bien su Grupo también era flexible en relación con numerosas cuestiones, no podía transigir en lo tocante a ese punto. Era importante centrarse específicamente en los peligros biológicos y no incluir productos químicos u otros riesgos que se abordaban en otros instrumentos. El ámbito de aplicación del convenio no debería ampliarse innecesariamente, y era fundamental que la Comisión desarrollara una definición clara y precisa de conformidad con su mandato relativo a los peligros biológicos.
- 132.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que muchos peligros biológicos no quedaban comprendidos en el Convenio núm. 170, en cuyo texto no se preveía la exposición involuntaria. Asimismo, llamó la atención de la Comisión sobre una publicación reciente de la OIT titulada *Building a Safe and Healthy Working Environment in South Asian Plantations*, en la que una comisión conjunta de trabajadores y empleadores había determinado que las serpientes, por ejemplo, eran peligros biológicos, lo cual ilustraba el conocimiento práctico de lo que constituía un peligro biológico.
- 133.** El miembro gubernamental de la República Democrática del Congo puso de relieve que la definición de peligros biológicos debería ser completa e incluir cuatro elementos clave: microorganismos, vectores, virus y toxinas. Incluir esos elementos ayudaría a orientar el desarrollo de estrategias eficaces para proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo.
- 134.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Noruega expresaron su apoyo a la subenmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea.
- 135.** El miembro gubernamental del Japón expresó su respaldo al texto de la Oficina y reiteró la distinción entre la flexibilidad para determinar el objeto de la evaluación de los riesgos y las medidas que deben adoptarse tras dicha evaluación, como se establece en los artículos 2 y 3 del proyecto de convenio. El orador pidió a la Oficina que aclarara si cada país dispondría de flexibilidad para determinar los elementos específicos que se incluirían en la evaluación de los riesgos basándose en su contexto nacional. En particular, preguntó si los países tendrían la posibilidad de excluir ciertos tipos de peligros biológicos del alcance de la evaluación.
- 136.** Un representante de la secretaría aclaró que en el artículo 3 del proyecto de convenio se establecía la integración de los peligros biológicos en las políticas nacionales de SST, sobre la base de la evaluación de los riesgos realizada por la autoridad competente, en consulta con los interlocutores sociales. La evaluación se regiría por la definición de peligros biológicos. No obstante, si bien la definición de peligros biológicos adoptada por la Comisión sería vinculante para los Estados Miembros que ratificaran el convenio, estos tendrían la posibilidad de adaptar el alcance de la evaluación de los riesgos a su contexto nacional sobre la base de las cláusulas de flexibilidad de los artículos 2 y 3, las cuales permitían a los Estados Miembros excluir a determinados sectores o grupos de trabajadores del ámbito de aplicación del convenio, cuando se reunían ciertas condiciones.

- 137.** Las miembros gubernamentales de Namibia y Lesotho expresaron su apoyo a la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores y a la subenmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea.
- 138.** La Vicepresidenta empleadora subrayó que la definición que se adoptara sería vinculante para todos los Estados Miembros que ratificaran el convenio, y posteriormente para los empleadores y los trabajadores por conducto de la legislación nacional. Por consiguiente, era fundamental que hubiera una interpretación común y precisa de la definición, pues no habría margen de flexibilidad una vez que esta se hubiera convenido. La definición se debería centrar estrictamente en los peligros biológicos. Los peligros relacionados con las mordeduras de serpiente o los ataques de perros, por ejemplo, no entraban dentro del ámbito de aplicación del convenio y se abordaban mejor en el marco de otros instrumentos, como el Convenio núm. 170, cuyo examen estaba previsto en 2027. La oradora instó a la Comisión a que mantuviera la definición indicada en el texto de la Oficina, la cual debería leerse junto con los párrafos de la recomendación pertinentes.
- 139.** Cuando se reanudó la discusión en una sesión posterior, el Vicepresidente trabajador reiteró que el convenio debería brindar protección frente a todos los peligros biológicos, ya fueran agentes, sustancias o productos biológicos, en los 187 Estados Miembros de la OIT, sin excepción.
- 140.** La Vicepresidenta empleadora prefería que la definición se asemejara más a la del texto original, pero limitada a los microorganismos. Ampliar el alcance dificultaría la ratificación amplia del convenio.
- 141.** La miembro gubernamental de Sudáfrica, secundada por la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para que el texto dijera «así como a alérgenos, toxinas e irritantes de origen vegetal o animal, cuando la exposición se produzca en el ámbito del trabajo».
- 142.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, estuvo de acuerdo con la subenmienda. En las discusiones del año anterior se había llegado a la conclusión de que los peligros biológicos en el entorno de trabajo comprendían la exposición a materiales de origen vegetal, animal o humano.
- 143.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Australia; Noruega; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Canadá; Malasia, e Indonesia respaldaron la subenmienda.
- 144.** La Vicepresidenta empleadora declaró que su Grupo no estaba de acuerdo con el texto subenmendado. El hecho de que se hubieran mantenido consultas informales fuera de la sesión plenaria, sin incluir al Grupo de los Empleadores, no era una buena forma de proceder.
- 145.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y otra enmienda (A.98) fue desestimada. Otras dos enmiendas (A.83 y A.8) fueron retiradas y el artículo 1, *a*) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 1, *b*)

A.2

- 146.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que consistía en sustituir las dos referencias a «peligros» por «agentes, sustancias o productos». El texto revisado reflejaba la exposición real en el lugar de trabajo y armonizaba la formulación con la del Convenio núm. 155.

- 147. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda e indicó que el convenio debería seguir centrándose en definir la exposición a peligros biológicos, y no a agentes, sustancias o productos biológicos.
- 148. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Malasia; Indonesia; Chile; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la República Islámica del Irán no dieron su apoyo a la enmienda.
- 149. El Vicepresidente trabajador aclaró que el Grupo de los Trabajadores no estaba dispuesto a retirar la enmienda.
- 150. La enmienda no fue adoptada.

A.60

- 151. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con la finalidad de añadir las palabras «que incluye las actividades relacionadas con el trabajo y las situaciones de salud pública» a continuación de «exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo». La finalidad era aclarar que un peligro podía tener su origen en la actividad económica o ser consecuencia de eventos que se produjeran en el mundo material, así como determinar las diferentes estrategias y medidas de respuesta y el reparto de responsabilidades entre los empleadores y las autoridades públicas.
- 152. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda que no afectaba a la versión en español y que consistía en cambiar «which includes» por «including» en la versión en inglés.
- 153. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, e Indonesia indicaron que preferían mantener la redacción original de la enmienda.
- 154. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la subenmienda.
- 155. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.34 y A.45

- 156. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón y Türkiye, y el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentaron enmiendas idénticas que consistían en suprimir «un suceso durante el» por «una situación en la». La palabra «suceso» se refería a un momento específico puntual y a un nivel de incidente en la SST, mientras que una «situación» podía perdurar en el tiempo.
- 157. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador expresaron su apoyo a las enmiendas.
- 158. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió a la secretaría que explicara las consecuencias jurídicas de dicho cambio.
- 159. Un representante de la secretaría explicó que «suceso» reflejaba toda ocurrencia que sucedía en un momento y lugar particulares. Por consiguiente, era una palabra neutra y flexible que no tenía una duración o frecuencia específica y era coherente con la formulación utilizada por la OIT. El término «situación», sin embargo, podía restar claridad a la definición al describir un contexto, en lugar de un episodio de exposición. Tras reconocer las preocupaciones de algunos

mandantes de reflejar mejor las exposiciones continuas y crónicas, aclaró que «suceso» no se limitaba a ocurrencias únicas, sino que incluía sucesos de exposición reiterados.

- 160. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, preferían el texto de la Oficina.
- 161. Las enmiendas fueron retiradas.

A.61

- 162. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda que consistía en suprimir «o se encuentra muy cerca de ellos». La noción de cercanía no estaba suficientemente clara y dependía de demasiadas variables —como las cifras de reproducción básica y la infecciosidad de las enfermedades— que comprometerían la aplicación del convenio. Propuso una subenmienda para añadir «por transmisión directa o indirecta» después de «contacto» a fin de aportar claridad a la definición.
- 163. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la República Islámica del Irán; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, expresaron su preferencia por el texto original.
- 164. La subenmienda y la enmienda fueron retiradas.
- 165. Siete enmiendas (A.102, A.103, A.100, A.112, A.46, A.97 y A.104) fueron retiradas.

A.62

- 166. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en añadir «incluyendo la duración y la intensidad de la exposición» después de «vías de exposición», para especificar el potencial para causar daño.
- 167. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda debido a que podía resultar problemática para algunos peligros biológicos, como el VIH.
- 168. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 169. La enmienda fue retirada.

A.63

- 170. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «y medidas» después de «estrategias» al final del párrafo con objeto de aportar precisión y complementar la noción de estrategias.
- 171. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, estuvieron de acuerdo con la enmienda.
- 172. La enmienda fue adoptada y el artículo 1, b) fue adoptado en su versión enmendada.

Artículo 1, c)**A.64**

- 173.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para aportar claridad sin alterar el contenido de la definición, mediante la introducción de las siguientes correcciones al texto: «'riesgo biológico' se refiere a una combinación de la probabilidad de que se produzca un suceso que implique una exposición a un peligro biológico con la gravedad de los daños a la salud humana que pueda causar esa exposición».
- 174.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Canadá, y la República Islámica del Irán preferían la redacción original.
- 175.** La miembro gubernamental de Suiza respaldó la enmienda y agradeció que se aportara claridad.
- 176.** La enmienda fue retirada.
- 177.** Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India que consistía en sustituir «un suceso peligroso causado» por «una enfermedad causada», suprimir «de la lesión o» y sustituir «ese suceso» por «esa enfermedad» (A.99) no obtuvo apoyo y, por lo tanto, no fue examinada.
- 178.** Tres enmiendas fueron retiradas (A.35, A.3 y A.100).

A.15

- 179.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por la miembro gubernamental del Reino Unido, introdujo una enmienda en la que proponía insertar «según determinen las autoridades competentes mediante una evaluación» al final del párrafo, para reconocer que cada una de las partes interesadas tenía libertad para definir los riesgos biológicos.
- 180.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda dado que quizá no era factible para las autoridades competentes evaluar los riesgos de los peligros biológicos.
- 181.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán; el Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora no respaldaron la enmienda.
- 182.** La enmienda fue retirada.
- 183.** Otra enmienda (A.101) fue retirada y el artículo 1, c) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 1, d)

- 184.** Una enmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos que consistía en suprimir el párrafo (A.16) no obtuvo apoyo y, por lo tanto, no fue examinada.

A.65

- 185.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en sustituir «una evaluación sistemática de los peligros y riesgos biológicos» por «un proceso sistemático y transparente de identificación de los peligros biológicos y de evaluación de los riesgos», a fin de demostrar que se trataba de dos etapas diferentes y que la identificación de los riesgos ocurría antes de su evaluación.

186. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la República Islámica del Irán estuvieron de acuerdo con la enmienda.
187. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Australia; Malasia, e Indonesia no respaldaron la enmienda.
188. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, pidió aclaración sobre lo que significaba «un proceso transparente», dado que era un concepto subjetivo.
189. La Vicepresidenta empleadora respondió que un proceso transparente implicaría que los medios utilizados para identificar los peligros biológicos y sus riesgos podían explicarse claramente.
190. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldó la enmienda debido a que el «proceso transparente» podía variar en función de la cultura o zona geográfica y debía definirse en el contexto del convenio.
191. El miembro gubernamental de Malasia añadió que la transparencia del proceso debería estar implícita y no necesitaba mencionarse explícitamente.
192. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en suprimir la palabra «transparente».
193. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.105

194. El miembro gubernamental de la India, secundado por el miembro gubernamental de Suiza, presentó una enmienda en la que proponía añadir «realizada» después de «los peligros y riesgos biológicos» y «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» después de «por las autoridades competentes», para adaptar el texto a los contextos nacionales.
195. El miembro gubernamental de Namibia apoyó la enmienda.
196. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldaron la enmienda.
197. La enmienda fue retirada.

A.4

198. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que consistía en sustituir la palabra «o» por «y de» para que los Gobiernos se comprometieran a elaborar un marco y directrices, a fin de evitar una ambigüedad que podía provocar dificultades en la aplicación del convenio. Los artículos 19 y 22 de la Constitución de la OIT hacían referencia a la aplicación en la legislación y en la práctica.
199. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estuvo de acuerdo con la enmienda, dado que no siempre sería posible elaborar directrices para cada peligro biológico y en ocasiones podía resultar más apropiado establecer únicamente directrices o bien un marco normativo, pero no ambos.
200. Los miembros gubernamentales de China; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la República Islámica del Irán, y Malasia no apoyaron la enmienda.

- 201. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda que consistía en añadir «según proceda, de» después de «y» para darle un carácter menos definitivo.
- 202. Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldaron la subenmienda.
- 203. La subenmienda no fue adoptada y la enmienda fue retirada.

A.66

- 204. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda que consistía en insertar «basada en datos científicos» después de «evaluación», con el fin de aportar claridad a ese término.
- 205. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda dado que no siempre se podía disponer de datos científicos suficientes.
- 206. La Vicepresidenta empleadora introdujo una subenmienda en la que proponía el enunciado «los mejores datos científicos disponibles». Se refirió al ejemplo de la COVID-19.
- 207. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, propuso otra subenmienda en la que proponía añadir «cuando sea posible».
- 208. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no querían añadir una complejidad innecesaria al texto.
- 209. Las subenmiendas no fueron adoptadas y la enmienda fue retirada.

A.67

- 210. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en suprimir el inciso iv) debido a su falta de claridad.
- 211. El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda.
- 212. Un representante de la secretaría explicó que el apartado se había simplificado sobre la base de los comentarios enviados por los mandantes, y aclaró que la expresión «grado de preocupación» debía determinarse dentro de cada contexto nacional.
- 213. Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; los Estados Unidos; la República Islámica del Irán, e Indonesia expresaron su apoyo a la enmienda.
- 214. La enmienda fue adoptada y los incisos i) a iii) del apartado d) fueron adoptados.

Nuevo inciso en el apartado d)

- 215. Una enmienda (A.115) fue retirada.

A.117

- 216. El miembro gubernamental de la India, secundado por la Vicepresidenta empleadora, introdujo una enmienda en la que proponía añadir un nuevo inciso del siguiente tenor: «la medida en que el control del riesgo ejercido por el empleador es razonable y factible».
- 217. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda, que su Grupo consideraba importante incluir en los elementos vinculantes del proyecto de convenio.

- 218. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, el Reino Unido y China no apoyaron la enmienda.
- 219. El miembro gubernamental de la India hizo referencia al artículo 16, *b)* del proyecto de convenio y mencionó la importancia de tener en cuenta todo riesgo que estuviera fuera del control de los empleadores a la hora de evaluar los riesgos en el lugar de trabajo.
- 220. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán respaldó la enmienda.
- 221. Un representante de la secretaría aclaró que el concepto de evaluación de los riesgos que figuraba en el apartado *d)* del artículo 1 era mucho más amplio que las obligaciones de los empleadores. Implicaba los deberes de las autoridades competentes en el marco de las políticas nacionales. Las responsabilidades a nivel de lugar de trabajo se definían en otras partes del proyecto de convenio.
- 222. La enmienda no fue adoptada.

A.118

- 223. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda para añadir un nuevo inciso del siguiente tenor: «el mecanismo de entrada en el cuerpo humano».
- 224. La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la República Islámica del Irán no respaldaron la enmienda.
- 225. La enmienda fue retirada.

A.120

- 226. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, introdujo una enmienda que consistía en añadir un nuevo inciso: «el órgano o sistema específicamente afectado en el cuerpo humano».
- 227. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la República Islámica del Irán no estuvieron de acuerdo con la enmienda.
- 228. La enmienda fue retirada.

A.121

- 229. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda en la que proponía añadir un nuevo inciso: «los efectos de los peligros climáticos y ambientales sobre la seguridad y salud en el trabajo».
- 230. El Vicepresidente trabajador expresó su apoyo firme a la enmienda.
- 231. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos no respaldaron la enmienda. Los efectos de los riesgos climáticos y ambientales ya se abordaban en el artículo 4, *d)*.
- 232. La enmienda fue retirada y el artículo 1, *d)* fue adoptado en su versión enmendada.

Nuevo apartado después del artículo 1, d)

A.26

- 233.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda con el objeto de insertar un nuevo apartado en el artículo 1 que dijera «el término ‘trabajadores’ abarca a todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos». Según el artículo 3, *b)* del Convenio núm. 155, los empleados públicos quedaban comprendidos en su ámbito de aplicación, y lo mismo debería hacerse en el instrumento propuesto en aras de la coherencia y la claridad jurídica.
- 234.** El Vicepresidente trabajador reconoció que la enmienda propuesta estaba en sintonía con el Convenio núm. 155. Si bien su Grupo prefería no aceptar la enmienda, era flexible al respecto.
- 235.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda, aunque estaba dispuesta a tomar en consideración las opiniones de los miembros gubernamentales.
- 236.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia indicaron que su postura era flexible en cuanto a la enmienda propuesta.
- 237.** Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y el Brasil dieron su apoyo a la enmienda.
- 238.** La enmienda fue adoptada y el nuevo apartado fue adoptado para su inclusión en el artículo 1.
- 239.** Dos enmiendas (A.90 y A.91) fueron retiradas y el artículo 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 2, 1)

A.72

- 240.** El miembro gubernamental de la India, secundado por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, introdujo una enmienda que consistía en suprimir «todos» antes de «los trabajadores» y en sustituir «ramas de actividad económica» por «ocupaciones y sectores en que los trabajadores corren un riesgo elevado de exposición a peligros biológicos originados en el entorno de trabajo, determinados por las autoridades competentes sobre la base de una evaluación de los riesgos, conforme a las condiciones y la práctica nacionales». El convenio debería aplicarse cuando existiera un peligro biológico o se previera su aparición. La aplicación generalizada extendería la cobertura a modalidades como el trabajo en plataformas basado en el domicilio u otras formas de trabajo en evolución en las que el lugar de trabajo no estaba definido o se situaba fuera del control del empleador. Con la referencia a la evaluación de los riesgos por las autoridades competentes se pretendía abordar las posibles inquietudes de las partes interesadas.
- 241.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda. En otras partes del instrumento se indicaban suficientemente las condiciones y las exclusiones, y en el presente párrafo se debería establecer que el convenio se aplicaba a todos los trabajadores.
- 242.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre de grupo de África, e Indonesia no aceptaron la enmienda.
- 243.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda y propuso una subenmienda al texto, de modo que tras la palabra «trabajadores» se dijera «en todas las ramas de actividad económica en que los trabajadores corren un riesgo de exposición a peligros biológicos en el entorno de

trabajo, según identifiquen o prevean las autoridades competentes sobre la base de una evaluación de los riesgos biológicos».

- 244.** El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con la subenmienda.
- 245.** El miembro gubernamental de la India apoyó la subenmienda. La aplicabilidad del convenio debería estar vinculada a la presencia y la anticipación de riesgos biológicos en el lugar de trabajo, con el fin de evitar obligaciones innecesarias. Los riesgos biológicos, si bien eran un elemento clave para los fines del convenio, no quedaban reflejados en la definición que tenían ante sí. La enmienda propuesta en su versión subenmendada facultaría a las autoridades competentes para realizar evaluaciones científicas de los riesgos y posibilitaría el desarrollo de respuestas proporcionadas, eficaces y adaptadas al contexto, sin extralimitarse a los sectores de bajo riesgo.
- 246.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán estuvo de acuerdo con la subenmienda.
- 247.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no aceptaron la subenmienda.
- 248.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no dio su apoyo ni a la enmienda ni a la subenmienda. El texto del párrafo debía leerse en el contexto del resto del convenio, y las enmiendas propuestas agregaban complejidad a la interpretación del texto.
- 249.** El miembro gubernamental de Malasia pidió a la secretaría que aclarara qué efecto tenía añadir condiciones de exposición en el entorno de trabajo en el texto propuesto.
- 250.** Un representante de la secretaría aclaró que el texto original propuesto estaba en concordancia con el Convenio núm. 155 y que su ámbito de aplicación era mayor que el del texto propuesto en la enmienda y la subenmienda. La exclusión de ocupaciones o sectores que se indicaba en el artículo 2 aportaba flexibilidad.
- 251.** La subenmienda y la enmienda fueron retiradas.
- 252.** El miembro gubernamental de la India dijo que la finalidad de la enmienda había sido reducir la carga administrativa para los Gobiernos, incluyendo todas las situaciones en que hubiera riesgos.
- 253.** Otra enmienda (A.56) fue retirada y el artículo 2, 1) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 2, 2)

A.13

- 254.** La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar «más» antes de «representativas» con miras a armonizar el texto propuesto con otros instrumentos pertinentes.
- 255.** El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda. Hizo hincapié en que su Grupo no aceptaba los argumentos a favor de la exclusión de ningún trabajador. Todos los trabajadores debían estar protegidos a fin de evitar desigualdades y mayores riesgos para la salud pública.
- 256.** La Vicepresidenta empleadora dio su firme apoyo a la enmienda.
- 257.** La miembro gubernamental de Marruecos respaldó la enmienda.

- 258.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la República Islámica del Irán, e Indonesia estuvieron a favor de la enmienda.
- 259.** La enmienda fue adoptada.
- 260.** Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India con el fin de insertar «, de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales,» después de «medidas de prevención y protección que deban aplicarse» (A.108), no fue secundada y, por consiguiente, no fue examinada.

A.17 y A.109

- 261.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y la India propusieron enmiendas muy similares, que consistían en sustituir «a condición de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable» por «aunque adoptará medidas para dar una protección adecuada a los trabajadores de las ramas excluidas/adoptando medidas para proteger adecuadamente a los trabajadores de las ramas excluidas» al final del párrafo.
- 262.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que, si bien las exclusiones brindaban flexibilidad, era necesario aclarar que los Estados Miembros debían adoptar las medidas adecuadas para poner fin a dichas exclusiones, como se disponía en el párrafo 3 del mismo artículo.
- 263.** El miembro gubernamental de la India señaló que en el instrumento se hacía referencia a las exclusiones con el fin de reconocer que el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable en determinados sectores y ocupaciones podía resultar inviable. En tales casos, la solución podía ser garantizar la protección adecuada mediante una jerarquía de los controles. Sería contradictorio conservar en el texto la condición de mantener un entorno de trabajo seguro tras mencionar las exclusiones.
- 264.** La Vicepresidenta empleadora indicó que su postura en lo tocante a las enmiendas era flexible.
- 265.** La miembro gubernamental de Suiza también dijo que era flexible al respecto y pidió que el Comité de Redacción examinara las incoherencias en la traducción del artículo 2, 2).
- 266.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán respaldó la enmienda.
- 267.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre de grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Malasia; Indonesia, y Tailandia no dieron su apoyo a la enmienda.
- 268.** La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador indicaron que, a la luz de las posiciones dominantes en la sala, no respaldaban la enmienda.
- 269.** El miembro gubernamental de la India dijo que el texto propuesto era contradictorio, pues daba cabida a exclusiones respecto de las cuales no se podía garantizar la seguridad y, a la vez, requería un entorno de trabajo seguro. Eso acarrearía problemas para la interpretación y la aplicación.
- 270.** La enmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos (A.17) fue retirada y la enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la India (A.109) no fue adoptada.
- 271.** El artículo 2, 2) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 2, 3)

- 272.** Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India para sustituir «harán todo lo posible para poner fin a las exclusiones con la mayor brevedad» por «, de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, revisarán las exclusiones periódicamente» (A.55) no fue secundada y, en consecuencia, no fue examinada.
- 273.** El artículo 2, 3) fue adoptado y el artículo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Título de la parte II

- 274.** El título de la parte II —Políticas nacionales— fue adoptado en su forma original.

Artículo 3

- 275.** Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India con el propósito de insertar «progresivamente» después de «integrar», «originados» antes de «en el entorno de trabajo» y «, según proceda,» antes de «revisar periódicamente» (A.54) no fue secundada y, en consecuencia, no fue examinada.

A.68

- 276.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «la exposición a» antes de «peligros biológicos». Era importante reafirmar que el objetivo del convenio era abordar la exposición a peligros biológicos en lugar de a los peligros propiamente dichos.
- 277.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de Indonesia indicaron su flexibilidad con respecto a la enmienda.
- 278.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no dio su apoyo a la enmienda.
- 279.** Los miembros gubernamentales de la India; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Suiza; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Türkiye apoyaron la enmienda.
- 280.** El Vicepresidente trabajador, tomó nota del amplio respaldo a la enmienda y dijo que también la apoyaba.
- 281.** La enmienda fue adoptada y el artículo 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 4, texto introductorio

- 282.** Una enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la India para sustituir «peligros» por «riesgos» (A.18) no fue secundada y, por consiguiente, no fue examinada.

A.69

- 283.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en insertar «tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los peligros inherentes al entorno de trabajo, y» después de «los peligros biológicos en el entorno de trabajo». La

finalidad de la enmienda era garantizar que las políticas nacionales sobre los peligros biológicos se centraran en las actividades laborales y los riesgos inherentes en dicho entorno. Se debería establecer un propósito claro con respecto a tales políticas antes de especificar los elementos que se deberían tener en cuenta en su desarrollo. El objetivo de las políticas nacionales debería ser evitar los accidentes y los daños para la salud que se producían durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que fuera razonable y factible, las causas de la presencia de peligros en el entorno de trabajo. Con esa enmienda se pretendía establecer el contexto de los objetivos de las políticas, que se seguiría desarrollando en el párrafo siguiente. La formulación de la enmienda se basaba en el Convenio núm.155.

- 284.** El Vicepresidente trabajador no dio su apoyo a la enmienda y señaló que las cuestiones que pretendía abordar ya se trataban en el artículo 3.
- 285.** Los miembros gubernamentales de Indonesia; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la República Islámica del Irán no respaldaron la enmienda.
- 286.** Los miembros gubernamentales de Suiza y la India aceptaron la enmienda.
- 287.** La enmienda fue retirada y el texto introductorio del artículo 4 fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 4, a)

- 288.** Una enmienda (A.53) fue retirada.

A.70

- 289.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con la finalidad de suprimir «, las complementen o las mejoren» al final del párrafo. Su Grupo consideró que la formulación no era clara, pues no se indicaba de qué manera se estimaría la mejora, y, además, era redundante. Si algo era «coherente» con las políticas, forzosamente las complementaba.
- 290.** El Vicepresidente trabajador afirmó que su Grupo podía aceptar que se suprimiera la palabra «complementen», pero no la palabra «mejoren».
- 291.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, indicó que su Grupo era flexible con respecto a la enmienda.
- 292.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Indonesia; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de países del CCG, no respaldaron la enmienda.
- 293.** El miembro gubernamental de Malasia apoyó la enmienda.
- 294.** La enmienda fue retirada y el artículo 4, a) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 4, b)

A.71

- 295.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para suprimir la palabra «mejor» antes de «información» e insertar, a continuación de esta, la palabra «científica», subrayando la importancia que revestía utilizar información fidedigna con base científica a la hora de elaborar políticas nacionales.

- 296. El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con la enmienda. Si bien su Grupo reconocía plenamente la importancia de la ciencia, prefería el texto de la Oficina, pues implicaba que al elaborar políticas nacionales se debería tener en cuenta toda la información disponible, y no solo la de carácter científico.
- 297. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia no apoyaron la enmienda.
- 298. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para reintroducir la palabra «mejor» manteniendo la palabra «científica».
- 299. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de la Argentina y la India estuvieron de acuerdo con la subenmienda.
- 300. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Malasia no aceptaron la subenmienda.
- 301. La subenmienda y la enmienda fueron retiradas.

A.52

- 302. El miembro gubernamental de la India, secundado por el Grupo de los Empleadores, introdujo una enmienda que consistía en insertar «con base empírica» después de «información» y subenmendó la segunda parte de la enmienda a fin de mantener el texto propuesto. La información en la que se sustentaban las políticas nacionales debería basarse en datos empíricos.
- 303. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda. Si bien la información científica y basada en datos empíricos era importante, también lo era tener en cuenta otras formas de información, especialmente en el contexto de los riesgos y peligros emergentes.
- 304. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y el Reino Unido no apoyaron la enmienda.
- 305. El miembro gubernamental del Japón expresó su acuerdo con la enmienda y puso de relieve la importancia de que los Gobiernos fueran capaces de explicar a la población las razones fundamentales de la adopción de políticas nacionales específicas.
- 306. La enmienda fue retirada y el artículo 4, *b)* fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 4, *c)*

- 307. Tres enmiendas (A.110, A.111 y A.112) fueron retiradas.
- 308. Dos enmiendas presentadas por el miembro gubernamental de la India (A.113 y A.116) no fueron secundadas y, por lo tanto, no fueron examinadas. Una enmienda tenía por objeto insertar «adaptadas al nivel de riesgo» antes de «como planes y procedimientos», y la segunda, sustituir «para hacer frente a los accidentes y emergencias relacionados con» por «abordar las emergencias causadas por».

A.73

- 309. La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda que consistía en insertar «la exposición a» antes de «peligros y riesgos biológicos», con miras a clarificar que el objetivo del convenio sería abordar la exposición a dichos peligros, y no los peligros propiamente dichos.
- 310. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Reino Unido, y Malasia indicaron que su postura era flexible con respecto a la enmienda.
- 311. Los miembros gubernamentales de Türkiye; la India; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la Argentina expresaron su apoyo a la enmienda.
- 312. La enmienda fue adoptada.

A.74

- 313. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en sustituir «presentes» por «presente» y suprimir «física y mental y el bienestar general» después de «salud». El «bienestar general» era un concepto general e impreciso, que no estaba definido en las normas de la OIT y abarcaba demasiados aspectos, entre ellos, factores subjetivos no relacionados con el trabajo.
- 314. El Vicepresidente trabajador prefería la redacción original. Los adjetivos «física y mental» también figuraban en el Convenio núm. 155 y el concepto de «bienestar general» se había acordado en la primera discusión celebrada en 2024. El bienestar general de los trabajadores era fundamental debido a que era beneficioso para la productividad laboral y el buen funcionamiento de las empresas.
- 315. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido; el Canadá, y Australia preferían el texto de la Oficina.
- 316. El miembro gubernamental de Argelia sugirió que para gestionar la salud y el bienestar adecuadamente era necesario adoptar medidas para reconocerlas.
- 317. El representante de la secretaría aclaró que la palabra «bienestar», a pesar de no estar definida, figuraba en la Declaración de Filadelfia, el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura (2010).
- 318. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en mantener «salud física y mental», suprimir «general» y añadir «y su bienestar en el lugar de trabajo» después de «trabajadores».
- 319. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la subenmienda.
- 320. Los miembros gubernamentales de la Argentina, la India y la República Islámica del Irán estuvieron de acuerdo con la enmienda.
- 321. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso otra subenmienda que consistía en sustituir «bienestar en el lugar de trabajo» por «bienestar en el trabajo».

- 322. La Vicepresidenta empleadora respaldó la nueva subenmienda.
- 323. El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con la nueva subenmienda dado que algunos trabajadores podían no estar presentes en el local de trabajo y, por lo tanto, no estarían cubiertos.
- 324. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, preferían el texto original.
- 325. La nueva subenmienda fue retirada.
- 326. La Vicepresidenta empleadora propuso suprimir «en el lugar de trabajo» después de «bienestar».
- 327. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la India; China; Indonesia, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, respaldaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 328. La enmienda fue adoptada en su versión subenmendada.

A.75

- 329. La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía añadir «así como la necesidad de establecer mecanismos de apoyo para los empleadores». Algunos empleadores que quizá no tenían los medios para aplicar medidas de SST necesitarían apoyo de las autoridades nacionales para garantizar la continuidad de sus actividades, cuando fuera necesario. El concepto de mecanismo de apoyo figuraba en el Convenio núm. 187 y varias medidas de ese tipo se habían adoptado durante la pandemia de COVID-19, cuando muchas pequeñas y medianas empresas (pymes) habían recibido apoyo técnico, orientación e incluso ayuda financiera de las autoridades para afrontar la situación extraordinaria.
- 330. El Vicepresidente trabajador dijo que su Grupo respaldaba la idea de que los Gobiernos proporcionaran apoyo a los empleadores para garantizar la continuidad de sus actividades en circunstancias difíciles, pero no tenía una posición con respecto a la enmienda debido a que consideraba que esa decisión competía a los Gobiernos.
- 331. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda.
- 332. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda que consistía en añadir «cuando proceda» antes de «la necesidad de» y sustituir «establecer mecanismos de apoyo para» por «apoyar a», a fin de evitar que «apoyo» tuviera un alcance demasiado amplio.
- 333. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la subenmienda. Era responsabilidad de los Estados Miembros establecer políticas nacionales adecuadas y necesarias. Destacó que su Grupo no estaba dispuesto a aceptar un compromiso sobre ese tema.
- 334. Los miembros gubernamentales del Japón, la India, Indonesia y la Argentina respaldaron la subenmienda.
- 335. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Malasia, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, preferían el texto original.
- 336. Al reanudar la discusión en una sesión posterior, la Vicepresidenta empleadora destacó que el apoyo a los empleadores era fundamental, como había quedado demostrado durante la

pandemia de COVID-19, especialmente habida cuenta de que la mayoría de las empresas del mundo eran microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes). Su Grupo se refería al significado más amplio del concepto que iba más allá del apoyo financiero y cubría el apoyo técnico y la orientación para aplicar todas las políticas nacionales necesarias destinadas a proteger a los trabajadores frente a los peligros biológicos.

- 337. El Vicepresidente trabajador presentó otra subenmienda que consistía en reinsertar «establecer mecanismos de apoyo para» después de «la necesidad de».
- 338. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estuvo de acuerdo con la subenmienda.
- 339. La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la Vicepresidenta empleadora respaldaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, por lo que la enmienda fue adoptada en su versión subenmendada.
- 340. El artículo 4, c) fue adoptado en su versión enmendada.

Artículo 4, d)

A.50 y A.19

- 341. El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda (A.50) que consistía en suprimir el apartado a fin de que el convenio mantuviera el foco en la SST, como convenio fundamental de la OIT, para garantizar la claridad jurídica y evitar que se diluyera su objetivo o se generaran ambigüedades relacionadas con su aplicación. El miembro gubernamental de los Estados Unidos introdujo una enmienda (A.19) en la que también proponía suprimir el apartado a fin de evitar destacar innecesariamente posibles causas y factores de riesgo específicos de los peligros biológicos.
- 342. El Vicepresidente trabajador no respaldó las enmiendas debido a que era importante destacar que el cambio climático y la degradación ambiental constituían los mayores riesgos para la SST en el mundo moderno y, por consiguiente, eran un elemento fundamental del convenio.
- 343. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estuvo de acuerdo con las enmiendas debido a que los riesgos asociados con el cambio climático y la degradación ambiental eran especialmente pertinentes para los peligros biológicos. Los miembros gubernamentales del Canadá; el Reino Unido; Australia; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Namibia, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la Vicepresidenta empleadora no apoyaron las enmiendas.
- 344. El miembro gubernamental de Malasia respaldó las enmiendas.
- 345. El miembro gubernamental de la India destacó que no negaba el impacto del cambio climático en los peligros biológicos y la SST, pero quería señalar que otros factores, como los viajes internacionales y los efectos demográficos, entre otros factores, también influían en la propagación de los peligros biológicos.
- 346. Las enmiendas fueron retiradas.

A.87

- 347. La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía añadir «si procede» para dejar en claro que los Estados Miembros podían tener en cuenta los riesgos si lo consideraban necesario.
- 348. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá y Australia no respaldaron la enmienda.
- 349. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda.
- 350. La enmienda fue retirada.

A.88

- 351. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda que consistía en sustituir «seguridad y salud en el trabajo» por «exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo», a fin de aportar especificidad al convenio, dado que no versa sobre la SST en general.
- 352. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la República Islámica del Irán y el Vicepresidente trabajador respaldaron la enmienda.
- 353. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostraron flexibles.
- 354. La enmienda fue adoptada.

A.5

- 355. El Vicepresidente trabajador introdujo una enmienda en la que proponía insertar «prevenir, remediar o» antes de «abordar los riesgos detectados», que era una formulación más contundente que se ajustaba a lo acordado en la primera discusión celebrada en 2024.
- 356. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la República Islámica del Irán; la India, e Indonesia respaldaron la enmienda, mientras que los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostraron flexibles.
- 357. El miembro gubernamental de Malasia no apoyó la enmienda.
- 358. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en sustituir «remediar o» por «y».
- 359. La miembro gubernamental de Zimbabwe indicó que era flexible con respecto a la subenmienda presentada.
- 360. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió a la secretaría que aclarara por qué el término «remediar» se había omitido del texto propuesto.
- 361. Un representante de la secretaría respondió que se había modificado la redacción para adaptar el texto a otros instrumentos.
- 362. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.

- 363.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el artículo 4, *d*) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 4, *e*)

- 364.** El artículo 4, *e*) fue adoptado en su forma original.

Artículo 4, *f*)

A.89 y A.20

- 365.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda que consistía en sustituir «una perspectiva de género» por «una perspectiva que tome en consideración el sexo» para garantizar que el texto pudiera ser aceptado por los países islámicos. Mencionó la Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993, que instaba a la comunidad internacional a garantizar el trato igualitario de las naciones sin perjuicio de las diferencias regionales, históricas y religiosas.
- 366.** El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá; Australia; el Reino Unido; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Suiza preferían el texto original.
- 367.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán; los Estados Unidos; Indonesia; China; el Níger, y Malasia respaldaron la enmienda.
- 368.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, propuso examinar la enmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos (A.20), que podía ofrecer una solución conciliatoria.
- 369.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, este último hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda al apartado del siguiente tenor: «la importancia de considerar, cuando proceda, los diferentes niveles de riesgo a los que se enfrentan mujeres y hombres». Reconociendo el carácter sensible de la expresión «perspectiva de género», el texto propuesto garantizaría que las políticas laborales tuvieran en cuenta la diferencia entre los sexos, por ejemplo, a la hora de investigar los peligros biológicos en el lugar de trabajo y estudiar sus efectos en mujeres y hombres.
- 370.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán; Malasia, e Indonesia apoyaron la enmienda.
- 371.** La Vicepresidenta empleadora, reconociendo que la propuesta ofrecía una solución conciliatoria a la divergencia de opiniones en la sala, apoyó la enmienda.
- 372.** El Vicepresidente trabajador reconoció la dificultad de la discusión, pero reiteró su apoyo a la expresión «perspectiva de género». Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá; Australia; el Reino Unido, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, también preferían el texto original.
- 373.** Al reanudar la discusión en una sesión posterior, la enmienda presentada por los países del CCG (A.89) fue retirada.
- 374.** La miembro gubernamental de Barbados, secundada por el Grupo de los Trabajadores, propuso introducir una subenmienda a la enmienda presentada por el miembro

gubernamental de los Estados Unidos (A.20), que consistía en mantener la palabra «asegurar», suprimir «considerar» e insertar «una perspectiva que tenga en consideración a todos los trabajadores y» después de «cuando proceda». Había ocasiones en las que resultaba importante tener en cuenta a las diferentes categorías de trabajadores.

- 375.** El Vicepresidente trabajador presentó otra subenmienda en la que proponía sustituir «y» por «e incluya» después de «todos los trabajadores» y mantener la expresión «exposición y» del texto original.
- 376.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la Argentina; Indonesia; Türkiye; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile; Malasia; la República Islámica del Irán; Belice; China; Egipto, y el Brasil respaldaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 377.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Australia; el Canadá; el Reino Unido, y Noruega no apoyaron la subenmienda dado que no estaban dispuestos a suprimir la referencia a una «perspectiva de género». Preferían el texto de la Oficina.
- 378.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió a la Oficina que aclarara si la frase «perspectiva de género» se ajustaba a la formulación utilizada en otros instrumentos de la OIT.
- 379.** Un representante de la secretaría observó que ningún instrumento de la OIT proporcionaba una definición de los términos «género» y «sexo». En el contexto del control de la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) había señalado que la discriminación por motivo de sexo iba más allá de las distinciones basadas únicamente en las características biológicas. Dicha discriminación también incluía las diferencias de trato en razón de funciones y responsabilidades que la sociedad atribuía a un determinado sexo, es decir, sobre la base del género. En el Estudio General de 2023, la CEACR también había señalado que la comprensión de la discriminación por motivo de sexo había evolucionado para abarcar el concepto de género, entendido como los roles y responsabilidades que la sociedad atribuía a un determinado sexo.
- 380.** El término «género» también figuraba en varias normas internacionales del trabajo, pero no incluía una definición. El Convenio núm. 190 contenía una referencia a un enfoque «que tenga en cuenta las consideraciones de género». Las normas internacionales del trabajo que hacían referencia al «género» incluían: la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).
- 381.** La referencia a la perspectiva de género se había mantenido en el proyecto de texto para reflejar la mayoría de los comentarios recibidos de los mandantes durante el proceso de redacción del informe. La expresión «cuando proceda» se había añadido para adaptarse a las opiniones divergentes y evitar referencias polémicas a las causas de las diferencias de exposición en función del género. En lugar de abordar las causas, la formulación propuesta pretendía garantizar que las políticas nacionales tuvieran en cuenta el género en la evaluación

de los riesgos, especialmente los riesgos y niveles de exposición diferentes que afrontaban mujeres y hombres.

- 382.** La enmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos fue adoptada en su forma subenmendada por la miembro gubernamental de Barbados y el Grupo de los Trabajadores.
- 383.** El artículo 4, f) fue adoptado en su forma enmendada y el artículo 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 5, texto introductorio

A.76

- 384.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en suprimir «mejor» antes de «información» e insertar «científica» entre «información» y «disponible».
- 385.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia; la República Islámica del Irán, y China preferían el texto original.
- 386.** La enmienda fue retirada.

A.77

- 387.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía añadir «para reducir al mínimo la exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo», después de «información disponible».
- 388.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda que consistía en sustituir «para reducir al mínimo la exposición a» por «sobre».
- 389.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; China, y la República Islámica del Irán estuvieron de acuerdo con la subenmienda.
- 390.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el texto introductorio del artículo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 5, a)

A.6

- 391.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda en la que proponía insertar «, a nivel nacional e internacional,» antes de «entre las autoridades nacionales pertinentes», con el objetivo de mantener el espíritu de la disposición que figura en la Recomendación núm. 3, en la que se exigía la adopción de medidas entre países importadores y exportadores de lanas infectadas con carbunco.
- 392.** La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, preferían el texto original, mientras que los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la India, y la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda.

393. La enmienda fue adoptada.

394. Una enmienda (A.49) fue retirada y el artículo 5, *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 5, *b)*

395. El artículo 5, *b)* fue adoptado y el artículo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo artículo después del artículo 5

A.7

396. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda que consistía en insertar el texto del párrafo 14 del proyecto de recomendación en el proyecto de convenio, como un nuevo artículo.

397. La Vicepresidenta empleadora manifestó su firme objeción a la enmienda, y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Malasia no apoyaron la enmienda.

398. La enmienda no fue adoptada.

Artículo 6, texto introductorio

A.14 y A.78

399. La Comisión procedió a examinar dos enmiendas idénticas, propuestas por la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África (A.14), y la Vicepresidenta empleadora (A.78), para añadir «más» antes de «representativas» con el fin de armonizar el texto con otras partes del instrumento.

400. La miembro gubernamental de Marruecos apoyó la enmienda y propuso una subenmienda, respaldada por la miembro gubernamental de Túnez, consistente en suprimir las palabras «interesadas» después de «organizaciones de empleadores y de trabajadores». Señaló que los artículos 3 y 5, que ya habían sido adoptados, hacían referencia a «las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas», sin mencionar «interesadas», por lo que mantener esa palabra supondría adentrarse en el ámbito de la formulación de políticas nacionales. Afirmó que el Convenio núm. 155, de 1981, hacía alusión a «interesadas», mientras que los instrumentos más recientes de la OIT no empleaban esa palabra. Solicitó que la secretaría aclarara la diferencia entre ambas formulaciones y alertó de los posibles problemas que podía plantear la identificación de las organizaciones más representativas interesadas.

401. El miembro gubernamental del Senegal apoyó la subenmienda.

402. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, señaló que prefería el texto de la Oficina.

403. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que podía apoyar la subenmienda.

404. Un representante de la secretaría aclaró que el uso de terminología relativa a la representación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las normas de la OIT era inconsistente. Una de las formulaciones utilizadas con mayor frecuencia era «consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas», por ejemplo, en el artículo 1, 2) y el 2, 2) del Convenio núm. 155, en referencia a la necesidad de consultar con las organizaciones representativas interesadas con respecto a la exclusión de

determinadas ramas de actividad económica o categorías de trabajadores. Conforme al *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, la «consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas» restringía el círculo a las que tenían un interés directo o un papel en el ámbito de que tratara el Convenio. La opción «organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores» se utilizaba en el Convenio núm. 187 y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 e implicaba una restricción del abanico de organizaciones consultadas a aquellas que mejor representaban a todos los empleadores y los trabajadores en un Estado Miembro. Esa opción era adecuada cuando el propósito era limitar la consulta a organizaciones interprofesionales nacionales y era conveniente en la toma de decisiones sobre políticas nacionales enmarcadas en un ámbito específico o que afectaran al mercado de trabajo. La formulación «consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas» también se utilizaba en algunos instrumentos de la OIT, como el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) para determinar las categorías de personas a las que se aplicaba el Convenio. Esa formulación era más restrictiva que la opción sin la palabra «más», si bien el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) definía las organizaciones representativas como las «organizaciones más representativas». Era responsabilidad de la Comisión decidir cuál de esos significados debía utilizarse en el texto objeto de examen.

- 405. El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Malasia apoyaron la enmienda, pero no la subenmienda.
- 406. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la subenmienda.
- 407. La Vicepresidenta empleadora expresó su flexibilidad con respecto a la subenmienda.
- 408. El miembro gubernamental de la India apoyó tanto la enmienda como la subenmienda, favoreciendo la coherencia con los Convenios núms. 155 y 187.
- 409. El Presidente recordó a la Comisión que ya se había adoptado una enmienda (A.13) que contenía tanto «más representativas» como «interesadas», y que no sería conveniente adoptar dos cláusulas con significado diferente.
- 410. Un representante de la secretaría recordó que el artículo 6 del texto propuesto abordaba una cuestión muy específica —la confidencialidad y la protección de los denunciantes de irregularidades— y que la adopción de una formulación sobre la representación diferente a la que figuraba en otras partes del texto daría lugar a niveles diferentes de representación.
- 411. El Vicepresidente trabajador se mostró de acuerdo en apoyar la subenmienda. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.48

- 412. El miembro gubernamental de la India, secundado por el miembro gubernamental de Indonesia y la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, propuso una enmienda para insertar «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» antes de «tomará disposiciones especiales», ya que era fundamental que cada Estado Miembro adaptara la aplicación de las disposiciones relativas a la confidencialidad y la protección de los denunciantes de irregularidades a su marco jurídico, capacidades institucionales y contexto cultural. La información empresarial de carácter confidencial y la protección de los denunciantes de irregularidades se rigen por diversas tradiciones jurídicas, por lo que una aplicación universal podría plantear retos relacionados con la implementación y generar conflictos jurídicos.

- 413. La Vicepresidenta empleadora podía apoyar la enmienda.
- 414. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, indicaron que preferían el texto de la Oficina.
- 415. El miembro gubernamental de la India recordó que los Estados miembros de la Unión Europea habían propuesto una enmienda similar en el apartado *a*), relativo a la confidencialidad.
- 416. La miembro gubernamental del Reino Unido se mostró flexible.
- 417. La enmienda no fue adoptada y el texto introductorio del artículo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 6, a)

A.9

- 418. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar «que haya sido transmitida o puesta a disposición de las autoridades competentes y» después de «información confidencial» y añadir «el público o el medio ambiente» después de «la seguridad y la salud de los trabajadores». La intención era vincular la protección de la información confidencial con la seguridad e interrelacionarla con las disposiciones sobre SST. El apartado original no tenía pertinencia para la seguridad ni aclaraba quién decidiría lo que era confidencial. Asimismo, las enmiendas armonizarían la terminología con dos convenios que constituían la base de dicho apartado: el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) y el Convenio núm. 170.
- 419. La Vicepresidenta empleadora apoyó el texto de la Oficina y manifestó su sorpresa ante la propuesta del Grupo de los Trabajadores de cambiar un texto que había sido adoptado por consenso el año anterior. Solicitó más aclaraciones respecto del argumento del Grupo de los Trabajadores y afirmó que la formulación propuesta se había tomado del artículo 1, 2), *b*) del Convenio núm. 170.
- 420. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, e Indonesia expresaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 421. El miembro gubernamental de Australia dijo que podía apoyar la enmienda.
- 422. El Vicepresidente trabajador indicó que le sorprendía que la Comisión apoyará una formulación que no tenía cabida en un convenio sobre seguridad y que restringiría la posibilidad de que los trabajadores notificaran problemas relativos a la inocuidad de los alimentos a las autoridades públicas en beneficio del interés público porque podrían estar divulgando información a un competidor. La formulación del Convenio núm. 174 era mucho más pertinente que la del Convenio núm. 170 porque se aplicaba tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Dio el ejemplo de trabajadores a los que se había impedido informar a las autoridades de la presencia de listeria en una fábrica de productos lácteos porque divulgar la información habría favorecido al competidor. Reconoció que la enmienda no contaba con apoyo e hizo hincapié en la importancia que su Grupo otorgaba a esa cuestión.
- 423. La enmienda no fue adoptada.

A.25

- 424. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para insertar «y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» al final del apartado. La referencia a la confidencialidad en el texto propuesto se encontraba fuera del ámbito de aplicación del instrumento y podía obstruir el acceso a información necesaria. La enmienda aseguraría que las autoridades nacionales, como los servicios de inspección del trabajo, pudieran seguir funcionando eficazmente.
- 425. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la enmienda.
- 426. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la República Islámica del Irán; Indonesia, y la India respaldaron la enmienda.
- 427. La enmienda fue adoptada.
- 428. Una enmienda (A.79) fue retirada y el artículo 6, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 6, b)

A.85

- 429. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «de los trabajadores» después de «acceso fácil y confidencial». Era importante que el acceso a la información y los mecanismos de notificación internos se limitara a los trabajadores de una empresa específica. La disposición no debería aplicarse a actores externos, como periodistas u organizaciones no gubernamentales, que podían recurrir a otras vías de notificación disponibles.
- 430. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para añadir «y sus representantes» después de «de los trabajadores» a fin de armonizar el texto propuesto con el artículo 19 del Convenio núm. 155.
- 431. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 432. La Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda para insertar «en la empresa» después de «y sus representantes», a fin de armonizar mejor el texto con el artículo 19 del Convenio núm. 155.
- 433. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda adicional. El artículo 19, c) del Convenio núm. 155 preveía un ámbito de aplicación más amplio que el propuesto en la subenmienda. En ese caso, preferiría volver al texto de la Oficina.
- 434. La Vicepresidenta empleadora observó que el artículo 19, c) del Convenio núm. 155 no hacía referencia a un mecanismo integral para la notificación de incumplimientos. No sería apropiado ni jurídicamente preciso hacer referencia a partes seleccionadas del Convenio y omitir otras.
- 435. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la nueva subenmienda.
- 436. La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda y dijo que podía aceptar el texto en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
- 437. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.10

- 438.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar «o toda preocupación conexas que estén razonablemente justificadas» después de «peligros biológicos en el entorno de trabajo». Dependiendo exclusivamente de los marcos nacionales excluiría las situaciones en las que no existieran leyes pertinentes o, en caso de que existieran, estas no abarcaran los peligros biológicos, o en las que los trabajadores no estuvieran al corriente de ellas. El artículo 13 y el artículo 19, *f)* del Convenio núm. 155, así como los apartados *a)* y *b)* del artículo 21 del instrumento propuesto, reconocían el concepto de justificación «por motivos razonables» de la notificación de situaciones peligrosas y de la interrupción de una situación de trabajo que entrañara un peligro inminente y grave para la vida o la salud.
- 439.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.
- 440.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia, y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyaron la enmienda.
- 441.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda.
- 442.** El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en que podían surgir preocupaciones legítimas con respecto a peligros biológicos incluso cuando no existieran disposiciones jurídicas adecuadas.
- 443.** La enmienda no fue adoptada.

A.80

- 444.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «la exposición a» antes de «los peligros biológicos» a fin de garantizar la coherencia del texto propuesto.
- 445.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia; la República Islámica del Irán; la India, y Malasia apoyaron la enmienda.
- 446.** La enmienda fue adoptada y el artículo 6, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 6, *c)*

A.81

- 447.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «de buena fe y basándose en criterios razonables» con la intención de asegurar que se pudieran notificar únicamente los casos de incumplimiento genuinos, al tiempo que se evitaba extender una protección amplia a afirmaciones sin fundamento realizadas en interés propio en lugar del interés público. Los marcos nacionales examinados por su Grupo incluían expresiones similares y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) hacía referencia al concepto de buena fe.
- 448.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, señalando que los parámetros para determinar los criterios razonables y la buena fe eran arbitrarios. Era esencial proteger adecuadamente frente a represalias a las personas que notificaran incumplimientos.

- 449. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Australia; Tailandia, e Indonesia no apoyaron la enmienda.
- 450. La Vicepresidenta empleadora propuso suprimir «y basándose en criterios razonables».
- 451. El miembro gubernamental de Malasia apoyó la subenmienda.
- 452. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Australia no apoyaron la subenmienda.
- 453. La Vicepresidenta empleadora hizo referencia al párrafo 17 de la Recomendación núm. 164 y a directivas en materia de denuncia de irregularidades de la Unión Europea para aportar mayor claridad respecto de la enmienda propuesta en su forma subenmendada.
- 454. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, explicó que un incumplimiento era un incumplimiento, tanto si se notificaba de buena fe como si no. No era necesario añadir una frase que carecía de claridad.
- 455. El miembro gubernamental de Jamaica señaló que la presencia de un concepto en una recomendación no justificaba automáticamente su inclusión en un convenio, habida cuenta de las funciones normativas diferentes de los instrumentos.
- 456. La enmienda no fue adoptada.

A.11

- 457. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «quienes» por «los denunciantes» e insertar «o expresen preocupaciones razonablemente justificadas sobre peligros biológicos» después de «incumplimiento». La finalidad de la enmienda era ofrecer protección frente a represalias a los denunciantes con arreglo a los mecanismos establecidos en el instrumento. La enmienda estaba en consonancia con el artículo 13 del Convenio núm. 155, relativo a la protección de los trabajadores frente a consecuencias injustificadas por haber interrumpido una situación de trabajo que entrañara un peligro inminente y grave para su vida o su salud, y con el artículo 19, *f*), en el que se establecían las condiciones para regresar al trabajo después de haberse identificado un peligro inminente y grave.
- 458. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la República Islámica del Irán no apoyaron la enmienda.
- 459. El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en que el del artículo 21, *b*) del texto propuesto establecía la obligación clara de notificar situaciones peligrosas a un supervisor directo. Era necesario ofrecer una protección sólida contra las represalias para tomar en consideración las realidades en el trabajo en cuanto a las posibles consecuencias de tal notificación. Sin protección, no se cumpliría eficazmente la obligación de notificar situaciones peligrosas descrita en el artículo 21, *b*).
- 460. La enmienda no fue adoptada, el artículo 6, *c*) fue adoptado sin enmiendas y el artículo 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Título de la parte III

- 461.** El título de la parte III —Medidas de prevención y protección— fue adoptado en su forma original.

Artículo 7, 1) y texto introductorio del artículo 7, 2)

- 462.** El artículo 7, 1) y el texto introductorio del artículo 7, 2) fueron adoptados en su forma original.

Artículo 7, 2), a)

A.23 y A.24

- 463.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó dos enmiendas con el propósito de trasladar el apartado *a)* al final del párrafo 2, a fin de mejorar la secuencia lógica del documento agrupando las medidas relativas a accidentes y emergencias.
- 464.** La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales del Reino Unido; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la República Islámica del Irán; Malasia; China, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, expresaron su apoyo a la enmienda.
- 465.** Las enmiendas fueron adoptadas y, en consecuencia, otra enmienda (A.46) fue desestimada.

Artículo 7, 2), b)

- 466.** Una enmienda fue retirada (A.43).

A.82

- 467.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en añadir «también mediante mecanismos de apoyo para los empleadores» después de «los trabajadores expuestos», con el fin de asegurar que las disposiciones y directrices de ámbito nacional destinadas a promover la mejora continua de la protección de los trabajadores tuvieran en cuenta las realidades económicas existentes sobre el terreno. El apoyo a los empleadores podría traducirse en información, directrices o asistencia técnica para garantizar la continuidad de las actividades empresariales, en consonancia con el artículo 4, 3), *h)*, del Convenio núm. 187.
- 468.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Malasia; Indonesia; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, expresaron su preferencia por mantener el texto original.
- 469.** La enmienda fue retirada y el artículo 7, 2), *b)* fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 7, 2), c)

- 470.** El artículo 7, 2), *c)* fue adoptado en su forma original.

Texto introductorio del artículo 7, 2), d)

A.21

- 471.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por los miembros gubernamentales del Japón y la India, presentó una enmienda en la que proponía sustituir la palabra «específicas», después de «medidas», por «según sea necesario». Señaló que no todos los sectores o grupos de trabajadores requerirían una protección especial frente a todos los riesgos biológicos. Dado que el proyecto de recomendación contenía listas de sectores, ocupaciones y categorías de trabajadores, el convenio debería conservar cierta flexibilidad.
- 472.** La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, respaldaron la enmienda.
- 473.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Malasia; Australia; Honduras, e Indonesia preferían el texto original.
- 474.** La enmienda fue retirada y el texto introductorio del apartado d) fue adoptado en su forma original.

Artículo 7, 2), d), i)

- 475.** El artículo 7, 2), d), i) fue adoptado en su forma original.

Artículo 7, 2), d), ii)

A.84

- 476.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «que pueden» por «cuyo estado de salud pudiera» para asegurar que las medidas de protección se adaptasen a situaciones específicas sobre la base de una evaluación de los riesgos.
- 477.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, e Indonesia no respaldaron la enmienda porque todos los trabajadores podían necesitar protección con independencia de su estado de salud.
- 478.** La enmienda fue retirada y el artículo 7, 2), d), ii) fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo inciso en el artículo 7, 2), d)

A.41

- 479.** El miembro gubernamental de la India, secundado por los miembros gubernamentales de Malasia y la República Islámica del Irán, presentó una enmienda consistente en añadir un nuevo inciso con el tenor «los trabajadores de los servicios esenciales» para reflejar el hecho de que los trabajadores de servicios como la respuesta frente a emergencias sanitarias, el suministro de alimentos y los servicios públicos se enfrentaban a un mayor riesgo de exposición a peligros biológicos y requerían una protección específica durante las emergencias para salvaguardar la salud, la seguridad y el bienestar del público y asegurar la continuidad de las actividades empresariales.

- 480.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldaron la enmienda. Los trabajadores de los servicios esenciales ya estaban cubiertos en el primer inciso de ese mismo apartado, así como en el proyecto de recomendación.
- 481.** La enmienda fue retirada y el artículo 7, 2), *d*), con sus dos incisos, fue adoptado.
- 482.** El artículo 7, 2) fue adoptado en su forma enmendada y el artículo 7 también fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 8, 1)

A.40

- 483.** El miembro gubernamental de la India, secundado por el miembro gubernamental del Japón, presentó una enmienda para insertar «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». Los marcos institucionales para facilitar información y apoyo oportunos variaban en función de la industria, el sector, la ocupación y la naturaleza del peligro biológico, y era importante mantener el respeto del contexto y la legislación nacionales.
- 484.** La Vicepresidenta empleadora; el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.
- 485.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Australia, y el Canadá no apoyaron la enmienda.
- 486.** La enmienda fue retirada.

A.22

- 487.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por la miembro gubernamental de Suiza, propuso una enmienda para sustituir «apoyo» por «asesoramiento» e insertar «técnicos» después de «información y asesoramiento», a fin de armonizar el texto con el artículo 13, 1) y evitar la ambigüedad del término «apoyo».
- 488.** El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda.
- 489.** El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Indonesia; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldaron la enmienda.
- 490.** La enmienda fue retirada.

A.86

- 491.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «la exposición a» antes de «peligros biológicos» para asegurar la coherencia con enmiendas anteriores y aclarar los niveles de responsabilidad.
- 492.** El Vicepresidente trabajador indicó que no apoyaba la enmienda, ya que alteraría la intención del párrafo, que era promover el intercambio de información oportuna para el control de los peligros biológicos, no solo la exposición a ellos. Sería importante mantener la jerarquía de los

controles establecida en el texto original para poder eliminar determinados peligros biológicos.

- 493.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, indicaron su preferencia por el texto original.
- 494.** El miembro gubernamental de la India apoyó inicialmente la enmienda, pero se mostró de acuerdo con los argumentos expuestos por el Vicepresidente trabajador y añadió que el texto original reconocía que la función de eliminar un peligro biológico debía recaer en los Gobiernos nacionales, al más alto nivel.
- 495.** La Vicepresidenta empleadora hizo hincapié en que, para su Grupo, sería importante reconocer que controlar un virus era mucho más difícil que controlar la exposición a este. Cuestionó la capacidad de los Gobiernos para controlar todos los peligros biológicos y quería garantizar que el texto del convenio sería aplicable en las legislaciones nacionales.
- 496.** La enmienda no fue adoptada y el artículo 8, 1) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 8, 2)

- 497.** El artículo 8, 2) fue adoptado y el artículo 8 fue adoptado en su totalidad.

Título de la parte IV

- 498.** El título de la parte IV —Salud en el trabajo y servicios de salud en el trabajo— fue adoptado en su forma original.

Artículo 9, texto introductorio

A.158

- 499.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «la exposición a» antes de «peligros biológicos».
- 500.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la India; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; China; Indonesia, y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.
- 501.** La enmienda fue adoptada y el texto introductorio del artículo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 9, a) y b)

A.139

- 502.** La miembro gubernamental del Reino Unido, secundada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda para añadir «cuando proceda» al principio del apartado para reconocer que los servicios de salud en el trabajo diferían según el país. Preguntó a la secretaría si la noción estaba suficientemente clara en el texto introductorio.
- 503.** Un representante de la secretaría confirmó que el texto introductorio preservaba la especificidad de las modalidades de cada país a la hora de prestar servicios de salud en el trabajo.

- 504.** La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, manifestaron su flexibilidad respecto de la enmienda.
- 505.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que no sería apropiado añadir un calificativo. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia no apoyaron la enmienda.
- 506.** La enmienda fue retirada.
- 507.** Dos enmiendas (A.127 y A.159) fueron retiradas y el artículo 9, *a)* fue adoptado sin enmiendas.
- 508.** El artículo 9, *b)* fue adoptado y todo el artículo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Título de la parte V y artículo 10, texto introductorio

- 509.** El título de la parte V —Declaración, registro, notificación y recopilación de datos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales— y el texto introductorio del artículo 10 fueron adoptados en su forma original.

Artículo 10, *a)* y *b)*

A.137

- 510.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda para insertar «y» después de «registro» y suprimir «y la investigación» con el objetivo de evitar la repetición de terminología y eliminar la confusión entre los términos en inglés «investigation» e «inquiry». Pidió a la secretaría que aclarara la diferencia entre ambas palabras.
- 511.** Un representante de la secretaría explicó que la palabra «investigation» se utilizaba en el texto con el significado de investigar las causas de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo, mientras que «inquiry» hacía referencia a las investigaciones que debían llevar a cabo las autoridades competentes cuando existiera un motivo para analizar los posibles déficits que podrían dar lugar a un suceso preocupante.
- 512.** La enmienda fue retirada.

A.122

- 513.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para añadir «por el empleador o por cualquier otra persona responsable de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» para evitar confusión en cuanto a las funciones y responsabilidades en materia de declaración.
- 514.** La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, expresaron su preferencia por el texto original.
- 515.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Malasia; Australia; Indonesia, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.
- 516.** La enmienda fue adoptada y el artículo 10, *a)* fue adoptado en su forma enmendada. El artículo 10, *b)* fue adoptado en su forma original.

Artículo 10, c)

A.123

- 517.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para insertar «por las autoridades competentes» después de «investigaciones» para aportar claridad sobre quién recaía la responsabilidad de realizar tales investigaciones.
- 518.** El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la enmienda.
- 519.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; China; Malasia; la India, y Australia apoyaron la enmienda.
- 520.** La enmienda fue adoptada.

A.160

- 521.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para cambiar la situación de la palabra «serious» en la versión inglesa y ubicarla antes de «cases» de tal forma que abarcara todos los términos posteriores. De ese modo se armonizaría el texto con el del Convenio núm. 155.
- 522.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y no hubo oposición por parte de los miembros gubernamentales. La enmienda fue adoptada y el artículo 10, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 10, d)

A.128, A.141 y A.153

- 523.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos (A.128) y el Reino Unido (A.141) presentaron sendas enmiendas para eliminar «anual» después de «publicación», a fin de no precisar el momento en que se tenía previsto publicar la información.
- 524.** El miembro gubernamental de la India, secundado por los países del CCG, propuso una enmienda (A.153) para sustituir «anual» por «periódica» con miras a ofrecer flexibilidad y posiblemente aliviar la carga administrativa de los Gobiernos.
- 525.** El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Fiji dijeron que preferían el texto original para mantener la coherencia con el Convenio núm. 155.
- 526.** La Vicepresidenta empleadora se mostró flexible con respecto a las tres enmiendas.
- 527.** En respuesta a la solicitud de aclaraciones del miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, un representante de la secretaría explicó que la formulación estaba en consonancia con el artículo 11, e) del Convenio núm. 155.
- 528.** Los miembros gubernamentales de la Argentina y del Japón apoyaron las tres enmiendas.
- 529.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Malasia, y la República Islámica del Irán indicaron su preferencia por el texto original.
- 530.** Las tres enmiendas fueron retiradas y el artículo 10, d) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 10, e)

A.124

- 531.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para suprimir «sobre las enfermedades profesionales causadas por» antes de «exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo» e insertar después de esa frase «que pueden causar enfermedades profesionales». Además, propuso una subenmienda al texto propuesto para añadir «y lesiones» después de «enfermedades».
- 532.** La Vicepresidenta empleadora indicó que prefería el texto original.
- 533.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, e Indonesia apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 534.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 535.** Otra enmienda (A.152) fue retirada, el artículo 10, e) fue adoptado en su forma enmendada y todo el artículo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 11

A.129

- 536.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por los miembros gubernamentales de Türkiye y Suiza, presentó una enmienda para insertar «Si procede,» al inicio de la frase, y «, según corresponda,» después de «las normas internacionales pertinentes».
- 537.** El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda, mientras que el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Malasia, e Indonesia no la apoyaron.
- 538.** La enmienda fue retirada y el artículo 11 fue adoptado sin enmiendas.

Título de la parte VI

- 539.** El título de la parte VI —Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales— fue adoptado en su forma original.

Artículo 12

A.161

- 540.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto suprimir todo el artículo, dado que las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales pertenecían al área de la seguridad social, y el ámbito de aplicación del proyecto de convenio no debería ampliarse a cuestiones ajenas a la SST.
- 541.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Malasia; la República Islámica del Irán; Tailandia, e Indonesia no apoyaron la enmienda.

- 542.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para mantener el texto, pero sustituyendo «garantizará» por «se esforzará» y «dé lugar a» por «sea considerado a efectos del derecho a».
- 543.** La miembro gubernamental del Reino Unido indicó que podía apoyar la subenmienda, mientras que el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, indicaron su preferencia por el texto original.
- 544.** La enmienda fue retirada.

A.142

- 545.** La miembro gubernamental del Reino Unido, secundada por el Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda que consistía en insertar «, según determinen las autoridades competentes mediante una evaluación,» después de «entorno de trabajo».
- 546.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Malasia, y la República Islámica del Irán no apoyaron la enmienda. Se consideró que la última frase del texto propuesto, «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales», abordaba la preocupación a la que la enmienda pretendía dar respuesta.
- 547.** La enmienda fue retirada y el artículo 12 fue adoptado sin enmiendas.

Título de la parte VII

- 548.** El título de la parte VII —Cumplimiento de la legislación— fue adoptado en su forma original.

Artículo 13, 1)

- 549.** La enmienda (A.190) fue retirada.

A.162

- 550.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «la exposición a» antes de «los peligros biológicos».
- 551.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda porque limitaría la cobertura de la aplicación de la legislación nacional.
- 552.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la India; la República Islámica del Irán, e Indonesia apoyaron la enmienda, mientras que los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, indicaron su flexibilidad al respecto.
- 553.** La enmienda fue adoptada.

A.184

- 554.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «en materia de prevención y apoyo» después de «información técnica y asesoramiento». Recordó que en el informe

publicado tras la primera discusión en 2024¹⁰ se incluyó «en materia de prevención y apoyo» y pidió a la Oficina que aclarara por qué se había eliminado.

- 555.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó plenamente la enmienda.
- 556.** Un representante de la secretaría dijo que, como se explicaba en el Informe IV(4), la propuesta de la Oficina de sustituir «medidas de prevención y apoyo» por «el suministro de información técnica y asesoramiento» había recibido amplio apoyo de las organizaciones de empleadores y había suscitado opiniones divididas entre las organizaciones de trabajadores y los Gobiernos. El propósito de cambiar la formulación había sido armonizarla con la utilizada en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)¹¹.
- 557.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró flexible respecto de la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no la apoyaron.
- 558.** La enmienda fue retirada.

A.185

- 559.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para eliminar «, y» antes de «los trabajadores» e insertar después «y sus representantes», con el fin de ajustar la terminología a la del Convenio núm. 155.
- 560.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán, e Indonesia apoyaron la enmienda.
- 561.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, manifestó su flexibilidad.
- 562.** La Vicepresidenta empleadora, tras haber escuchado a los miembros gubernamentales, apoyó la enmienda.
- 563.** La enmienda fue adoptada.
- 564.** Una enmienda propuesta por el miembro gubernamental de la India para suprimir «adecuados» después de «recursos» (A.191) no fue secundada y, por consiguiente, no fue examinada.
- 565.** El artículo 13, 1) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 13, 2), texto introductorio

A.150

- 566.** El miembro gubernamental de la India, secundado por el miembro gubernamental del Japón, propuso insertar «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,» antes de «se asegurará», ya que era importante ofrecer flexibilidad para dar cabida a los distintos marcos

¹⁰ ILC.113/Informe IV(3), 29.

¹¹ ILC.113/Informe IV(4), 54-55.

jurídicos nacionales que pudieran incluir no solo a los inspectores del trabajo, sino también a los inspectores de fábricas y de salud, regidos por diferentes departamentos.

- 567. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que se preveía un margen de flexibilidad suficiente en el párrafo. El apartado *b)* abordaba la legislación nacional.
- 568. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia, y Tailandia preferían el texto de la Oficina.
- 569. La enmienda fue retirada.

A.130

- 570. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, secundada por el miembro gubernamental de la India, propuso insertar «y, según proceda, otros funcionarios» después de «inspectores del trabajo», ya que la seguridad en el trabajo podía ser inspeccionada por otros inspectores, no solo los inspectores del trabajo. En la República Islámica del Irán, por ejemplo, los inspectores del trabajo eran responsables de la seguridad y la protección técnica, mientras que los inspectores de salud e higiene formaban parte del Ministerio de Salud. Restringir el texto a «inspectores del trabajo» excluía a otros especialistas competentes.
- 571. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.
- 572. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y el Japón se mostraron flexibles.
- 573. Un representante de la secretaría puso de relieve que en el párrafo 3 del mismo artículo se solicitaba que otros funcionarios competentes en materia de peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo recibieran formación.
- 574. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán reconoció que si se adoptaba la enmienda habría duplicaciones entre los párrafos 2, *a)* y 3 del artículo 13, pero señaló que la enmienda propuesta al texto introductorio del párrafo 2 ampliaría a otros funcionarios el deber de promover un enfoque sistemático de la SST.
- 575. Un representante de la secretaría confirmó que ello no presentaría una duplicación respecto del párrafo 2, *b)*.
- 576. La enmienda fue adoptada.
- 577. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso solicitar al Comité de Redacción que se asegurara de que no habría duplicación entre los párrafos 2 y 3 del artículo como consecuencia de la adopción de la enmienda.
- 578. La Vicepresidenta empleadora respaldó la propuesta con miras a garantizar un texto jurídicamente adecuado y el Vicepresidente trabajador se mostró de acuerdo, señalando la importancia de incluir ambos conceptos: la formación y la promoción de un enfoque sistemático.

A.163

- 579. La Vicepresidenta empleadora propuso insertar «exposición a» antes de «peligros y riesgos biológicos», en consonancia con enmiendas similares propuestas anteriormente por su Grupo.

- 580.** El Vicepresidente trabajador dijo que no apoyaba la enmienda porque no era el lugar apropiado para incluir el concepto de «exposición».
- 581.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que, aunque había respaldado la inclusión de «exposición a» cuando era oportuno, no podía apoyarla en ese párrafo, en el cual se hacía referencia a los inspectores del trabajo y otros funcionarios competentes en materia de peligros biológicos que no estaban necesariamente relacionados con el lugar de trabajo.
- 582.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, ya que los inspectores podían trabajar en cuestiones más amplias y consideraba que la palabra «riesgos» ya abarcaba ese aspecto.
- 583.** Las miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y de China no apoyaron la enmienda.
- 584.** La enmienda fue retirada y el texto introductorio del artículo 13, 2) fue adoptado en su forma enmendada. Los apartados *a)* y *b)* fueron adoptados en su forma original.

Nuevo apartado después del artículo 13, 2), b)

A.186

- 585.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, propuso insertar un nuevo apartado relativo a la protección de los inspectores del trabajo frente a peligros biológicos con el siguiente tenor: «dispongan de protocolos de seguridad claros y sólidos para garantizar su seguridad personal en el ejercicio de sus funciones». La intención era asegurar la intervención rápida y la prestación de servicios de emergencia por parte de aquellos que habían recibido la formación adecuada para proporcionar asistencia práctica y psicológica, así como el suministro de los equipos de protección personal (EPP) necesarios a estas personas.
- 586.** El Vicepresidente trabajador y las miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán, China y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
- 587.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la India y los Estados Unidos indicaron que podían apoyar la enmienda.
- 588.** El miembro gubernamental de Malasia se mostró flexible y subrayó que el párrafo 1 del artículo ya cubría la asignación de recursos adecuados y el apoyo necesario para desempeñar esas funciones.
- 589.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda, destacando que los protocolos no solo tenían que ser claros y sólidos, sino que también debían estar en consonancia con el Convenio núm. 155.
- 590.** La Vicepresidenta empleadora, tras haber escuchado a los miembros gubernamentales, apoyó la enmienda.
- 591.** La enmienda fue adoptada y el nuevo apartado del artículo 13, 2) fue adoptado.

Otro nuevo apartado después del artículo 13, 2), b)

A.183

- 592.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, propuso insertar un nuevo apartado con el siguiente tenor: «dispongan de equipos de

protección adecuados», a fin de asegurar que los inspectores contaran con EPP adecuados para desempeñar sus funciones eficazmente.

- 593.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 594.** La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Malasia expresaron dudas sobre si los «protocolos de seguridad claros y sólidos» de la enmienda adoptada anteriormente cubrían o no los EPP.
- 595.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda, ya que ampliaba lo previsto en los protocolos al suministro de EPP.
- 596.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.
- 597.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en añadir «proporcionados por su empleador» después de «equipos de protección adecuados».
- 598.** El Vicepresidente trabajador expresó su flexibilidad al respecto.
- 599.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la República Islámica del Irán apoyaron la subenmienda.
- 600.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y otro nuevo apartado del artículo 13, 2) fue adoptado.

Artículo 13, 3)

- 601.** Dos enmiendas (A.149 y A.164) fueron retiradas.
- 602.** La Ponente informó a la Comisión de que el Comité de Redacción había propuesto suprimir el párrafo 3 a fin de evitar repeticiones dentro del artículo, por lo que la Comisión decidió suprimir el párrafo. El artículo 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 14

A.147

- 603.** El miembro gubernamental de la India, secundado por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda que consistía en suprimir «adecuadas» después de «sanciones», dado que la palabra «adecuadas» no contribuía en forma considerable al texto.
- 604.** La Vicepresidenta empleadora señaló que su Grupo era flexible.
- 605.** El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldaron la enmienda, y observaron que para que las sanciones por incumplimiento de la normativa pudieran considerarse suficientes, también debían ser adecuadas.
- 606.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, afirmando que el texto original estaba en consonancia con el Convenio núm. 155. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Malasia no apoyaron la enmienda.
- 607.** La enmienda fue retirada.

A.165

608. La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía insertar «o medidas correctivas» después de «sanciones». Si bien las sanciones seguían siendo necesarias, también habría que contemplar otras medidas para impulsar el cumplimiento de la normativa.
609. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldó la enmienda, reconociendo la importancia de las medidas correctivas. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Reino Unido y Suiza estuvieron de acuerdo con la enmienda. El miembro gubernamental del Japón dijo que estaba dispuesto a apoyar la enmienda.
610. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán respaldó la enmienda y propuso una subenmienda, secundada por el Grupo de los Trabajadores, que consistía en sustituir «o» por «y».
611. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, estuvieron a favor de la subenmienda.
612. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, se mostró flexible respecto a la subenmienda.
613. El miembro gubernamental del Japón no apoyó la subenmienda.
614. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la subenmienda y propuso otra subenmienda que consistía en sustituir «y» por «y/o» para dar cuenta de los diferentes contextos nacionales.
615. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda adicional. La legislación y la práctica nacionales deberían establecer sanciones y medidas correctivas adecuadas. El miembro gubernamental del Japón no aceptó la subenmienda adicional.
616. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, se mostraron flexibles con respecto a la subenmienda adicional.
617. La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, aceptó la subenmienda adicional.
618. En respuesta al pedido de aclaración del miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, un representante de la secretaría afirmó que el *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT* desalentaba el uso de «y/o».
619. La subenmienda adicional no fue adoptada.
620. En respuesta a un pedido de reconsiderar la subenmienda, la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán explicó que tanto las sanciones como las medidas correctivas eran importantes, y que no había que optar por una o la otra.
621. Un representante de la secretaría explicó que las medidas correctivas estaban contempladas en el marco normativo del artículo 13 del Convenio núm. 81 y en el Convenio núm. 129. Los inspectores del trabajo tenían la facultad de aplicar medidas, además de sanciones, y la legislación nacional debería prescribir ambas.
622. El Vicepresidente trabajador hizo referencia al artículo 9 del Convenio núm. 155, que establecía que un sistema de control debía prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos. Referirse a las sanciones como una alternativa implicaría que los Estados Miembros no tendrían la obligación de imponer tales sanciones.
623. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.166

- 624. La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía insertar «la exposición a» antes de «los peligros biológicos», a fin de garantizar la coherencia interna del instrumento con respecto a los requisitos aplicables a la legislación y la práctica nacionales.
- 625. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda, e indicó que la posible exposición también podía constituir una violación.
- 626. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldó la enmienda, señalando que, además de la exposición, había que abordar los peligros subyacentes.
- 627. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda y dijo que debían considerarse otros factores además de la exposición, como la vigilancia de la salud.
- 628. Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; y Malasia no apoyaron la enmienda.
- 629. La enmienda fue retirada y el artículo 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Título de la parte VIII

- 630. El título de la parte VIII —Deberes y responsabilidades de los empleadores— fue adoptado en su forma original.

Artículo 15

A.148

- 631. El miembro gubernamental de la India, secundado por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, introdujo una enmienda en la que proponía añadir «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» después de «Los empleadores». La responsabilidad de los empleadores de controlar los peligros y riesgos en el entorno de trabajo debería ser específica para cada contexto y tener en cuenta las distintas capacidades, circunstancias y marcos normativos nacionales.
- 632. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda, dado que un entorno de trabajo seguro y saludable era una obligación fundamental de los empleadores.
- 633. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda. Si bien reconocía que la obligación de los empleadores era fundamental, estos podían actuar únicamente en el marco de la legislación nacional.
- 634. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no estuvo a favor de la enmienda porque no era necesario introducir una condición adicional, dado que el proyecto de texto ya tenía en cuenta la viabilidad de la aplicación.
- 635. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y el Reino Unido no aceptaron la enmienda.
- 636. La enmienda fue retirada.

A.167

- 637.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía añadir «riesgos para la seguridad y la salud debidos a la exposición a peligros biológicos en» antes de «entornos de trabajo» y sustituir «no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud debido a la exposición a peligros biológicos» por «sean eliminados o, si no es posible, reducidos al mínimo», después de «bajo su control».
- 638.** Observó que, en el contexto de la SST, no siempre era posible eliminar todos los riesgos, pero a menudo era posible gestionarlos o reducirlos al mínimo. La nueva formulación era más adecuada, ya que reflejaba mejor la realidad. La intención no era sugerir una falta de compromiso por parte de los empleadores para abordar los riesgos, sino reconocer la importancia de esforzarse para eliminarlos y, cuando ello no fuera posible, reducirlos al mínimo.
- 639.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda debido a que la frase «en la medida en que sea razonable y factible» ya sugería que no siempre se podrían eliminar los riesgos por completo.
- 640.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; e Indonesia no estuvieron de acuerdo con la enmienda.
- 641.** La enmienda fue retirada.

A.135

- 642.** El Vicepresidente trabajador introdujo una enmienda que consistía en sustituir «que estén bajo su control» por «, incluidos los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, el alojamiento y las instalaciones para el bienestar de los trabajadores,», y propuso una subenmienda para insertar el nuevo texto sin suprimir «que estén bajo su control». Si bien los empleadores no podían controlar o prevenir las pandemias u otros acontecimientos externos que escapaban a su control, tenían la responsabilidad de abordar los riesgos que planteaban esos factores en el lugar de trabajo. La adición propuesta de transporte, alojamiento y asuntos relacionados reflejaba la formulación utilizada en el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, mientras que el artículo 5 del Convenio núm. 161 hacía referencia a prácticas de trabajo que podían afectar a la salud de los trabajadores, incluidas disposiciones relativas a las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades eran proporcionadas por el empleador. El proyecto de texto también se ajustaba a la terminología acordada y a las disposiciones en el marco de diversos repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT sobre SST. La frase «que estén bajo su control» era importante en situaciones en las cuales los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo estaban bajo el control del empleador, como cuando el transporte era proporcionado por el empleador.
- 643.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la India e Indonesia tampoco apoyaron la enmienda.
- 644.** La enmienda fue retirada.

Nuevo párrafo en el artículo 15

A.136

- 645.** El Vicepresidente trabajador introdujo una enmienda en la que proponía añadir un nuevo párrafo en el artículo 15, del siguiente tenor: «Cuando exista un riesgo inminente y grave para la salud o la vida, deberían tomarse todas las medidas factibles para eliminar ese riesgo». Si bien la frase «en la medida en que sea razonable y factible» era adecuada en muchos contextos, no resultaba apropiada en situaciones que implicaban riesgos graves o inminentes, en las cuales era necesario adoptar medidas inmediatas. Por consiguiente, para el Grupo de los Trabajadores era fundamental añadir la frase «deberían tomarse todas las medidas factibles para eliminar ese riesgo». Por ejemplo, en el caso del ébola, el carácter de la amenaza había sobrepasado lo que era «razonable y factible» y exigía una acción urgente para salvar vidas. En tales casos, era preciso elevar el nivel de respuesta. El Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139) no utilizaba la expresión «en la medida en que sea razonable y factible», sino que instaba a adoptar «las medidas necesarias». Además, el artículo 13 del Convenio núm. 170 instaba a que se «elimine o reduzca al mínimo el grado de riesgo [...] adoptando sistemas y métodos de trabajo» adecuados, lo cual reforzaba la necesidad de optar por una formulación más sólida y más proactiva.
- 646.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyaron la enmienda.
- 647.** La enmienda fue retirada y el artículo 15 fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 16, texto introductorio

A.125

- 648.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda que consistía en insertar «y la práctica» y sustituir «nacional» por «nacionales» después de «legislación», en aras de garantizar la coherencia terminológica en todo el convenio.
- 649.** La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda.
- 650.** La enmienda fue adoptada.

A.169

- 651.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía sustituir «la legislación y la práctica nacionales y los convenios colectivos aplicables» por «la legislación y la práctica nacionales», a fin de mantener la coherencia con la redacción utilizada a lo largo del convenio y en otros instrumentos de la OIT. La palabra «práctica» abarcaba los convenios colectivos y otras formas de reglamentación nacional.
- 652.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá y Australia no respaldaron la enmienda.

653. La enmienda fue retirada.

654. Dos enmiendas presentadas por el miembro gubernamental de la India no fueron secundadas y, por consiguiente, no fueron examinadas. Una proponía añadir «que no son contrarios a ella» después de «convenios colectivos aplicables» (A.187) y la otra consistía en añadir «graduales» después de «medidas de prevención y protección» (A.188).

A.170 y A.189

655. La Comisión se dispuso a examinar dos enmiendas idénticas que consistían en suprimir la palabra «adecuada» después de «evaluación». Una de las enmiendas fue presentada por el Grupo de los Empleadores (A.170) y la otra por el miembro gubernamental de la India (A.189).

656. La Vicepresidenta empleadora explicó que no estaba claro quién determinaría si una evaluación cumplía ese estándar y sobre la base de qué criterios.

657. El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con las enmiendas. No bastaba con cualquier evaluación, sino que la evaluación debía ser «adecuada».

658. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, se mostraron flexibles.

659. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Australia, y el Canadá, no respaldaron la enmienda.

660. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; los Estados Unidos y la República Islámica del Irán coincidieron con la enmienda.

661. La Vicepresidenta empleadora señaló que, si una evaluación se realizaba de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y los convenios colectivos aplicables, debía considerarse adecuada y fiable. De lo contrario, el problema radicaba en los marcos nacionales y no en la evaluación. El término «adecuada» introducía subjetividad y no era claro.

662. Las enmiendas fueron adoptadas.

A.171

663. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en insertar «que esté bajo su control» después de «entorno de trabajo». Era importante exigir a los empleadores que adoptaran medidas únicamente en ámbitos en los cuales tenían la capacidad de hacerlo y podían ejercer control sobre ellas.

664. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y pidió ejemplos de entornos de trabajo sobre los cuales los empleadores no tenían control.

665. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Malasia no estuvieron de acuerdo con la enmienda.

666. Los miembros gubernamentales de la India y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, se mostraron flexibles.

667. El miembro gubernamental de Suecia no respaldó la enmienda y observó que, en casos en los cuales el empleador no tenía control del entorno de trabajo, las medidas de prevención y protección debían basarse en la mejor información disponible.

- 668.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el Convenio núm. 155 mencionaba explícitamente los lugares de trabajo bajo el control del empleador, y expresó preocupación de que en la discusión no se reconociera ese concepto bien arraigado. Reiteró la importancia de reconocer la noción de control del empleador en el contexto examinado.
- 669.** El Vicepresidente trabajador subrayó que, de acuerdo con la jerarquía de los controles para proteger a los trabajadores, el empleador era responsable de hacer todo lo posible para: 1) evaluar los riesgos relacionados con los peligros biológicos para los trabajadores, y 2) adoptar medidas que contribuyeran a su seguridad y protección donde fuera que se encontrara su lugar de trabajo, dado que los riesgos biológicos estaban presentes incluso en entornos de trabajo que no se hallaban bajo el control directo del empleador.
- 670.** La Vicepresidenta empleadora destacó que era imposible para los empleadores evaluar el riesgo de los peligros biológicos inmediatos para los trabajadores en todos los casos, especialmente cuando el trabajo tenía lugar fuera de los locales del empleador o de las fronteras nacionales. Ningún grupo de trabajadores sería excluido de las obligaciones de los empleadores, dado que las situaciones especiales estarían cubiertas por el artículo 16, *a*).
- 671.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, la Argentina, la India, Türkiye, México, Marruecos y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.
- 672.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda. Los empleadores podían controlar los riesgos vinculados con los viajes mediante una evaluación de los riesgos.
- 673.** La miembro gubernamental de Jamaica, secundada por la miembro gubernamental de Barbados, propuso una subenmienda para sustituir «que esté bajo su control» por «en la medida en que sea razonable y factible».
- 674.** El Vicepresidente trabajador dijo que su Grupo era flexible con respecto a la subenmienda.
- 675.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales del Reino Unido; Indonesia; la República Islámica del Irán; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Suiza; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la India y los Estados Unidos estuvieron a favor de la subenmienda.
- 676.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.131

- 677.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda que consistía en sustituir «una perspectiva de género» por «que se tengan en cuenta los distintos niveles de riesgo a los que se enfrentan mujeres y hombres». Dadas las diferencias biológicas entre ambos sexos, la investigación de los peligros biológicos en el lugar de trabajo debería incluir a mujeres y hombres como sujetos de estudio, especialmente debido a los efectos en el sistema reproductivo.
- 678.** Los miembros gubernamentales de Indonesia, la Argentina y la Arabia Saudita, este último hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.
- 679.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Malasia; la República Islámica del Irán y Egipto estuvieron de acuerdo con la enmienda.

- 680.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales del Reino Unido; Australia; el Canadá; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Suiza y Chile, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la enmienda.
- 681.** Al reanudar la discusión en una sesión posterior, la miembro gubernamental de Barbados, secundada por el Grupo de los Empleadores, introdujo una subenmienda para que la nueva frase dijera: «que se tengan en cuenta los distintos niveles de exposición y riesgo, incluidos aquellos a los que se enfrentan mujeres y hombres». El género desempeñaba una función importante en diversos aspectos de la SST, especialmente en relación con los peligros biológicos. Los efectos de los peligros biológicos estaban determinados en gran medida por las diferencias fisiológicas.
- 682.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la subenmienda porque contenía una perspectiva más amplia de la cuestión.
- 683.** El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo con la enmienda en su forma subenmendada por la miembro gubernamental de Barbados.
- 684.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda en su forma subenmendada por considerar que eliminar la referencia a «una perspectiva de género» era inaceptable.
- 685.** Los miembros gubernamentales de Australia, el Canadá, el Reino Unido, Chile, Brasil y Suiza no respaldaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 686.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la República Islámica del Irán; Indonesia; Türkiye; la Argentina; Malasia; Egipto; la República Dominicana; Singapur, y China estuvieron a favor de la enmienda en su forma subenmendada.
- 687.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el texto introductorio del artículo 16 fue adoptado en su forma enmendada.
- 688.** El miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre de un tercio de los miembros gubernamentales de la Comisión¹², expresó preocupación acerca de la decisión de suprimir el término «género» de los artículos 4, f) y 16 de un convenio en el cual las disposiciones que se referían específicamente al género eran fundamentales, a pesar de que más de una tercera parte de los miembros gubernamentales habían formulado objeciones. Destacó que su Gobierno no aceptaría que ese cambio de redacción se convirtiera en una práctica habitual en otros contextos. La secretaría había mencionado varios ejemplos que confirmaban que el término «género» figuraba en una serie de instrumentos de la OIT, incluidas las normas adoptadas más recientemente (véanse los párrafos 379 a 381).
- 689.** Las miembros gubernamentales del Uruguay, Costa Rica y Suiza y el Vicepresidente trabajador se sumaron a la declaración.

¹² Los miembros gubernamentales de Alemania, Australia, Austria, Bélgica, el Brasil, Bulgaria, el Canadá, Chequia, Chile, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, México, Noruega, los Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Suecia y el Reino Unido.

Artículo 16, a)

A.172

- 690.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía sustituir «a los trabajadores que» por «las ocupaciones en las que los trabajadores». La intención era ajustar el texto a la formulación del artículo 7, centrando la atención en las ocupaciones, en lugar de los trabajadores.
- 691.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda debido a que las protecciones especiales se cubrían en el párrafo 10 y las ocupaciones en el párrafo 9 de la recomendación.
- 692.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Canadá; Indonesia; Australia; la República Islámica del Irán y la Arabia Saudita, este último hablando en nombre de los países del CCG, preferían el texto de la Oficina.
- 693.** La enmienda fue retirada y el artículo 16, a) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 16, b)

A.132

- 694.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundada por el miembro gubernamental de Türkiye, introdujo una enmienda con la finalidad de insertar «riesgos debidos a» antes de «peligros biológicos en el entorno de trabajo».
- 695.** El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda.
- 696.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia no respaldaron la enmienda.
- 697.** El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora, tras haber escuchado a los miembros gubernamentales, no dieron su apoyo a la enmienda.
- 698.** La enmienda fue retirada.
- 699.** Otra enmienda (A.173) fue retirada y el artículo 16, b) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 16, c)

A.174

- 700.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con el objeto de suprimir el apartado entero.
- 701.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda que consistía en mantener el texto propuesto suprimiendo «y el grado de preocupación que susciten».
- 702.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; el Canadá e Indonesia estuvieron de acuerdo con la enmienda en su forma subenmendada.

703. Tras haber escuchado a los miembros gubernamentales, el Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda en su forma subenmendada y la Vicepresidenta empleadora indicó que su Grupo estaba dispuesto a respaldarla.

704. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.156

705. El miembro gubernamental de Barbados, secundado por la miembro gubernamental de los Estados Unidos, introdujo una enmienda con la finalidad de añadir «, así como la evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes» al final del texto propuesto.

706. La Vicepresidenta empleadora no aceptó la enmienda y recordó la postura de su Grupo con respecto al apartado.

707. La miembro gubernamental del Reino Unido indicó que era flexible al respecto.

708. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una subenmienda que consistía en añadir «, si está disponible,» antes de «la evaluación».

709. La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con la subenmienda.

710. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; los Estados Unidos y Noruega apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

711. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

712. Una enmienda (A.145) fue retirada y el artículo 16, c) fue adoptado en su versión enmendada.

Artículo 16, d)

713. El artículo 16, d) fue adoptado en su forma original.

Artículo 16, e)

714. Una enmienda (A.175) fue retirada.

A.138

715. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, introdujo una enmienda con el fin de insertar «para asegurar la detección temprana de los peligros biológicos y sus posibles efectos» antes de «, teniendo en cuenta la práctica nacional».

716. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda. La detección temprana era responsabilidad de las autoridades públicas, mientras que el artículo 16, e) guardaba relación con los deberes y responsabilidades de los empleadores.

717. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia; China y la República Árabe Siria estuvieron a favor de la enmienda.

718. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que su postura al respecto era flexible.

719. El Vicepresidente trabajador, tras haber escuchado a los miembros gubernamentales, expresó su apoyo a la enmienda. Afirmó que la detección temprana era una responsabilidad compartida.

- 720.** El miembro gubernamental de la India, secundado por la Vicepresidenta empleadora, propuso una subenmienda que consistía en insertar «, en la medida en que sea razonable y factible,» después de «para asegurar».
- 721.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la República Árabe Siria no respaldaron la subenmienda. El miembro gubernamental de Malasia no apoyó ni la enmienda ni la subenmienda.
- 722.** La subenmienda no fue adoptada.
- 723.** La Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda que consistía en sustituir «asegurar» por «contribuir a».
- 724.** El Vicepresidente trabajador y la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la subenmienda.
- 725.** La subenmienda no fue adoptada y la enmienda fue adoptada.

A.126

- 726.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda con la finalidad de suprimir «, teniendo en cuenta la práctica nacional», por considerar que dicha frase se había vuelto redundante tras haberse enmendado el texto introductorio del artículo 16.
- 727.** La Vicepresidenta empleadora indicó que su Grupo estaría dispuesto a aceptar la enmienda.
- 728.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Reino Unido; la República Árabe Siria; Malasia e Indonesia expresaron su apoyo a la enmienda.
- 729.** La enmienda fue adoptada y, en consecuencia, otra enmienda (A.176) fue desestimada. El artículo 16, e) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 16, f)

A.140

- 730.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, introdujo una enmienda consistente en insertar «, protección» entre «prevención» e «y control».
- 731.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda que no afectaba a la versión en español y que consistía en sustituir «protection» por «protective» en la versión en inglés.
- 732.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; los Estados Unidos; Tailandia; Indonesia; la República Árabe Siria; China y la India expresaron su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada.
- 733.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y, por consiguiente, el artículo 16, f) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 16, g)

- 734.** Dos enmiendas (A.133 y A.178) fueron retiradas.

A.177

- 735.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que tenía por objeto insertar «estén indicadas y sean aplicables, en los casos en que» entre la palabra «cuando» y las palabras «la información». Los empleadores no deberían tener que asumir responsabilidades con respecto a las consecuencias desconocidas de las medidas de precaución que puedan tomar.
- 736.** El Vicepresidente trabajador no estaba dispuesto a respaldar la enmienda.
- 737.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá; Australia; Tailandia; la República Árabe Siria e Indonesia no apoyaron la enmienda.
- 738.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos y el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, indicaron que su postura era flexible.
- 739.** La Vicepresidenta empleadora, tras haber escuchado a otros oradores, propuso una subenmienda para suprimir «estén indicadas y sean aplicables, en los casos en que,» y añadir «si procede,» al comienzo del apartado, para armonizar el texto con el del artículo 7, 1).
- 740.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que estaba dispuesto a aceptar la subenmienda.
- 741.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Canadá; Malasia y Australia no respaldaron la subenmienda.
- 742.** La subenmienda y la enmienda no fueron adoptadas.
- 743.** Otra enmienda fue retirada (A.178) y el artículo 16, *g*) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 16, *h*)

A.179

- 744.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda con la finalidad de añadir «la exposición a» antes de «los peligros biológicos», de conformidad con otras enmiendas similares propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 745.** El Vicepresidente trabajador afirmó que en el apartado *h*) no era adecuado añadir «exposición a» porque la información, las instrucciones y la formación deberían referirse a los peligros biológicos, y no solo a la exposición a los mismos.
- 746.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estuvo de acuerdo con la enmienda por considerar que podía impartirse formación sobre las características de los peligros y las enfermedades provocadas por estos, y no solo sobre la exposición a los mismos.
- 747.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido; Malasia; Türkiye; la República Árabe Siria y la India expresaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 748.** La enmienda fue retirada.

A.180

- 749.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda que consistía en insertar «y» después de «supervisores», y «en la empresa» después de «representantes de los trabajadores», a fin de garantizar que la obligación que tenían los empleadores de proporcionar información, instrucciones y formación se limitara a los representantes de los trabajadores en la empresa.
- 750.** El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Indonesia no estuvieron de acuerdo con la enmienda.
- 751.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no aceptó la enmienda y declaró que en algunas empresas los trabajadores carecían de representación, y que sus representantes en el exterior también debían tener información sobre los peligros que existían en la empresa.
- 752.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Árabe Siria, y China no apoyaron la enmienda.
- 753.** El miembro gubernamental de Suiza respaldó la enmienda.
- 754.** La Vicepresidenta empleadora recordó que la enmienda estaba en sintonía con el Convenio núm. 155 y propuso una subenmienda para suprimir «en la empresa» después de «representantes de los trabajadores», e insertar «, si procede,» antes de «representantes de los trabajadores».
- 755.** El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con la subenmienda porque no quedaba claro quién decidiría lo que era procedente.
- 756.** La Vicepresidenta empleadora recordó que el texto de la enmienda provenía del artículo 19, *d*) del Convenio núm. 155, en el que se establecía lo siguiente: «los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo». La subenmienda y la enmienda fueron retiradas.

A.157

- 757.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda con la finalidad de suprimir «, durante el tiempo de trabajo remunerado y, en la medida de lo posible, durante el horario de trabajo normal», pues sería difícil para los empleadores garantizar que los trabajadores que no se hallaban bajo su responsabilidad recibían información, instrucciones y formación durante el tiempo de trabajo remunerado y el horario de trabajo.
- 758.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda por considerar que las medidas de SST no deberían incluir ninguna carga financiera para los trabajadores, como se disponía en el artículo 21 del Convenio núm. 155 y en varios repertorios de recomendaciones prácticas sobre SST de la OIT.
- 759.** El miembro gubernamental de Malasia dijo que su postura era flexible.
- 760.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Árabe Siria, y Australia manifestaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 761.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que tenía por objeto desplazar «, durante el tiempo de trabajo remunerado y, en la medida de lo posible, durante el horario de trabajo normal, así como a los» después de «supervisores, trabajadores», y añadir «y» entre

las palabras «supervisores» y «trabajadores», con el fin de garantizar que no se impondrían responsabilidades a los empleadores con respecto al horario de trabajo y al tiempo de trabajo remunerado de trabajadores que no estaban contratados por ellos.

- 762.** El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con la subenmienda, pues excluiría a los representantes de los trabajadores en la empresa, quienes constituían el grueso de la representación, del derecho a disponer de tiempo de trabajo remunerado para recibir información, instrucciones y formación en ese contexto. Resaltó que el texto introductorio aportaba suficiente flexibilidad, pues hacía referencia a la conformidad con «la legislación nacional y los convenios colectivos aplicables».
- 763.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos estaba dispuesta a aceptar la subenmienda, el miembro gubernamental de la República Árabe Siria no la apoyó y la miembro gubernamental de Tailandia dijo que era flexible al respecto.
- 764.** La Vicepresidenta empleadora aclaró que el representante de un trabajador en el lugar de trabajo era un trabajador, de manera que quedaba amparado por la disposición. La finalidad de la subenmienda era abordar la responsabilidad de los empleadores en relación con los representantes de los trabajadores que eran ajenos a la empresa.
- 765.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la India y Suiza apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 766.** El Vicepresidente trabajador expresó su preocupación debido a que el texto estaba alejándose de la terminología del Convenio núm. 155, mientras que, según parecía, el texto introductorio del artículo respondía ya a la inquietud manifestada por el Grupo de los Empleadores. El orador pidió a la secretaría que aclarara el significado del texto introductorio.
- 767.** Un representante de la secretaría explicó que el uso de «según proceda» y «de conformidad con la legislación nacional» en el texto introductorio aportaba flexibilidad a todo el artículo. El instrumento internacional del trabajo que más se asemejaba al texto original de la Oficina era la Recomendación núm. 164, en la que se hacía referencia a la información y la formación destinadas a los representantes de los trabajadores. En lo tocante a los derechos de los representantes de los trabajadores y a quiénes eran esos representantes, el Convenio núm. 155 hacía alusión a los «representantes de los trabajadores en la empresa» y otras normas de SST utilizaban formulaciones diferentes. Por ejemplo, el Convenio núm. 174 se refería solo a «los representantes» y el Convenio núm. 170 incluía una referencia más amplia.
- 768.** El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, reiteraron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 769.** La miembro gubernamental de Marruecos pidió que se aclarase si los representantes de los trabajadores en la empresa o ajenos a ella tenían derecho a recibir formación durante el tiempo de trabajo remunerado, y un representante de la secretaría dijo que, a los efectos de la norma que se estaba examinando, esa decisión competía a los mandantes.
- 770.** El miembro gubernamental de Indonesia dijo que prefería el texto de la Oficina.
- 771.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el artículo 16, *h)* fue adoptado.

Artículo 16, *i)*

- 772.** El artículo 16, *i)* fue adoptado en su forma original.

Artículo 16, j)

773. Una enmienda (A.181) fue retirada.

A.143

- 774.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda que consistía en insertar «conservando los datos relacionados con incidentes que impliquen peligros biológicos, de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional,» después de «un evento similar,» con el fin de proteger la confidencialidad de los datos y garantizar el uso adecuado de los mismos, y luego propuso subenmendarla para suprimir «de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional», pues ya se hacía alusión a ello en el texto introductorio del artículo 16.
- 775.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Árabe Siria; Indonesia y Malasia expresaron su apoyo a la enmienda.
- 776.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda, pues lo que proponía añadir ya figuraba en los apartados *a)* y *e)*, y pidió que se aclarara la relación entre el texto propuesto en la enmienda y el artículo 10, que versaba sobre la declaración y la recopilación de datos relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y, concretamente, a la noción recientemente introducida de incidentes.
- 777.** Un representante de la secretaría aclaró que en el artículo 10 se establecía que cada Estado Miembro debía organizar el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y que la obligación de legislar y crear procedimientos y mecanismos al respecto se situaba a nivel nacional, mientras que la enmienda hacía referencia al nivel del lugar de trabajo. El término «incidentes» era amplio y quizá fuera preciso definirlo a nivel nacional, y en el texto introductorio figuraba ya la expresión «teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales».
- 778.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda debido a que introducía la nueva noción de «incidentes», la cual no estaba definida, pero reconoció el amplio apoyo que la enmienda había recibido en la sala y estuvo de acuerdo en aceptarla.
- 779.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.144

- 780.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, propuso una enmienda con el fin de insertar «, lo cual requiere una mejora continua y la búsqueda proactiva de oportunidades para abordar eficazmente los peligros biológicos» al final del apartado, con el fin de garantizar una mayor preparación ante posibles peligros, a la vez que se impulsaba la innovación en ese ámbito.
- 781.** El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta empleadora no respaldaron la enmienda y afirmaron que, si bien valoraban positivamente la intención de que hubiera una mejora continua, tal intención no se limitaba a un único apartado.
- 782.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia no respaldaron la enmienda.

- 783.** La enmienda fue retirada y el artículo 16, j) fue adoptado en su forma enmendada. El artículo 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 17

A.213

- 784.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Suiza, introdujo una enmienda para suprimir el artículo 17, y afirmó que la referencia a la responsabilidad del empleador no guardaba relación específicamente con los peligros biológicos, y que el principio subyacente del texto propuesto ya se abordaba en el Convenio núm. 155.
- 785.** La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de la Argentina apoyaron la enmienda.
- 786.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Reino Unido; el Canadá y Australia no respaldaron la enmienda.
- 787.** La enmienda fue retirada.

A.206

- 788.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que consistía en añadir, al final del texto propuesto, «Cuando un empleador u otra persona u organismo ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal sobre el lugar de trabajo en su conjunto, se encargará de planificar y coordinar las medidas de seguridad y salud relativas a los peligros biológicos, de darles seguimiento y de controlar su cumplimiento, siempre que ello sea compatible con la legislación nacional».
- 789.** En los lugares de trabajo en que un empleador principal desarrollaba su actividad junto a varios contratistas y subcontratistas, el empleador principal debería encargarse de planificar y coordinar las prácticas de salud y seguridad, de darles seguimiento y de controlar su cumplimiento. El criterio de responsabilidad debería reflejar la disparidad en las facultades de los distintos empleadores en el lugar de trabajo, garantizando a la vez una acción coordinada, en consonancia con el artículo 8 del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) y con los repertorios de recomendaciones prácticas sobre SST de la OIT.
- 790.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda, e indicó que el texto propuesto estaba en sintonía con el Convenio núm. 155.
- 791.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia, y China no apoyaron la enmienda.
- 792.** El Vicepresidente trabajador aclaró que la enmienda no eximía a ningún empleador de su responsabilidad, ni invalidaba la necesidad de coordinación. En los casos en que un pequeño contratista trabajaba bajo las órdenes de un contratista principal que no se encontraba en el lugar de trabajo, o cuando los proveedores de servicios trabajaban en el medio hospitalario, no sería realista conferirles las responsabilidades de planificación, coordinación, seguimiento y control del cumplimiento. Hizo hincapié en que el riesgo de exposición a peligros biológicos aumentaría cuando no se asignaba claramente la responsabilidad general a un único empleador.

- 793.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Noruega dijeron que eran flexibles al respecto.
- 794.** La Vicepresidenta empleadora señaló que en el texto propuesto ya se establecía la necesidad de colaboración e indicó que, por ejemplo, en un medio hospitalario, el empleador principal sería responsable de la salud y la seguridad de todos los trabajadores presentes.
- 795.** El Vicepresidente trabajador subrayó que, si bien la colaboración era necesaria, el empleador principal debía asumir la responsabilidad de la planificación y la supervisión, a fin de garantizar que los riesgos biológicos se gestionaban de manera efectiva, tomando en cuenta las realidades del lugar de trabajo. Propuso suprimir «y de controlar su cumplimiento».
- 796.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Tailandia reiteraron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 797.** La enmienda no fue adoptada y el artículo 17 fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 18

A.222

- 798.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en añadir «la exposición a» antes de «los peligros biológicos». Los planes y procedimientos de preparación y respuesta deberían hacer frente a los accidentes, incidentes y emergencias relacionados con la exposición a los peligros biológicos, y no a los peligros en sí.
- 799.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda. La finalidad no era prevenir la exposición, sino gestionar el peligro biológico.
- 800.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda.
- 801.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda.
- 802.** La enmienda y otra enmienda (A.225) fueron retiradas.

A.207

- 803.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda que consistía en añadir «o supondrán una mejora con respecto a estas» después de «autoridades competentes», para promover los esfuerzos de los empleadores responsables que deseaban exceder las medidas prescritas.
- 804.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda e indicó que las orientaciones de las autoridades competentes eran obligatorias y que los empleadores no tenían por qué excederlas.
- 805.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la India; Indonesia y Malasia preferían el texto de la Oficina.
- 806.** La enmienda fue retirada.

A.214

- 807.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón, Suiza y Türkiye, introdujo una enmienda en la que

proponía sustituir «orientaciones» por «directrices», para armonizar el párrafo con el artículo 7, 2) del proyecto de texto.

- 808.** El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con la enmienda. Las autoridades competentes, como las inspecciones del trabajo, podían formular orientaciones cuando no se disponía de directrices formales. El término orientaciones era más amplio y podía abarcar a las directrices, mientras que las directrices no abarcaban a todas las formas de orientaciones.
- 809.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y China apoyaron la enmienda.
- 810.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Tailandia y la India se mostraron flexibles.
- 811.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia no apoyaron la enmienda.
- 812.** En respuesta a un pedido de aclaración del miembro gubernamental de Bélgica, un representante de la secretaría explicó que las orientaciones tenían un alcance más amplio que las directrices y podían incluir información dirigida a un empleador específico, en lugar de instrucciones generales.
- 813.** Teniendo en cuenta la explicación de la Oficina, los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Malasia y el Canadá preferían el texto de la Oficina.
- 814.** La enmienda fue retirada y el artículo 18 fue adoptado sin enmiendas.

Título de la parte IX

A.208

- 815.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que consistía en sustituir «deberes» por «responsabilidades» para asegurar que la parte IX del convenio reflejara que la capacidad de un trabajador para actuar dependía de que el empleador facilitara esa acción, y para armonizar el proyecto de texto con los Convenios fundamentales núms. 155 y 187, que no incluían la frase «derechos y deberes» en relación con los trabajadores. Para el Grupo de los Trabajadores era fundamental asegurar la coherencia con la terminología en materia de SST establecida en los instrumentos de la OIT.
- 816.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda y manifestó su firme preferencia por el texto de la Oficina. Reconocer tanto los derechos como los deberes de los trabajadores era fundamental para garantizar un enfoque equilibrado. Señaló que el artículo 1, d) del Convenio núm. 187 definía los derechos, responsabilidades y deberes, mientras que el Convenio núm. 155 se refería a las obligaciones legales. La parte V del Convenio núm. 170 abordaba específicamente las obligaciones de los trabajadores, por lo que el concepto ya estaba bien establecido. Afirmó que existían disposiciones similares en directivas de la Unión Europea y en legislación nacional, y que todos los mandantes tripartitos tenían obligaciones.
- 817.** El Vicepresidente trabajador sostuvo que las disposiciones citadas de los convenios fundamentales sobre SST no se referían a los trabajadores. Las disposiciones relativas a los trabajadores utilizaban los términos derechos y responsabilidades. Observando que el proyecto de texto sería el primer instrumento adoptado desde el reconocimiento de la SST

como principio y derecho fundamental en el trabajo, el orador pidió a la secretaría que aclarara la formulación utilizada en los convenios fundamentales pertinentes.

818. Un representante de la secretaría explicó que el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164 se referían a la necesidad de adoptar disposiciones a nivel de la empresa. El Convenio núm. 155 incluía varias disposiciones relativas a lo que se esperaba de los trabajadores y sus derechos, pero no utilizaba deberes o responsabilidades, sino que se refería a disposiciones en el lugar de trabajo. En la Recomendación núm. 164 se aplicó un enfoque similar. El artículo 11 del Convenio núm. 167 y el artículo 17 del Convenio núm. 170 hacían referencia a los deberes, pero no a las responsabilidades, de los trabajadores, mientras que el Convenio núm. 190 se refería a los derechos y las responsabilidades. La distinción entre responsabilidades y deberes variaba en los distintos sistemas jurídicos, donde los deberes solían ser jurídicamente vinculantes.
819. El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la enmienda e indicó que la legislación de su país no imponía a los trabajadores deberes relativos al cumplimiento de las normas.
820. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; Suiza; Türkiye y Malasia no respaldaron la enmienda.
821. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, indicó que la parte VIII del proyecto de texto se refería a los deberes y responsabilidades de los empleadores y señaló que los dos términos tenían significados diferentes. A la luz de ello y de la explicación proporcionada por la secretaría, su grupo expresó flexibilidad.
822. El miembro gubernamental de Australia también se mostró flexible.
823. La Vicepresidenta empleadora propuso subenmendar el proyecto de texto de forma que dijera: «derechos, deberes y responsabilidades».
824. El miembro gubernamental del Japón apoyó la subenmienda.
825. El Vicepresidente trabajador pidió que se aplazara la discusión hasta que se examinara una enmienda propuesta al artículo 20 (A.209).
826. La Vicepresidenta empleadora señaló que durante la preparación del Convenio núm. 155 se había hecho hincapié en que los artículos 19 a 21 abordarían los derechos y los deberes de los trabajadores, sus representantes en el lugar de trabajo y sus organizaciones a nivel de empresa. Se había reconocido ampliamente que un instrumento internacional cuyo propósito era establecer objetivos fundamentales y principios básicos para una política nacional en materia de SST sería ineficaz a menos que hiciera referencia tanto a los derechos como a los deberes de los trabajadores en la prevención y el control de los peligros en el lugar de trabajo. Además, el preámbulo de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2022 señalaba que para lograr dicho entorno se requería la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a aceptar que se añadiera «responsabilidades» al título, siempre y cuando también se reconocieran claramente los deberes de los trabajadores y sus representantes.
827. Cuando se retomó la discusión en una sesión posterior, la subenmienda y la enmienda fueron retiradas y el título de la parte IX fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 19, texto introductorio

A.226

- 828.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía sustituir «los» por «la exposición a» antes de «peligros biológicos» y que, al igual que otras enmiendas similares propuestas por su Grupo, procuraba destacar que el convenio se centraba en abordar la exposición a los peligros biológicos.
- 829.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia y Malasia no respaldaron la enmienda.
- 830.** La enmienda fue retirada.

A.227, A.215, A.194

- 831.** La Comisión examinó tres enmiendas en las que se proponía insertar «y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,» después de «entorno de trabajo», presentadas por el Grupo de los Empleadores, los miembros gubernamentales del Japón, Türkiye y los Estados Unidos, y el miembro gubernamental de la India.
- 832.** La Vicepresidenta empleadora explicó que la intención era aclarar que los trabajadores y sus representantes ejercían sus derechos en el marco de las disposiciones nacionales vigentes.
- 833.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que, dado que los países probablemente reconocieran diferentes subconjuntos de los ocho tipos diferentes de derechos enumerados en el artículo en función de sus sistemas jurídicos, la enmienda propuesta aportaría mayor claridad y flexibilidad para adaptarse a diversos contextos nacionales.
- 834.** El miembro gubernamental de la India añadió que la intención era asegurar la armonización con los Convenios núms. 155, 161 y 187, así como reconocer la diversidad de marcos jurídicos e institucionales entre los Estados Miembros y permitir una aplicación flexible, preservando al mismo tiempo los derechos fundamentales de los trabajadores, así como asegurar el equilibrio entre las normas internacionales del trabajo y la soberanía nacional.
- 835.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda debido a que podía debilitar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que no estaban sujetos a la legislación y la práctica nacionales.
- 836.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estuvo de acuerdo con la enmienda debido a que debilitaría los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 837.** Los miembros gubernamentales de la Argentina; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; China y los Estados Unidos aceptaron la enmienda.
- 838.** El miembro gubernamental de la India destacó que el artículo 19, e) del Convenio núm. 155 incluía la frase «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». Destacó que la intención era armonizar el texto con la formulación de ese Convenio fundamental, y que de ningún modo se pretendía debilitar los principios y derechos fundamentales de los trabajadores relacionados con la SST que estaban vigentes. Tomando nota de que la lista de

derechos en el artículo 19 parecía ser más larga que la que figuraba en los Convenios núms. 155 o 187, pidió aclaración a la secretaría.

- 839.** El Vicepresidente trabajador señaló que la referencia a «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» en el artículo 19, e) no figuraba en el texto introductorio del artículo, tal como se proponía en la enmienda. El orador pidió un dictamen jurídico de la Oficina sobre si la enmienda propuesta debilitaría un derecho fundamental.
- 840.** Los miembros gubernamentales del Canadá, Australia, el Reino Unido, Indonesia, la República Islámica del Irán, Tailandia, Sudáfrica, el Brasil, Eswatini, Noruega y Lesotho no respaldaron la enmienda.
- 841.** La Vicepresidenta empleadora reconoció la pertinencia del Convenio núm. 155, pero señaló que sus disposiciones no se ajustaban plenamente a la lista de derechos más amplia y detallada que figuraba en el artículo 19 del proyecto de convenio. La intención no era debilitar los derechos existentes, sino aclarar que debían ejercerse en el marco de la legislación y la práctica nacionales.
- 842.** El Presidente indicó que la Consejera Jurídica respondería a las preguntas planteadas por el miembro gubernamental de la India y el Grupo de los Trabajadores en una sesión ulterior.
- 843.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y China preferían el texto de la Oficina.
- 844.** La enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Japón, Türkiye y los Estados Unidos (A.215) fue retirada. Las enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores (A.227) y por el miembro gubernamental de la India (A.194) no fueron adoptadas.
- 845.** En una sesión ulterior, la Consejera Jurídica recordó que en el comentario relativo al artículo 19 del proyecto de convenio que figura en el Informe IV(4), la Oficina había explicado que, tras haber examinado detenidamente las propuestas de añadir «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» y las referencias al artículo 19 del Convenio núm. 155, había optado por mantener el texto inicial en aras de la coherencia y la claridad. La frase «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» o expresiones similares, como «de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales», eran habituales en los instrumentos de la OIT, incluidos los relativos a la SST. Tal expresión se utilizaba en los artículos 12 y 19, e) del Convenio núm. 155 y en otros artículos del Convenio núm. 187.
- 846.** Como se mencionaba en el *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, que reflejaba la práctica de redacción establecida de la Organización, tal expresión confirmaba que los instrumentos de la OIT tomaban en consideración la facultad discrecional de los Estados Miembros en cuanto a la determinación de su organización interna y en particular en lo relativo a la selección de los medios y métodos de aplicación. En algunos casos, la frase figuraba en cláusulas de flexibilidad cuando se hacía referencia a la legislación y la práctica nacionales a fin de determinar el alcance, la naturaleza o la definición de la protección. En el caso del artículo 19 del proyecto de convenio, la protección que se procuraba alcanzar era muy clara: «los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a...» y a continuación figuraba una lista de derechos relativamente detallada. Conforme a la práctica de redacción de los instrumentos de la OIT, se utilizaba el futuro simple para denotar obligatoriedad en las disposiciones de un convenio. Insertar «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» en el texto introductorio significaría que cada Miembro tendría la obligación de otorgar esos derechos, pero decidiría de qué modo se aplicarían mediante la legislación y la práctica nacionales. La frase no se relacionaba con el contenido de los derechos otorgados,

que no estaban en modo alguno determinados por la legislación y la práctica nacionales, ni se otorgaban con sujeción a estas.

- 847.** Recordó que uno de los propósitos principales del convenio era proporcionar un marco jurídico para el respeto, la promoción y la realización del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en lo que respectaba a los peligros biológicos. En ese sentido, la expresión «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» no aportaría mucho al apartado general sobre los métodos de aplicación que figuraba en el artículo 22 del proyecto de convenio: «Todo Miembro dará efecto a las disposiciones del Convenio [...] por medio de la legislación ... o cualquier otra medida conforme a las condiciones y a la práctica nacionales». Habida cuenta de la semejanza entre las disposiciones del Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo y del Convenio núm. 155, se suponía que los Miembros que hubieran ratificado ambos convenios los aplicarían de forma coherente, de conformidad con la orientación de los mecanismos de control de la OIT. La referencia en el preámbulo a la pertinencia de los Convenios núms. 155 y 187 indicaba coherencia con las normas de SST pertinentes. La labor preparatoria del convenio, incluido el informe de las discusiones tripartitas mantenidas por la Comisión, reflejaría debidamente la intención de quienes redactaron el instrumento.
- 848.** La Vicepresidenta empleadora pidió que constara en acta que, conforme a la explicación de la Consejera Jurídica, la intención de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores no era debilitar el convenio, en la medida en que no socavaría los derechos fundamentales. Reconoció que la enmienda había sido innecesaria, pero lamentó que la Comisión no hubiera esperado a escuchar el dictamen jurídico de la Oficina antes de tomar la decisión de no adoptarla.

A.192

- 849.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda que consistía en añadir «, si procede,» a fin de reconocer la distinción entre elementos para los trabajadores y para sus representantes dentro y fuera de la empresa.
- 850.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda y señaló que la enmienda propuesta por su Grupo expresaba la misma idea.
- 851.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; la India; la República Islámica del Irán; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Malasia apoyaron la enmienda.
- 852.** La enmienda fue adoptada y una enmienda similar presentada por el Grupo de los Empleadores (A.228) fue retirada.

A.230

- 853.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía añadir «en la empresa» después de «representantes» para especificar que la disposición se aplicaba a los representantes de los trabajadores en la empresa, al igual que en el Convenio núm. 155.
- 854.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Australia preferían el texto de la Oficina.

- 855.** La enmienda fue retirada y el texto introductorio del artículo 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 19, a)

A.216

- 856.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una enmienda para añadir «biológicos» después de «peligros», con el fin de aclarar que el instrumento se limitaba a los peligros biológicos.
- 857.** Los miembros gubernamentales de Türkiye, la India y la Arabia Saudita, este último hablando en nombre de los países del CCG, secundaron la enmienda.
- 858.** El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Indonesia; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán y China respaldaron la enmienda.
- 859.** La enmienda fue adoptada y el artículo 19, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 19, b)

A.198

- 860.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, introdujo una enmienda en la que proponía añadir «, instrucciones» después de «información» para mantener las normas relativas a las responsabilidades de los empleadores.
- 861.** La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Indonesia y Zimbabwe, esta última hablando en nombre del grupo de África, preferían el texto de la Oficina.
- 862.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, se mostraron flexibles.
- 863.** El miembro gubernamental de Malasia estuvo a favor de la enmienda.
- 864.** La enmienda no fue adoptada y el artículo 19, b) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 19, c)

A.199

- 865.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda que consistía en sustituir «su aplicación» por «la identificación y la aplicación de tales medidas» para reflejar que los trabajadores estaban mejor posicionados para identificar medidas de protección, lo cual daba lugar a soluciones más prácticas y sostenibles.
- 866.** El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda.
- 867.** La Vicepresidenta empleadora prefería el texto de la Oficina. Los trabajadores cumplían instrucciones, en vez de tener derecho a recibirlas.

- 868.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda que consistía en sustituir «la identificación» por «la determinación».
- 869.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y el Vicepresidente trabajador respaldaron la subenmienda.
- 870.** La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con la subenmienda.
- 871.** El miembro gubernamental de la India pidió a la Oficina que aclarara si esa formulación estaba armonizada con la del Convenio núm. 155 y un representante de la secretaría respondió que el artículo 19, e) de dicho Convenio no abordaba el tema con tanto detalle.
- 872.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia preferían el texto de la Oficina.
- 873.** La subenmienda y la enmienda fueron retiradas y el artículo 19, c) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 19, d)

- 874.** El artículo 19, d) fue adoptado en su forma original.

Artículo 19, e)

A.231

- 875.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para trasladar «según proceda,» al principio del apartado a fin de especificar que los trabajadores y sus representantes participarían en las investigaciones si procedía. La intención era distinguir entre las investigaciones sensibles, que podían formar parte de un proceso disciplinario o realizarse cuando un trabajador era objeto de una investigación por negligencia o incumplimiento de las normas establecidas, y otros tipos de investigaciones.
- 876.** El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, preferían el texto de la Oficina.
- 877.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda al considerar que cambiaba el significado del apartado.
- 878.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, e Indonesia preferían el texto de la Oficina.
- 879.** La enmienda fue retirada.

A.232

- 880.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para sustituir «consultados sobre» por «informados de» porque reflejaría mejor lo que ocurría sobre el terreno. Las investigaciones no solo las realizaban los empleadores, a veces las hacía el Gobierno y era difícil planificar consultas.
- 881.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que los trabajadores preferirían ser consultados de conformidad con el Convenio núm. 155 y su Protocolo.
- 882.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Canadá; Indonesia y Malasia preferían el texto de la Oficina.

- 883.** La Vicepresidenta empleadora solicitó una aclaración a la Oficina sobre la relación entre la enmienda y el Convenio núm. 155.
- 884.** Un representante de la secretaría hizo referencia al artículo 19, e) del Convenio núm. 155 en el que se afirmaba que «los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a ese respecto por el empleador».
- 885.** La Vicepresidenta empleadora dudaba que dicho texto hiciera referencia a las investigaciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que consideraba que no era pertinente para el proyecto de convenio. Preguntó qué objeto podía tener una consulta sobre las conclusiones de una investigación. Plantear una consulta parecía excesivo, ya que suponía pedir una opinión, pero en principio esa opinión no debería cambiar la conclusión de una investigación cuyo objetivo era mostrar hechos y cifras. Las conclusiones eran hechos, no eran algo que pudiera discutirse.
- 886.** La enmienda no fue adoptada y el artículo 19, e) fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 19, f)

- 887.** El artículo 19, f) fue adoptado en su forma original.

Artículo 19, g)

A.233

- 888.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para insertar «, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,» después de «autoridades competentes» porque los sistemas de apelación diferían de un país a otro.
- 889.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la India; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Malasia e Indonesia expresaron su apoyo a la enmienda.
- 890.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró flexible.
- 891.** La enmienda fue adoptada.

A.200

- 892.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, propuso una enmienda para sustituir «protección adecuada» por «prevención y una protección adecuadas».
- 893.** El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia; la India; los Estados Unidos; Malasia; China y la República Islámica del Irán expresaron su apoyo a la enmienda.
- 894.** La enmienda fue adoptada y el artículo 19, g) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 19, h)

A.217

- 895.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por los miembros gubernamentales de la India y Suiza, propusieron una enmienda para eliminar «de conformidad con la legislación nacional y» e introducir al inicio del apartado «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,». El derecho a ser transferido no era algo dado, sino que estaba supeditado a la legislación nacional.
- 896.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Indonesia; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda.
- 897.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostraron flexibles.
- 898.** El Vicepresidente trabajador, tras haber escuchado a los miembros gubernamentales, se mostró conforme con la enmienda.
- 899.** La enmienda fue adoptada.
- 900.** Se retiró una enmienda (A.234) y el artículo 19, h) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 19, i)

- 901.** Una enmienda fue retirada (A.193).

A.218

- 902.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por un miembro gubernamental de la India, propuso añadir «en el entorno de trabajo» al final del apartado tal y como estaba en el proyecto de texto que se examinó durante la primera discusión celebrada en 2024. Aunque esa formulación se encontraba en el texto introductorio, era importante precisar que el tipo de exposición que daba derecho a un trabajador a recibir tratamiento médico era la exposición profesional.
- 903.** El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostraron flexibles al respecto.
- 904.** Los miembros gubernamentales de China; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la República Islámica del Irán; Malasia, e Indonesia manifestaron su apoyo a la enmienda.
- 905.** La enmienda fue adoptada y el artículo 19, i) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 19, j)

A.219

- 906.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por los miembros gubernamentales de la India e Indonesia, propusieron una enmienda para añadir «, de conformidad con la legislación nacional» al final del apartado. La discriminación por haber contraído o transmitido una enfermedad podía ser una medida de control adecuada en determinadas circunstancias y solo debería prohibirse si así lo establecía la legislación nacional.

- 907.** La Vicepresidenta empleadora podía apoyar la enmienda.
- 908.** El Vicepresidente trabajador no apoyaba la enmienda y no podía aceptar ninguna limitación de la protección contra la discriminación. La Recomendación núm. 200 señalaba claramente la importancia de la no discriminación en tales situaciones.
- 909.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y el Canadá se opusieron a la enmienda.
- 910.** El miembro gubernamental de Indonesia respaldó la enmienda.
- 911.** La enmienda fue retirada y el artículo 19, j) fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del artículo 19, j)

A.202

- 912.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado que dijera: «disponer de canales de comunicación eficaces con la autoridad competente para notificar cuestiones de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con los peligros y riesgos biológicos».
- 913.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Suiza no apoyaron la enmienda. La facilitación de canales de comunicación ya estaba cubierta por el artículo 6, b) del proyecto de convenio y debía ser asegurada por las autoridades competentes.
- 914.** El Vicepresidente trabajador se mostró a favor de la enmienda. Facilitaría el acceso de los trabajadores a los canales de comunicación de las autoridades competentes, habida cuenta de que, por lo general, los trabajadores no podían utilizar sus teléfonos durante las horas de trabajo.
- 915.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán, y la India se manifestaron a favor de la enmienda.
- 916.** El miembro gubernamental de la India, secundado por el Grupo de los Empleadores, propuso una subenmienda para sustituir «con» por «proporcionados por».
- 917.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, expresó su flexibilidad respecto tanto de la enmienda como de la subenmienda, mientras que la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán se mostró contraria a la subenmienda.
- 918.** La subenmienda no fue adoptada.
- 919.** La enmienda fue adoptada y, en consecuencia, se adoptó un nuevo apartado para su inclusión al final del artículo 19. El artículo 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 20, texto introductorio

A.209

- 920.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «Deberán adoptarse disposiciones a nivel de la empresa» al principio del texto propuesto e insertar «conforme a las cuales» antes de «los trabajadores».
- 921.** La Vicepresidenta empleadora se mostró a favor de la enmienda.

- 922.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, respaldaron la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró flexible.
- 923.** La enmienda fue adoptada.

A.235

- 924.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda consistente en añadir «tendrán entre otros los siguientes deberes» después de «los trabajadores».
- 925.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la República Islámica del Irán; la India; la República Árabe Siria; Indonesia; Malasia, y China respaldaron la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, manifestó su flexibilidad al respecto.
- 926.** La enmienda fue adoptada.

A.205

- 927.** El miembro gubernamental de la India, secundado por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda destinada a añadir «, de conformidad con los procedimientos o protocolos de notificación obligatorios establecidos por las autoridades competentes» después de «los trabajadores».
- 928.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Árabe Siria; el Canadá, e Indonesia no respaldaron la enmienda.
- 929.** El miembro gubernamental de la India, secundado por los Estados Unidos, propuso una subenmienda consistente en sustituir «con los procedimientos o protocolos de notificación obligatorios establecidos por las autoridades competentes» por «con la legislación y la práctica nacionales».
- 930.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Reino Unido no apoyaron la subenmienda.
- 931.** Tras haber escuchado a los otros miembros, la Vicepresidenta empleadora no apoyó ni la subenmienda ni la enmienda.
- 932.** Tanto la subenmienda como la enmienda fueron retiradas.
- 933.** Una enmienda (A.221) fue retirada y el texto introductorio del artículo 20 fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 20, a)

A.210

- 934.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda consistente en sustituir «cumplirán» por «cooperarán» e introducir «a fin de dar cumplimiento a» antes de «las medidas de seguridad y salud», en consonancia con el enfoque de cooperación tripartita establecido en el Convenio núm. 155.

935. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia; la República Islámica del Irán; Malasia, y la República Árabe Siria no respaldaron la enmienda.

936. La enmienda fue retirada.

A.236

937. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «sus empleadores» por «su empleador».

938. La enmienda recibió un apoyo unánime y fue adoptada.

939. Una enmienda (A.203) fue retirada y, en consecuencia, el artículo 20, *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 20, *b)*

A.211

940. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir el apartado, por considerar que la redacción propuesta era más contundente que la del Convenio núm. 155 con respecto a la naturaleza de la carga impuesta a los trabajadores, y también porque se solapaba con el texto del artículo 21, *b)* del proyecto de convenio.

941. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda porque el artículo 21, *b)* hacía referencia a la obligación de informar del trabajador en un sentido más limitado que el del texto en cuestión.

942. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Árabe Siria; Indonesia; Malasia; la República Islámica del Irán, y la India no aceptaron la enmienda.

943. El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su apoyo a la enmienda.

944. La enmienda no fue adoptada.

A.195

945. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán presentó una enmienda para añadir el término «laboral» después de «situación», a fin de aclarar el contexto de la frase. La enmienda fue secundada por los miembros gubernamentales de la India y de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG.

946. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Türkiye; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia, y la República Árabe Siria apoyaron la enmienda.

947. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no aceptó la enmienda e indicó que el texto introductorio del artículo ya establecía el contexto de la situación laboral.

948. La enmienda fue adoptada.

A.237

- 949.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para sustituir «presentar» por «exponerlos a» e insertar la palabra «presentar» antes de «un riesgo», con el fin de precisar mejor las circunstancias de la notificación.
- 950.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; la República Islámica del Irán; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la India; la República Árabe Siria, e Indonesia expresaron su apoyo a la enmienda. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró flexible al respecto.
- 951.** La enmienda fue adoptada y el artículo 20, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.
- 952.** Seis enmiendas (A.212, A.242, A.244, A.245, A.246, A.247) fueron retiradas.
- 953.** El artículo 20, *c)* fue adoptado sin enmiendas y el artículo 20 fue adoptado en su versión enmendada.

Artículo 21, texto introductorio

- 954.** El texto introductorio del artículo 21 fue adoptado en su forma original.

Artículo 21, a)

A.196

- 955.** El miembro gubernamental de la India, secundado por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda que consistía en añadir «con excepción de los trabajadores que presten servicios esenciales y dispongan de una protección adecuada, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» al final del apartado. El propósito era centrar la atención en la seguridad pública en el contexto de emergencias sanitarias como las pandemias y cuando los trabajadores esenciales no estuvieran cubiertos por la legislación nacional vigente.
- 956.** El Vicepresidente trabajador rechazó la enmienda al considerar que no era necesario incluir calificativos como la referencia a los trabajadores esenciales. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, añadió que incluso en el caso de los servicios esenciales existían protocolos de autoprotección.
- 957.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; Canadá; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Australia, y Malasia no aceptaron la enmienda.
- 958.** La enmienda fue retirada y el artículo 21, *a)* fue adoptado sin enmiendas.

Artículo 21, b)

A.243

- 959.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para suprimir el apartado, dado que su contenido coincidía en parte con el del apartado *b)* del artículo 20.
- 960.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, ya que el apartado hacía referencia a un peligro inmediato, que no se contemplaba en el artículo 20, y las disposiciones del texto original establecían un orden lógico de actuación.

961. La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, señalaron que preferían el texto original.

962. La enmienda fue retirada.

A.238

963. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir la expresión «informarán de inmediato» por «tendrán el deber de informar de inmediato», al principio del apartado.

964. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, puesto que la referencia al «deber» ya figuraba en el texto introductorio y, por lo tanto, no era necesaria en el apartado.

965. La Vicepresidenta empleadora explicó que la formulación propuesta en la enmienda era distinta a la utilizada en el texto introductorio.

966. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la India expresaron su apoyo a la enmienda.

967. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Australia; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la República Árabe Siria; Indonesia, y Malasia no aceptaron la enmienda, mientras que la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán manifestó flexibilidad al respecto.

968. La enmienda no fue adoptada.

A.223

969. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental de la India, presentó una enmienda para sustituir «de inmediato» por «sin demora», al considerar que se trataba de una redacción más adecuada.

970. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; China; la República Árabe Siria, e Indonesia apoyaron la enmienda.

971. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que era flexible al respecto.

972. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Malasia, y la República Islámica del Irán indicaron que preferían el texto original.

973. La enmienda fue adoptada.

A.197

974. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, secundada por el miembro gubernamental de la India, presentó una enmienda para insertar el término «laboral» después de «situación», dado que los trabajadores solo deberían estar obligados a informar sobre situaciones derivadas del trabajo.

975. La Vicepresidenta empleadora indicó que su Grupo podía aceptar la enmienda, pero propuso sustituir «laboral» por «de los trabajadores», a fin de abarcar situaciones peligrosas que afectaran a cualquier trabajador en la empresa.

976. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda, pero señaló que podía aceptar la enmienda.

- 977.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la República Árabe Siria no aceptaron la subenmienda.
- 978.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la subenmienda por considerar que ampliaba el alcance del texto propuesto.
- 979.** La subenmienda fue retirada y la Vicepresidenta empleadora señaló que su Grupo podía aceptar la enmienda.
- 980.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia, y la República Árabe Siria apoyaron la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, manifestó flexibilidad.
- 981.** El Vicepresidente trabajador expresó su apoyo a la enmienda.
- 982.** La enmienda fue adoptada y otra enmienda (A.204) fue retirada. El artículo 21, *b*) fue adoptado en su forma enmendada.

Artículo 21, c)

A.229

- 983.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundada por el Grupo de los Trabajadores, presentó una enmienda para suprimir la frase «hasta que el empleador haya tomado medidas correctivas», y señaló que, independientemente de las medidas correctivas adoptadas, los trabajadores no deberían estar obligados a regresar al trabajo si persistía un peligro grave e inminente para la vida o la salud.
- 984.** En respuesta a una solicitud de aclaración formulada por el miembro gubernamental de Bélgica, un representante de la secretaría explicó que el texto propuesto reflejaba las conclusiones alcanzadas por la Comisión el año anterior. El artículo 19, *f*) del Convenio núm. 155 era ligeramente diferente, pues en él se establecía que los trabajadores tenían derecho a interrumpir una situación de peligro inminente y grave y que, mientras no se hubieran adoptado medidas correctivas, no se les podría exigir que regresaran si dicho peligro persistía.
- 985.** El Vicepresidente trabajador señaló que, a pesar de los esfuerzos realizados por los empleadores para abordar la situación, cabía la posibilidad de que las medidas correctivas no fueran suficientes para eliminar el peligro inmediato. El texto propuesto no garantizaba la eficacia de esas medidas y no estaba en consonancia con el Convenio núm. 155.
- 986.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Barbados respaldaron la enmienda.
- 987.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la República Islámica del Irán; la India; la República Árabe Siria, e Indonesia no aceptaron la enmienda.
- 988.** La Vicepresidenta empleadora tampoco la apoyó, ya que su Grupo interpretaba las medidas correctivas en el sentido de que el problema o la emergencia se habría resuelto, y señaló que el texto propuesto permitía a los trabajadores abandonar la situación comprometida si el peligro persistía. La eliminación de la disposición relativa a las medidas correctivas generaría desafíos adicionales para la protección de los trabajadores.

- 989.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyó la enmienda.
- 990.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda para añadir el término «eficaces» después de «medidas correctivas», en lugar de suprimir la frase.
- 991.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; China; India; Indonesia, y Malasia apoyaron la subenmienda.
- 992.** La Vicepresidenta empleadora indicó que su Grupo no se opondría a la adopción de la enmienda, pero recalcó que no era apropiado invocar de manera selectiva las disposiciones del Convenio núm. 155. Si este debía servir como referencia principal y norma de orientación, debería aplicarse de forma coherente a todas las enmiendas propuestas.
- 993.** En respuesta a una solicitud de aclaraciones formulada por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, un representante de la secretaría explicó que las medidas correctivas contempladas en el Convenio núm. 155 no incluían el calificativo «eficaces».
- 994.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.239

- 995.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «el empleador» por «su empleador», ya que el texto propuesto debería referirse claramente al empleador del trabajador que no reanudaría la situación de trabajo.
- 996.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la enmienda y señalaron que, en los contextos en que hubiera subcontratistas presentes en el lugar de trabajo, la responsabilidad de adoptar medidas correctivas podría recaer en el empleador principal.
- 997.** El Vicepresidente trabajador, teniendo en cuenta las opiniones de los miembros gubernamentales, tampoco aceptó la enmienda.
- 998.** La enmienda fue retirada.

A.240

- 999.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar la expresión «de ser necesario» al final del apartado, con el fin de armonizar el texto propuesto con el Convenio núm. 155.
- 1000.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la India respaldaron la enmienda.
- 1001.** La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no la aceptó.
- 1002.** La enmienda fue adoptada y otra enmienda (A.201) fue retirada.
- 1003.** El artículo 21, c) fue adoptado en su forma enmendada y el artículo 21 fue adoptado en su versión enmendada.

Título de la parte X y artículo 22

- 1004.** El título de la parte X —Métodos de aplicación— y el artículo 22 fueron adoptados en su forma original.

Título de la parte XI y artículo 23

- 1005.** El título de la parte XI —Lenguaje normativo— y el artículo 23 fueron adoptados en su forma original.

Examen del proyecto de recomendación¹³

Título de la recomendación

- 1006.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso pedir al Comité de Redacción que se encargara de armonizar el título del proyecto de recomendación con el del proyecto de convenio, en su forma enmendada.
- 1007.** La Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, e Indonesia estuvieron de acuerdo con la propuesta.
- 1008.** La Comisión aceptó la propuesta presentada por el Comité de Redacción de insertar las palabras «la prevención y» en el título de la recomendación, a fin de garantizar la coherencia con el título del convenio. El título de la recomendación fue adoptado en su forma enmendada.

Preámbulo y párrafo 1

- 1009.** El preámbulo y el párrafo 1 de la recomendación fueron adoptados en su forma original.

Parte I

- 1010.** El título de la parte I —Definiciones y ámbito de aplicación— fue adoptado en su forma original.

Párrafo 2

- 1011.** El texto introductorio y el apartado *a)* fueron adoptados en su forma original.

Párrafo 2, *b)*

A.11

- 1012.** La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Türkiye y el Japón, introdujo una enmienda que consistía en sustituir la palabra «estén» por las palabras «puedan estar», para dejar claro que habría momentos en los cuales sería preciso actuar ante la sospecha de contaminación con peligros biológicos, incluso si ello todavía no había sido demostrado.

¹³ El texto del proyecto de recomendación se puede consultar en las págs. 91 a 104 del documento ILC.113/Informe IV(4). Todas las enmiendas se pueden consultar en la página web de la Comisión.

- 1013.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia, y Malasia respaldaron la enmienda.
- 1014.** La Vicepresidenta empleadora cuestionó la viabilidad de determinar la probabilidad de contaminación de las células, pero aceptó la enmienda en vista del amplio apoyo que había recibido en la sala.
- 1015.** La enmienda fue adoptada y el apartado *b)* fue adoptado en su forma enmendada.
- 1016.** Los apartados *c)* y *d)* fueron adoptados.

Nuevo apartado en el párrafo 2

A.2

- 1017.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda con el objeto de insertar un nuevo apartado a fin de armonizar la definición de la recomendación con la del convenio, cuyo texto era el siguiente:
- los alérgenos y toxinas de origen animal, incluido todo veneno, toda secreción que contenga alérgenos y toda molécula biológicamente activa producidos por animales o plantas, con excepción del polen, que puedan provocar una reacción alérgica o una toxicidad sistémica en caso de exposición a consecuencia de una mordedura, una picadura o cualquier otro suceso que dé lugar a la liberación o la presencia de esas sustancias.
- 1018.** El Vicepresidente trabajador, si bien estuvo de acuerdo con la finalidad de la enmienda, propuso una subenmienda que consistía en introducir los cambios siguientes en el texto propuesto para aportar más claridad y mayor coherencia con el texto del convenio:
- los irritantes, alérgenos y toxinas de origen animal, incluido todo veneno, toda secreción que contenga alérgenos y toda molécula biológicamente activa producidos por animales o plantas, con excepción del polen, a menos que se trate de una exposición en el ámbito del trabajo, que puedan provocar una irritación o una reacción alérgica o una toxicidad sistémica en caso de exposición a consecuencia de una mordedura, una picadura o cualquier otro suceso que dé lugar a la liberación o la presencia de esas sustancias.
- 1019.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, estuvo de acuerdo con la subenmienda.
- 1020.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso otra subenmienda para realizar una modificación que no afectaba a la versión en español y que consistía en cambiar «irritant» por «irritation», en la versión en inglés, insertar «o vegetal» después de «animal» y suprimir la frase «a menos que se trate de una exposición en el ámbito del trabajo».
- 1021.** La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, presentó una nueva subenmienda con el objeto de mantener los cambios propuestos por los Estados miembros de la Unión Europea, pero reintroduciendo el texto «a menos que se trate de una exposición en el ámbito del trabajo», a fin de garantizar que no se omitiera la exposición relacionada con el polen en el lugar de trabajo.
- 1022.** El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo con las subenmiendas y, con respecto a la presentada por el grupo de África, hizo alusión en particular a la industria harinera.

- 1023.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la subenmienda introducida por el grupo de África y propuso suprimir «incluido todo veneno, toda secreción que contenga alérgenos y toda molécula biológicamente activa producidos por animales o plantas».
- 1024.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, afirmó que la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores despojaría de sentido al nuevo apartado.
- 1025.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y el Vicepresidente trabajador no apoyaron la subenmienda introducida por la Vicepresidenta empleadora.
- 1026.** La Vicepresidenta empleadora propuso mantener «incluido todo veneno y toda secreción que contenga alérgenos producidos por animales o plantas», es decir, reinsertar la frase omitiendo solamente la referencia a las moléculas biológicamente activas.
- 1027.** El miembro gubernamental del Japón manifestó que el orden adecuado debería ser «alérgenos, toxinas e irritantes».
- 1028.** Los miembros gubernamentales de Suiza y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, estuvieron a favor de la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, dijeron que eran flexibles al respecto.
- 1029.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado que debía insertarse en el párrafo 2 después del apartado *d)* fue adoptado.
- 1030.** Una enmienda (A.1) fue retirada y el párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 3

- 1031.** El texto introductorio y los apartados *a)* y *b)* fueron adoptados en su forma original.

Párrafo 3, c)

A.10

- 1032.** La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Türkiye y el Japón, introdujo una enmienda que consistía en suprimir «un accidente de trabajo que implique» antes de «la exposición», por considerar que el texto no era suficientemente preciso.
- 1033.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Indonesia; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Malasia indicaron su preferencia por el texto original.
- 1034.** La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la Vicepresidenta empleadora dijeron que su postura era flexible.
- 1035.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la enmienda.
- 1036.** La enmienda fue retirada.

A.3

- 1037.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda con la finalidad de insertar «incluidos la asfixia, el envenenamiento y las explosiones» al final del apartado para ampliar las situaciones de riesgo.

1038. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Malasia indicaron su preferencia por el texto original.

1039. La enmienda fue retirada y el apartado c) fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado en el párrafo 3

A.4

1040. El Vicepresidente trabajador introdujo una enmienda que consistía en insertar un apartado que establecería el nexo con otros efectos sobre la salud, de conformidad con el convenio, cuyo texto sería el siguiente:

todos los demás efectos sobre la salud, tales como las complicaciones de los daños y secuelas relacionados con un peligro biológico, incluidos, entre otros, los trastornos psicosociales y los cánceres y afecciones cardíacas resultantes de una infección.

1041. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no dio su apoyo a la enmienda por considerar que coincidiría en parte con el párrafo 4.

1042. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Indonesia; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda.

1043. La enmienda no fue adoptada y el párrafo 3 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 4

1044. El párrafo 4 fue adoptado en su forma original.

Párrafo 5

A.9, A.8, A.7 y A.6

1045. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, presentó cuatro enmiendas con el objeto de fusionar el contenido de los apartados a) a c) con el texto introductorio para incrementar la claridad. El párrafo diría lo siguiente:

Los modos de transmisión mencionados en el artículo 1, b) del Convenio incluyen la transferencia de uno o varios agentes biológicos de objetos a seres vivos, o entre seres vivos, ya sea directa o indirectamente, por medio de aerosoles, gotículas, líquidos corporales, vectores, alimentos, agua u objetos contaminados.

1046. El Vicepresidente trabajador no estuvo de acuerdo con las enmiendas porque el texto de los apartados ampliaba la lista de los posibles modos de transmisión.

1047. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia; China, y el Reino Unido, así como la Vicepresidenta empleadora, indicaron su preferencia por el texto original.

- 1048.** Las enmiendas fueron retiradas y el texto introductorio del párrafo 5 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 5, a)

A.13

- 1049.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en añadir «, ya sea en forma de aerosoles o gotículas», a fin de aumentar la precisión con respecto al modo de transmisión y de ajustarse a la terminología de la OMS.
- 1050.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió a la secretaría que aclarara cuál era la diferencia entre el texto propuesto y la formulación sobre la transmisión por vía aérea utilizada por la OMS.
- 1051.** Un representante de la secretaría explicó que el proyecto de recomendación reflejaba los textos más recientes de la OMS, en los que ya no se hacía referencia a los aerosoles y gotículas.
- 1052.** Sobre la base de la explicación aportada, los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, prefirieron mantener el texto original.
- 1053.** La enmienda fue retirada y el apartado a) fue adoptado sin enmiendas.
- 1054.** Los apartados b) y c) también fueron adoptados y el párrafo 5 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 6

A.5

- 1055.** El Vicepresidente trabajador introdujo una enmienda para añadir «o la adsorción por los ojos, la piel o las mucosas» después de «la absorción». El objetivo era brindar mayor claridad a las raíces de la exposición.
- 1056.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; China; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, e Indonesia, así como la Vicepresidenta empleadora, apoyaron la enmienda.
- 1057.** La enmienda fue adoptada.

Nuevo párrafo después del párrafo 6

A.12

- 1058.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda que consistía en añadir un nuevo párrafo al final de la parte I, para que en el proyecto de recomendación se tuviera en cuenta el entorno de trabajo en su conjunto, de conformidad con el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164, con el siguiente tenor:

En la mayor medida posible, lo dispuesto en el Convenio y la presente Recomendación debería aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.

- 1059.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Türkiye, e Indonesia no respaldaron la enmienda. Consideraban que la enmienda era contradictoria con el Convenio núm. 155, el cual no incluía a los trabajadores independientes en la definición de «trabajadores».
- 1060.** La Vicepresidenta empleadora, tras haber escuchado a los demás oradores, indicó su preferencia por el texto original.
- 1061.** En respuesta al pedido de aclaración del Vicepresidente trabajador, un representante de la secretaría recordó que la definición de «trabajadores» que la Comisión había incluido en el proyecto de convenio era similar a la que figuraba en el artículo 3, *b)* del Convenio núm. 155. Se alentaba a los Estados Miembros a que previesen medidas para conferir protección a los trabajadores independientes, en virtud del párrafo 1, 2) de la Recomendación núm. 164. Los órganos de control de la OIT habían destacado en varias ocasiones la conveniencia de ampliar progresivamente a todos los trabajadores la protección frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales prevista en el Convenio núm. 155, de conformidad con el objetivo general del proyecto de convenio.
- 1062.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda que consistía en sustituir «Deberían» por «Podrían» en la segunda oración.
- 1063.** El Vicepresidente trabajador y la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.
- 1064.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo párrafo de la parte I fue adoptado en su forma enmendada.

Parte II

- 1065.** El título de la parte II —Medidas de prevención y protección— fue adoptado en su forma original.

Párrafo 7, texto introductorio

A.84

- 1066.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda en la que proponía sustituir «sustancias biológicas a las» por «agentes o productos biológicos a los».
- 1067.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para mantener el término «sustancias», además de añadir «agentes o productos».
- 1068.** La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con la subenmienda.
- 1069.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que la enmienda planteaba un problema debido a que en el Convenio núm. 155 no figuraba una definición de «sustancias, agentes o productos».
- 1070.** Un representante de la secretaría confirmó que no existía definición de estos términos en el Convenio núm. 155 ni en otras normas relativas a la SST, pero que no había surgido ningún problema importante en su aplicación.
- 1071.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países

del CCG; Indonesia, y la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda en su forma subenmendada.

1072. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.29

1073. El miembro gubernamental de la India, secundado por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, presentó una enmienda que consistía en sustituir «pudieran estar expuestos» por «corren el riesgo de estar expuestos».

1074. La Vicepresidenta empleadora y la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, se mostraron flexibles.

1075. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Malasia indicaron que preferían el texto original.

1076. La enmienda fue retirada y el texto introductorio del párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 7, a)

A.86

1077. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda que consistía en sustituir «sustancias» por «agentes o productos» y la subenmendó para utilizar la misma formulación adoptada en el texto introductorio: «sustancias, agentes o productos» con el fin de garantizar la coherencia.

1078. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

1079. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.64

1080. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, introdujo una enmienda que consistía en suprimir todo el apartado debido a que estaba fuera del ámbito de aplicación del proyecto de recomendación.

1081. El miembro gubernamental de Indonesia respaldó la enmienda.

1082. La miembro gubernamental del Reino Unido y el Vicepresidente trabajador se mostraron flexibles.

1083. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, no estuvieron de acuerdo con la enmienda.

1084. La enmienda fue retirada.

1085. Una enmienda propuesta por la miembro gubernamental de la India (A.28), que consistía en sustituir «se aseguren» por «tomen medidas de prevención y protección adecuadas para asegurarse» al comienzo del texto propuesto y en sustituir «correctamente» por «de manera apropiada» al final del párrafo, no fue secundada y, por consiguiente, no fue examinada.

A.87

- 1086.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «utilicen» por «manipulen».
- 1087.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; el Canadá; Malasia, y Tailandia no respaldaron la enmienda.
- 1088.** El Vicepresidente trabajador indicó que su Grupo respetaría la opinión de los miembros gubernamentales, debido a que tal responsabilidad competía a los Gobiernos.
- 1089.** La enmienda fue retirada y el apartado *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 7, *b)*

- 1090.** Dos enmiendas fueron retiradas (A.83 y A.88).

A.30

- 1091.** La miembro gubernamental de la India, secundada por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, introdujo una enmienda en la que proponía sustituir «dangerous» por «hazardous», solo en la versión inglesa, y «cómo evitar» por «la prevención de los», para mantener coherencia con la formulación de las normas internacionales y marcos regulatorios en materia de SST.
- 1092.** La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 1093.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda que consistía en sustituir «peligros» por «riesgos».
- 1094.** La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador estuvieron a favor de la subenmienda.
- 1095.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia, y Malasia apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 1096.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.89

- 1097.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía sustituir «sustancias» por «agentes o productos» y la subenmendó para utilizar la misma formulación que se había adoptado en el texto introductorio y en el apartado *a)*.
- 1098.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia respaldaron la enmienda para garantizar la coherencia.
- 1099.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó flexibilidad.
- 1100.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el apartado *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 7, c)

1101. Una enmienda (A.65) fue retirada.

A.31

1102. La miembro gubernamental de la India, secundada por el Grupo de los Empleadores, propuso una enmienda que consistía en añadir «disponibles» después de «técnicos» para que el requisito fuera más fácil de aplicar para las pequeñas empresas, los países en desarrollo y los países menos adelantados.

1103. La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda, dado que facilitaría que se aplicara la disposición.

1104. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, preferían el texto de la Oficina.

1105. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó flexibilidad.

1106. La enmienda fue retirada y el apartado c) fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 7, d)**A.66**

1107. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, introdujo una enmienda en la que proponía sustituir «debidamente en cuenta» por «en consideración» e insertar «el Protocolo de Cartagena sobre Seguridad de la Biotecnología» en la lista de instrumentos citados, con el fin de que el texto se pudiera aplicar más ampliamente, dado que no todos los Estados Miembros habían ratificado todos los instrumentos mencionados en el apartado.

1108. El Vicepresidente trabajador se mostró flexible.

1109. La Vicepresidenta empleadora pidió a la Oficina aclaración sobre ese Protocolo, dado que al parecer hacía escasa referencia a los trabajadores.

1110. Un representante de la secretaría explicó que el Protocolo de Cartagena abarcaba en gran medida la protección de la biodiversidad, pero también contenía algunas referencias a la salud humana.

1111. La Vicepresidenta empleadora respaldó la primera parte de la enmienda, pero no la segunda relativa al Protocolo de Cartagena.

1112. La miembro gubernamental del Reino Unido estaba dispuesta a apoyar la enmienda.

1113. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldó la enmienda porque «debidamente en cuenta» era más ambicioso que «en consideración».

1114. El Vicepresidente trabajador y las miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia estuvieron de acuerdo con la enmienda.

1115. Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y China preferían el texto de la Oficina.

1116. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1117. Una enmienda (A.32) fue retirada.

A.14

- 1118.** El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Türkiye, propuso una enmienda para insertar «o cualquier otro convenio o instrumento pertinente y aplicable» al final del apartado, a fin de hacer referencia a otros instrumentos internacionales, como la [Guía sobre la reglamentación relativa al transporte de sustancias infecciosas](#) de la OMS, la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres y el Convenio sobre la Diversidad Biológica.
- 1119.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda, dado que las orientaciones para los empleadores debían ser claras, precisas y aplicables.
- 1120.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda, ya que prepararía al instrumento para el futuro, lo cual era importante.
- 1121.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y el Reino Unido estuvieron de acuerdo con la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, indicó que era flexible.
- 1122.** La enmienda fue adoptada, el apartado *d)* fue adoptado en su forma enmendada y el párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo antes del párrafo 8

A.77

- 1123.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso insertar antes del párrafo 8 un texto basado en gran medida en el párrafo 12 del proyecto de recomendación para que el texto siguiera el mismo orden que el del convenio.
- 1124.** El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, se mostraron a favor de la inserción del nuevo párrafo, así como de trasladar el contenido del párrafo 12 propuesto.
- 1125.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, explicó que los cambios introducidos en el texto del párrafo 12 propuesto tenían por objeto proporcionar referencias sustantivas y coherentes en relación con los elementos que debían incluirse en las disposiciones o directrices nacionales sobre medidas de prevención y protección para el control de los peligros biológicos a los que se refería el artículo 7, 1) del convenio, así como ordenar las disposiciones para que siguieran una secuencia lógica. La Comisión examinó y adoptó uno por uno cada uno de los componentes del nuevo párrafo.
- 1126.** El texto introductorio, que era el mismo que el del párrafo 12 propuesto, fue adoptado.
- 1127.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, introdujo un nuevo apartado *a)* con el siguiente tenor: «incluir cláusulas relativas a la realización de las evaluaciones de los riesgos;».
- 1128.** La Vicepresidenta empleadora se mostró disconforme con el texto, señalando que el término «cláusula» tenía una fuerte connotación jurídica que no era apropiada en el contexto de una

recomendación y que añadiría complejidad a su aplicación. El concepto de evaluación de los riesgos se trataba en el convenio y se mencionaba en el párrafo 12, *d)* propuesto.

- 1129.** El Vicepresidente trabajador se manifestó a favor de la inserción y propuso una subenmienda para introducir «y la revisión periódica» después de «la realización».
- 1130.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldó la subenmienda.
- 1131.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Malasia, y Australia expresaron su apoyo al texto en su forma subenmendada.
- 1132.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda, porque no estaba claro si eran las cláusulas o las evaluaciones de los riesgos lo que debía someterse a una revisión periódica.
- 1133.** El nuevo apartado *a)* fue adoptado en su forma subenmendada.
- 1134.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, explicó que el apartado *b)* se basaba en el texto del párrafo 12, *a)* propuesto, que se había enmendado para insertar una referencia a las medidas de prevención y protección, que incluiría los distintos elementos previstos en la jerarquía de los controles. El texto era el siguiente:
- b)* incluir cláusulas sobre medidas de prevención y protección con arreglo a la jerarquía de los controles, que incluyan:
 - i)* la eliminación del peligro biológico;
 - ii)* la sustitución de los peligros biológicos infecciosos por cepas no infecciosas o menos infecciosas, cuando la eliminación no sea posible;
 - iii)* la reducción al mínimo de la exposición mediante la aplicación de medidas técnicas y, en caso de que no sean suficientes, de medidas organizativas;
 - iv)* medidas de protección individual, como la selección y el uso de equipos de protección personal;
- 1135.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir, en el texto introductorio del apartado, las palabras «que incluyan» por «, en el siguiente orden de prioridad», y para sustituir, en el inciso *ii)*, la palabra «infecciosos» después de «los peligros biológicos» por la formulación «por sustancias, productos o procesos menos peligrosos».
- 1136.** La Vicepresidenta empleadora se mostró contraria a la subenmienda y, argumentando que la referencia a la jerarquía de los controles se explicaba por sí misma, propuso suprimir los incisos.
- 1137.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, manifestó su conformidad con el nuevo apartado, pero no con las subenmiendas, señalando que el texto debía estar en consonancia con el del convenio, que contenía referencias a sustancias y productos y no a procesos.
- 1138.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la India respaldaron la subenmienda del Grupo de los Empleadores, mientras que la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, se mostró flexible al respecto.
- 1139.** El Vicepresidente trabajador retiró la subenmienda propuesta por su Grupo y apoyó la subenmienda del Grupo de los Empleadores, indicando que hubiera sido útil incluir más detalles sobre la jerarquía de los controles, ya que se trataba de un concepto técnico.

- 1140.** El nuevo apartado *b)* fue adoptado en su forma subenmendada.
- 1141.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, explicó que el propósito del nuevo apartado *c)*, «incluir cláusulas relativas a la higiene personal;», era asegurar la inclusión de disposiciones relacionadas con la higiene personal, además de las relativas a la evaluación de los riesgos y la jerarquía de los controles.
- 1142.** La Vicepresidenta empleadora se mostró flexible al respecto y propuso sustituir «cláusulas» por «recomendaciones u orientaciones», para evitar las connotaciones jurídicamente vinculantes de la palabra «cláusulas», que no reflejaban la naturaleza del instrumento propuesto.
- 1143.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda, pues prefería claramente el término «cláusulas», y propuso suprimir la palabra «personal», ya que el texto debería referirse al entorno de trabajo en su totalidad y no limitarse a la higiene personal.
- 1144.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, estaba en desacuerdo con ambas subenmiendas, porque la palabra «cláusulas» se utilizaba en otros párrafos del proyecto de recomendación y la eliminación de la palabra «personal» cambiaría el significado del texto.
- 1145.** En respuesta a una solicitud de aclaración de la Vicepresidenta empleadora, un representante de la secretaría explicó que el apartado se leería juntamente con el artículo 7 del Convenio. Las disposiciones mencionadas en el artículo 7 podían incluir normativas, pero las cláusulas mencionadas en el texto propuesto no se referirían necesariamente a medidas establecidas por las autoridades competentes a nivel nacional.
- 1146.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, se mostraron conformes con la subenmienda del Grupo de los Trabajadores, pero no con la sustitución de la palabra «cláusulas».
- 1147.** La subenmienda del Grupo de los Empleadores fue retirada y el nuevo apartado *c)* fue adoptado en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
- 1148.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, explicó que el propósito del nuevo apartado *d)*, con el tenor «incluir cláusulas relativas a la provisión de información y formación a los trabajadores», era asegurar que se informara y se formara a los trabajadores en materia de peligros biológicos en el lugar de trabajo para controlar los riesgos.
- 1149.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, aduciendo que el derecho a la formación y la información ya estaba previsto en el convenio y que el nuevo apartado no añadía nada sustancial.
- 1150.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Australia, e Indonesia apoyaron la inserción del nuevo apartado.
- 1151.** El nuevo apartado *d)* fue adoptado.
- 1152.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, explicó que la intención del nuevo apartado *e)* —«incluir cláusulas relativas a la consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes con respecto a las materias objeto de los apartados *a)* a *d)*»— era reflejar el hecho de que los empleadores deberían consultar a los trabajadores y a sus representantes regularmente sobre las

cuestiones enumeradas en los apartados anteriores porque los trabajadores eran los que mejor informados estaban sobre su entorno de trabajo y se esperaba que participaran en la aplicación de las medidas enumeradas en esos apartados, por ejemplo en lo que respectaba al mantenimiento de una higiene apropiada en el lugar de trabajo.

- 1153.** El Vicepresidente trabajador se mostró a favor del nuevo apartado.
- 1154.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó el texto porque consideraba que no sería apropiado realizar consultas sobre todas las cuestiones mencionadas en los apartados anteriores y añadir el nuevo concepto de participación. La necesidad de compartir información y realizar consultas estaba cubierta por la parte IX del convenio.
- 1155.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Australia respaldaron la enmienda.
- 1156.** La Vicepresidenta empleadora propuso que se suprimiera «y participación» por coherencia con el texto del convenio.
- 1157.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la subenmienda, ya que la contribución de los trabajadores y de sus representantes a las negociaciones y a la toma de decisiones en materia de SST en el entorno de trabajo estaba en consonancia con la Recomendación núm. 164.
- 1158.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Australia no apoyaron la subenmienda.
- 1159.** Los miembros gubernamentales de Noruega y el Canadá respaldaron el nuevo apartado, pero no la subenmienda.
- 1160.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, manifestó su apoyo a la subenmienda.
- 1161.** La Vicepresidenta empleadora indicó que deberían hacerse más esfuerzos para armonizar el convenio y la recomendación. Retiró la propuesta de suprimir «y participación» y propuso añadir «, si procede,» después de «los trabajadores y».
- 1162.** La subenmienda no recibió apoyo y el nuevo apartado e) fue adoptado.
- 1163.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, explicó que el nuevo apartado f) contenía el texto del párrafo 12, b) propuesto, enmendado para suprimir «y la bioprotección» antes de «, como los niveles de contención». La bioprotección se diferenciaba de la bioseguridad en que era un concepto más vinculado a la guerra biológica y no tenía relación directa con el ámbito de la SST.
- 1164.** El Vicepresidente trabajador prefería mantener el texto propuesto tal y como estaba en el párrafo 12, b) porque la bioprotección no debería considerarse únicamente en el contexto de la guerra biológica. Por ejemplo, tanto en Nueva Zelandia como en Australia, la bioprotección se aplicaba principalmente en las industrias de alimentación y bebidas.
- 1165.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Australia, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, no respaldaron la enmienda.
- 1166.** El miembro gubernamental de Indonesia apoyó la enmienda.
- 1167.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió a la Oficina que aclarara la diferencia entre «bioprotección» y «bioseguridad».

- 1168.** Un representante de la secretaría, haciendo referencia al *Manual de bioseguridad en el laboratorio, cuarta edición* de la OMS explicó que el término bioprotección hacía referencia a los principios, tecnologías y prácticas diseñadas para la protección y el control del acceso a los materiales biológicos y los equipos, las competencias y los datos conexos, para evitar el acceso no autorizado a esos materiales o equipos y su pérdida, robo, uso incorrecto o liberación intencional. En cambio, la bioseguridad se centraba en las medidas de contención que se aplicaban para evitar la exposición no intencional a agentes biológicos o su liberación accidental. Los conceptos se habían incluido en el texto propuesto para abordar la totalidad de los riesgos biológicos en entornos ocupacionales de alto riesgo, como los laboratorios y los establecimientos de salud. También tomaba en consideración la resolución de la Asamblea Mundial de la Salud relativa al fortalecimiento de la gestión de riesgos biológicos en el laboratorio, de 2024, en la que se ponía el acento en la integración de la bioprotección y la bioseguridad para proteger a los trabajadores, la salud pública y la seguridad sanitaria mundial.
- 1169.** Las palabras «y la bioprotección» se reinsertaron en el nuevo apartado propuesto.
- 1170.** La miembro gubernamental de la India, secundada por el Grupo de los Empleadores, presentó una subenmienda para añadir «, en la medida de lo posible» después de «descontaminación y desinfección» a fin de darle un enfoque más realista y flexible a la aplicación, habida cuenta de las distintas capacidades nacionales de los Estados Miembros.
- 1171.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la subenmienda.
- 1172.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Reino Unido; Indonesia, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, no respaldaron la enmienda.
- 1173.** La subenmienda fue retirada.
- 1174.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una subenmienda para añadir «que contengan peligros biológicos» después de «los desechos peligrosos» al final de la frase para armonizar el texto con el tema de la recomendación.
- 1175.** El Vicepresidente trabajador se mostró contrario a la subenmienda, señalando que a menudo no estaba claro qué desechos peligrosos contenían peligros biológicos.
- 1176.** Los miembros gubernamentales de Indonesia; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y el Canadá no apoyaron la subenmienda.
- 1177.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró flexible.
- 1178.** La subenmienda fue retirada y el nuevo apartado *f)* fue adoptado en su forma enmendada.
- 1179.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para suprimir el nuevo apartado *g)* propuesto, que era el apartado *c)* del párrafo 12 propuesto, porque era demasiado impreciso y no proporcionaba orientaciones sobre su aplicación.
- 1180.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la subenmienda porque el texto estaba en consonancia con el principio de precaución y había sido adoptado en el convenio.
- 1181.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldaron la enmienda.

1182. La subenmienda fue retirada y el nuevo apartado *g)* fue adoptado.

1183. El nuevo apartado *h)* fue adoptado y la enmienda para insertar un nuevo párrafo antes del párrafo 8 fue adoptada en su forma enmendada.

Párrafo 8

1184. El texto introductorio del párrafo 8 fue adoptado en su forma original.

Párrafo 8, a)

A.34

1185. La miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundada por los miembros gubernamentales de Suiza y Türkiye, propuso añadir «el mantenimiento,» antes de «la preparación» porque dicha disposición debería abarcar también las situaciones en que ya existía una reglamentación y esta no tenía que actualizarse.

1186. La Vicepresidenta empleadora era partidaria de mantener el texto de la Oficina.

1187. El Vicepresidente trabajador dijo que el concepto de «mantenimiento de reglamentación» le parecía inhabitual, pero era flexible al respecto.

1188. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros, e Indonesia no apoyaron la enmienda.

1189. La enmienda fue retirada.

A.15

1190. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, introdujo una enmienda que consistía en añadir «y la preparación material» al final del apartado, en lugar de hacer referencia a ello independientemente en un apartado que figurara a continuación, pues los elementos de la gestión de accidentes y emergencias estaban relacionados con el nivel de preparación material.

1191. El Vicepresidente trabajador indicó que su postura era flexible.

1192. La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda.

1193. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia señalaron su preferencia por el texto de la Oficina.

1194. La enmienda fue retirada y el apartado *a)* fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 8, b)

A.16

1195. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, presentó una enmienda para suprimir «los sistemas de alerta temprana», pues estos guardaban relación con los marcos de salud pública más que con la protección de los trabajadores frente a los peligros biológicos en el lugar de trabajo, cuestión en la que se debería seguir centrando el instrumento.

1196. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia, y la República Islámica del Irán no apoyaron la enmienda.

1197. La enmienda fue retirada.

A.33

1198. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, introdujo una enmienda con la finalidad de añadir «detección y» antes de «alerta temprana», dado que la detección era también un elemento fundamental a la hora de formular medidas de preparación y respuesta.

1199. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; los Estados Unidos; la República Islámica del Irán, y China apoyaron la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que era flexible al respecto.

1200. La enmienda fue adoptada y el apartado *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 8, c)

A.90

1201. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con el objeto de insertar «, incluido el apoyo a los trabajadores y empleadores en caso de que se decrete un confinamiento o una cuarentena» al final del apartado, y afirmó que la COVID-19 había puesto de manifiesto la importancia de incluir medidas de apoyo en las respuestas de los países a las epidemias o pandemias.

1202. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la República Islámica del Irán, e Indonesia respaldaron la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que su postura era flexible.

1203. La enmienda fue adoptada.

1204. Otra enmienda (A.17) fue retirada y el apartado *c)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 8, d)

A.18

1205. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, propuso una enmienda con el objeto de suprimir el apartado, pues la colaboración con las autoridades competentes se abordaba en el apartado siguiente. La idea era fusionar los dos apartados.

1206. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la enmienda.

1207. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia no apoyaron la enmienda.

1208. La enmienda fue retirada y el apartado d) fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del apartado d)

A.43

1209. El Vicepresidente trabajador introdujo una enmienda para añadir un nuevo apartado con el texto siguiente: «proveedores de servicios públicos sólidos y de calidad que garanticen un acceso continuo y equitativo a estos servicios, así como la resiliencia necesaria para la protección de los trabajadores y las comunidades;». La pandemia de COVID-19 había puesto de manifiesto la necesidad de disponer de servicios públicos resilientes para poder dar respuestas eficaces a los desafíos sociales y sanitarios derivados de los peligros biológicos.

1210. La Vicepresidenta empleadora no aceptó la enmienda, pues la referencia a los servicios públicos de calidad no estaba comprendida en el ámbito de aplicación del instrumento propuesto y las repercusiones de la enmienda serían considerables para los Gobiernos y los empleadores.

1211. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, no dieron su apoyo a la enmienda.

1212. La enmienda no fue adoptada.

Párrafo 8, e)

A.35 y A.19

1213. La Comisión procedió a examinar dos enmiendas en las que se proponía suprimir el apartado. Una había sido presentada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos y la otra, por los miembros gubernamentales de Suiza y Türkiye.

1214. La miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que el texto propuesto era más pertinente para el ámbito de la salud pública que para el del entorno de trabajo, y la miembro gubernamental de Suiza afirmó que compartía ese razonamiento.

1215. El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda, pues la colaboración nacional e internacional en el ámbito de la investigación revestía importancia para la SST.

1216. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido, y el Canadá no apoyaron la enmienda.

1217. La Vicepresidenta empleadora indicó que su postura era flexible.

1218. Las enmiendas fueron retiradas y el apartado e) fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 8, f), g) y h)

1219. Tres enmiendas (A.20, A.21 y A.22) fueron retiradas y los apartados f), g) y h) fueron adoptados sin enmiendas.

Párrafo 8, i)**A.41**

- 1220.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda con la finalidad de añadir «nacionales e internacionales» después de «autoridades», y señaló la necesidad de que se entablara una colaboración en lo que respectaba a las medidas de preparación y respuesta. Eso era sumamente importante en el contexto de las epidemias y las pandemias, así como en relación con la importación y la exportación de sustancias que presentaban riesgos relacionados con los peligros biológicos, como la transmisión del carbunco a través de cueros y vellones.
- 1221.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia, y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda.
- 1222.** La Vicepresidenta empleadora, en vista de las opiniones expresadas por los miembros gubernamentales, apoyó la enmienda.
- 1223.** La enmienda fue adoptada y otra enmienda (A.23) fue retirada.

A.45

- 1224.** La miembro gubernamental de Túnez, hablando también en nombre de la miembro gubernamental de Sudáfrica, introdujo una enmienda que consistía en sustituir «gestión del agua y los desechos» por «salud ambiental», y después propuso una subenmienda para insertar «salud ambiental» sin suprimir «gestión del agua y los desechos».
- 1225.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, e Indonesia estuvieron de acuerdo con la enmienda en su forma subenmendada, y la Vicepresidenta empleadora indicó que era flexible al respecto.
- 1226.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.26

- 1227.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, secundada por el miembro gubernamental de la India, propuso una enmienda con el objeto de añadir «la inspección del trabajo» antes de «y otros asociados», pues la inspección del trabajo era una de las principales autoridades que trataban cuestiones de SST en relación con la supervisión y el cumplimiento de la legislación.
- 1228.** El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo con la enmienda.
- 1229.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldó la enmienda, e indicó que lo que se proponía añadir era redundante.
- 1230.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, e Indonesia apoyaron la enmienda.
- 1231.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda por considerar que complicaba el texto propuesto, al dar a entender que había una necesidad de colaboración entre los servicios de inspección del trabajo a nivel internacional. Señaló que la función de la inspección

del trabajo guardaba relación con la aplicación de las medidas, más que con el establecimiento de las mismas.

1232. La enmienda fue adoptada.

A.91

1233. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en sustituir «y otros asociados» por «y otros expertos y asociados pertinentes», para facilitar la aplicación del instrumento en la práctica al asegurar que las partes interesadas que colaboraban en el proceso eran las adecuadas.

1234. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo con la enmienda, y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia, y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, indicó que su postura era flexible.

1235. La enmienda fue adoptada y el apartado *i)* fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 8, j)

A.24

1236. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, presentó una enmienda que consistía en suprimir el apartado debido a que parecía estar relacionado únicamente con la salud pública, y no con la SST.

1237. El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Canadá, e Indonesia no respaldaron la enmienda.

1238. La enmienda fue retirada.

A.85

1239. La miembro gubernamental de la India, secundada por los miembros gubernamentales de Suiza, Türkiye y la República Islámica del Irán, introdujo una enmienda en la que proponía añadir «en la medida de lo posible» antes de «la comunicación en tiempo real». La enmienda permitiría adoptar un enfoque pragmático y flexible a la aplicación, especialmente teniendo en cuenta las distintas capacidades de los Estados Miembros.

1240. La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda.

1241. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. En las recomendaciones se tenía cierta libertad para redactar un texto ambicioso.

1242. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldaron la enmienda, mientras que la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, se mostró flexible.

1243. La enmienda fue retirada y el apartado *j)* fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 8, k)

1244. El apartado k) fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del apartado k)**A.27**

1245. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, secundada por el Grupo de los Trabajadores, presentó una enmienda que consistía en insertar un nuevo apartado en el párrafo 8 con el siguiente tenor:

la formación de los trabajadores que corren un riesgo elevado de exposición a peligros biológicos acerca de los procedimientos y medidas establecidos en caso de emergencias relacionadas con peligros biológicos.

1246. Si los trabajadores recibieran formación para responder adecuadamente a las emergencias, estos podrían contribuir a minimizar el posible daño.

1247. La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con la enmienda e indicó que el derecho a recibir formación ya se abordaba en el convenio.

1248. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldó la enmienda.

1249. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda que consistía en sustituir «un riesgo elevado» por «riesgo».

1250. El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

1251. La Vicepresidenta empleadora no estuvo a favor de la subenmienda e indicó que introducía más incertidumbre, dado que no especificaba la naturaleza del riesgo.

1252. La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda ni la subenmienda.

1253. La enmienda no fue adoptada.

Otro nuevo apartado después del apartado k)**A.44**

1254. El Vicepresidente trabajador introdujo una enmienda en la que proponía insertar un nuevo apartado con el siguiente tenor: «los recursos suficientes y un personal adecuadamente formado para el funcionamiento seguro de las instalaciones y servicios».

1255. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, e indicó que el párrafo hacía referencia a las medidas y planes de preparación y respuesta establecidos por los Gobiernos, y que la decisión relativa a la asignación de recursos suficientes y la dotación de personal formado competía a los empleadores. Esas responsabilidades no deberían trasladarse de los empleadores a los Gobiernos. Además, la expresión «recursos suficientes» era vaga e imprecisa.

1256. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldaron la enmienda.

1257. La enmienda fue retirada y el párrafo 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo párrafo después del párrafo 8

A.42

- 1258.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que consistía en insertar un nuevo párrafo con el siguiente tenor:

Quando las autoridades competentes ejerzan un control reglamentario sobre las empresas multinacionales, deberían alentarlas a aplicar en todas sus operaciones medidas de diligencia debida en las cadenas de suministro en relación con los peligros biológicos.

- 1259.** Dado que la diligencia debida era reconocida en la legislación nacional, los acuerdos bilaterales y comerciales y las salvaguardias de los bancos de desarrollo multilaterales, sería razonable que las autoridades competentes investigaran y promovieran la diligencia debida en las cadenas de suministro en relación con los peligros biológicos, especialmente en lo que respecta a las empresas multinacionales que operaban dentro de su jurisdicción, habida cuenta de los riesgos transfronterizos de las prácticas inadecuadas. El párrafo 43 de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT instaba a los Gobiernos a que se aseguraran de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales aplicaran normas adecuadas en materia de SST, y el párrafo 44 subrayaba la responsabilidad de las empresas multinacionales de aplicar las normas más elevadas en materia de SST, de conformidad con las exigencias nacionales, intercambiar información pertinente acerca de los riesgos entre los diferentes países y apoyar una cultura de prevención en materia de SST.
- 1260.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, que suscitaba diversas preocupaciones en su Grupo, entre las que se incluían cuestiones de extraterritorialidad y falta de coherencia en materia de políticas. Las normas de diligencia debida, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, proporcionaban un marco de carácter voluntario que no imponía obligaciones a las empresas.
- 1261.** La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 1262.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia, y Türkiye no estuvieron de acuerdo con la enmienda.
- 1263.** El Vicepresidente trabajador destacó que la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro instaba a incluir la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro en todas las actividades normativas para garantizar que las normas de la OIT siguieran siendo claras, sólidas y pertinentes. En el ámbito de los peligros biológicos, se debería priorizar la dimensión mundial de las cadenas de suministro, dado que las lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19 habían puesto de manifiesto la naturaleza transfronteriza de tales riesgos. Como institución multilateral, la OIT necesitaba reflejar las realidades comerciales del mundo en sus esfuerzos normativos. De lo contrario, se corría el riesgo de ceder esa responsabilidad a otros órganos nacionales o multilaterales que podían no estar bien posicionados para asumir el liderazgo en ese ámbito.
- 1264.** La Vicepresidenta empleadora señaló que los Estados Miembros generalmente carecían de control normativo absoluto en toda la extensión de las cadenas de suministro y a menudo les resultaba difícil regular de manera eficaz a las empresas multinacionales. La recomendación debería centrarse en los peligros biológicos en el entorno de trabajo, que eran competencia de cada Estado Miembro. La enmienda tendría como resultado que se ampliara la jurisdicción de un Estado fuera de sus fronteras, al imponer sus normas a empresas multinacionales en

toda la cadena de suministro, lo cual era problemático. En lugar de ello, cada Gobierno debería centrarse en fomentar el cumplimiento de su propia legislación. Por último, la diligencia debida en las cadenas de suministro ya se abordaba en otros procesos de la OIT, y la recomendación no debería anticipar o duplicar esas discusiones. Incluir el párrafo propuesto aumentaría la carga de las empresas, especialmente las empresas multinacionales, y afectaría a la claridad y el enfoque del instrumento.

- 1265.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Marruecos; la India; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y China no apoyaron la enmienda.
- 1266.** La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, dijo, tras haber considerado las opiniones expresadas por otros miembros de la Comisión, que su grupo ya no respaldaba la enmienda.
- 1267.** La enmienda no fue adoptada.

Párrafo 9, texto introductorio

A.36 y A.92

- 1268.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Suiza y Türkiye, presentó una enmienda (A.36) para sustituir «deberían» por «pueden», a fin de introducir flexibilidad. El párrafo 9 de la recomendación estaba vinculado con la estipulación del convenio relativa a disposiciones y directrices nacionales para sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un riesgo elevado de sufrir daños debido a la exposición a peligros biológicos. Era demasiado prescriptivo suponer que todos los sectores enumerados presentaban riesgos elevados en todos los contextos nacionales. Si bien podía ser adecuado adoptar medidas específicas, quizá no era necesario aplicar directrices distintas en todos los casos.
- 1269.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda similar en la que proponía sustituir «deberían» por «podrían», por los mismos argumentos. Señaló a la atención de la Comisión el hecho de que, en virtud del artículo 7, 2), las disposiciones relativas a un sector específico deberían basarse en una evaluación de los riesgos. Utilizar el término «deberían» implicaba presuponer que los sectores enumerados presentaban un riesgo elevado, incluso antes de que se llevara a cabo la evaluación, mientras que utilizar los términos «pueden» o «podrían» reflejaría mejor un posible riesgo sin prejuzgar el resultado de la evaluación.
- 1270.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron las enmiendas.
- 1271.** Los miembros gubernamentales de Indonesia y China indicaron que preferían utilizar el término «pueden» en lugar de «podrían».
- 1272.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, respaldó las enmiendas y se mostró flexible acerca del uso de cualquiera de los dos términos.
- 1273.** La miembro gubernamental del Reino Unido expresó flexibilidad.
- 1274.** La miembro gubernamental de Túnez, secundada por la miembro gubernamental de Marruecos, presentó una subenmienda que consistía en mantener «deberían» y añadir «en particular».

- 1275.** La Vicepresidenta empleadora introdujo otra subenmienda en la que proponía sustituir «deberían» por «que serán objeto de una evaluación de los riesgos, podrían».
- 1276.** El Vicepresidente trabajador respaldó la subenmienda y propuso añadir «entre otros» después de «incluir».
- 1277.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron el texto en su forma subenmendada.
- 1278.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su apoyo al texto original.
- 1279.** La subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Túnez no fue adoptada; la enmienda presentada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Suiza y Türkiye fue retirada, y la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores fue adoptada en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 1280.** Dos enmiendas (A.93 y A.46) fueron retiradas y el texto introductorio del párrafo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 9, a)

- 1281.** El apartado fue adoptado en su forma original.

Párrafo 9, b)

A.47

- 1282.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para añadir «la producción de alimentos y» antes de «el trabajo agropecuario». La producción de alimentos, y en particular el trabajo relacionado con el procesamiento de carne, la elaboración de productos lácteos, la producción de té y café, los frutos secos y los cereales, podía ser un canal de transmisión de todo tipo de enfermedades infecciosas causadas por peligros biológicos.
- 1283.** Los miembros gubernamentales de Türkiye; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; China; Indonesia; la República Islámica del Irán, y los Estados Unidos respaldaron la enmienda.
- 1284.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la Vicepresidenta empleadora se mostraron contrarios a la enmienda. El texto introductorio enmendado permitiría ampliar la lista a nivel nacional.
- 1285.** La enmienda fue adoptada y el apartado b) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 9, c)

A.25

- 1286.** El miembro gubernamental de Türkiye, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Suiza, presentó una enmienda para añadir «de la gestión» antes de «del agua» para armonizar el texto con la formulación utilizada en otros convenios y documentos internacionales, entre ellos la Nomenclatura Estadística de Actividades Económicas en la Comunidad Europea y el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación.

- 1287.** El Vicepresidente trabajador, la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, manifestaron que sus respectivos grupos eran flexibles con respecto a esa enmienda.
- 1288.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia, y China respaldaron la enmienda.
- 1289.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró contrario a la enmienda.
- 1290.** La enmienda fue adoptada y el apartado c) fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 9, d) a h)

- 1291.** Una enmienda (A.67) fue retirada y los apartados d), e), f), g) y h) fueron adoptados en su forma original.

Nuevos apartados en el párrafo 9

A.48 a A.56

- 1292.** El Vicepresidente trabajador presentó enmiendas con el fin de insertar 11 nuevos apartados después del apartado h) para que no se excluyera de la cobertura de los instrumentos a aquellas ocupaciones y sectores que no formaban parte de la lista, en particular algunas ocupaciones de muy alto riesgo. Por ejemplo, los trabajadores del sector de la construcción corrían el riesgo de contraer tétanos, la enfermedad de Weil o histoplasmosis y otras enfermedades zoonóticas, aparte del riesgo de picaduras de arañas, escorpiones e insectos y mordeduras de animales. El trabajo en espacios cerrados con escasa ventilación aumentaba el riesgo de contraer enfermedades infecciosas, al igual que vivir en alojamientos compartidos y trabajar en zonas remotas lejos del hogar y de centros de salud.
- 1293.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Türkiye, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, no respaldaron la enmienda. Se suponía que la lista debía cubrir únicamente las actividades de alto riesgo. El texto introductorio en su forma enmendada daba a entender que la lista no era exhaustiva y permitiría extender la cobertura a otras ocupaciones y sectores sobre la base de una evaluación de los riesgos.
- 1294.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos se mostró flexible. El texto introductorio enmendado no prohibía que se mencionaran ciertos sectores que podían presentar un mayor riesgo.
- 1295.** El Vicepresidente trabajador señaló que su Grupo había recibido solicitudes de sindicatos de tres sectores para que estos se incluyeran específicamente en la lista: el sector de la construcción, el del transporte y el de la silvicultura (A.48, A.57 y A.58).
- 1296.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la propuesta.
- 1297.** Tras breves consultas entre algunos miembros gubernamentales, los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; los Estados Unidos; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; China; Indonesia; el Reino Unido, y Australia apoyaron la adopción de las enmiendas conexas.

1298. Las tres enmiendas relativas a la inserción de dichos apartados (A.48, A.57 y A.58) fueron adoptadas y las otras ocho enmiendas (A.49, A.50, A.51, A.52, A.53, A.54, A.55 y A.56) fueron retiradas.

1299. Se adoptó la inserción de tres nuevos apartados en el párrafo 9.

Párrafo 9, i)

A.94

1300. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir el apartado porque los Estados Miembros deberían definir la importancia crítica de los sectores y ocupaciones sobre la base de una evaluación de los riesgos y también para evitar el solapamiento con el texto introductorio en su forma enmendada.

1301. El Vicepresidente trabajador expresó su rotunda oposición a la enmienda.

1302. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Canadá; Malasia, y la República Islámica del Irán no respaldaron la enmienda.

1303. La enmienda fue retirada y también se retiraron otras dos enmiendas (A.107 y A.108).

A.109

1304. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir, «que deberían revisarse periódicamente» al final del apartado.

1305. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que no estaba claro lo que implicaría en la práctica una revisión periódica.

1306. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, no respaldó la enmienda y señaló que en el convenio se había considerado una enmienda similar.

1307. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, preferían el texto original.

1308. La enmienda fue retirada y el apartado i) fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del apartado i)

1309. Dos enmiendas (A.68 y A.69) fueron retiradas.

A.60

1310. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir un nuevo apartado con el siguiente tenor: «Esta lista no es exhaustiva y no refleja ninguna jerarquía, ni motivos de exclusión» para dejar clara la naturaleza no exhaustiva de la lista de sectores y ocupaciones.

1311. La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda, por considerarla redundante con respecto al texto introductorio.

1312. Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Canadá manifestaron su apoyo a la enmienda.

1313. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, e Indonesia no apoyaron la enmienda.

1314. La enmienda no fue adoptada y el párrafo 9 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10, texto introductorio

A.106

1315. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «Las categorías de trabajadores a las» por «Los trabajadores a los», para armonizar el texto con el del artículo 7, 2), d), ii) del convenio.

1316. El Vicepresidente trabajador se mostró en desacuerdo con la enmienda.

1317. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; China; la República Islámica del Irán; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Türkiye, e Indonesia respaldaron la enmienda.

1318. La enmienda fue adoptada.

A.95 y A.37

1319. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.95) para sustituir la palabra «deberían» por «podrían» y propuso una subenmienda para añadir «, que serán objeto de una evaluación de los riesgos,» después de «Convenio».

1320. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda similar (A.37) para sustituir «deberían» por «pueden» y se mostró flexible con respecto a la enmienda de la Vicepresidenta empleadora en su forma subenmendada. Propuso una subenmienda adicional consistente en añadir al final del párrafo «, entre otros», para armonizar la redacción con la del párrafo 9.

1321. El Vicepresidente trabajador expresó una clara preferencia por el texto original y señaló que en el artículo 7, 2), d), ii) del convenio se utilizaba la formulación «los trabajadores que pueden requerir una protección especial», que ofrecía suficiente flexibilidad. Las palabras «podrían» o «pueden» implicarían discrecionalidad a la hora de determinar las categorías y no serían apropiadas.

1322. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea sus Estados miembros, consideraba que el texto original era más apropiado porque en el párrafo se presentaba una lista de trabajadores especialmente vulnerables, algo muy distinto de lo que se hacía en el párrafo 9, donde se había adoptado una enmienda similar. La miembro gubernamental de Marruecos prefería el texto original por los mismos motivos.

1323. Los miembros gubernamentales del Reino Unido; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Australia; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Canadá; y la República Islámica del Irán se mostraron contrarios a las subenmiendas.

1324. El miembro gubernamental de los Estados Unidos solicitó a la secretaría que aclarara cómo debía interpretarse el término «deberían» en el párrafo 10 frente al uso del término «pueden» en el artículo 7, 2), d), ii) del convenio.

1325. Un representante de la secretaría señaló que el párrafo 10 hacía referencia a una lista de trabajadores que requerían especial atención cuando las autoridades competentes elaboraban medidas, algo que difería de la mención que se hacía en el artículo 7, 2), *d)*, *ii)*, con la que se pretendía hacer referencia de forma general a los trabajadores que podrían requerir atención especial, dando flexibilidad a las autoridades.

1326. Las dos subenmiendas y las dos enmiendas no fueron adoptadas.

A.96

1327. Una enmienda (A.96) fue retirada y el texto introductorio del párrafo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 10, *a)* a *d)*

1328. Los apartados *a)*, *b)*, *c)* y *d)* fueron adoptados en su forma original.

Párrafo 10, *e)*

A.110

1329. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda consistente en suprimir «una predisposición médica *a)*» antes de «infecciones» y añadir «, o una predisposición médica a ellas» después de «alergias» para ampliar el alcance de las discapacidades relacionadas con el trabajo.

1330. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia, y la República Islámica del Irán preferían el texto original.

1331. La enmienda fue retirada.

A.111

1332. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir al final del apartado «o con otras vulnerabilidades en materia de salud que deban tenerse en consideración» para reconocer los factores de riesgo de los trabajadores con otras vulnerabilidades relacionadas con la salud que requerirían una atención especial.

1333. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldó la enmienda.

1334. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Indonesia; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la Vicepresidenta empleadora preferían el texto original.

1335. La enmienda no fue adoptada y el apartado *e)* fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 10, *f)*

A.97 y A.38

1336. La Comisión procedió a examinar dos enmiendas idénticas (A.97 y A.38) presentadas por la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de los Estados Unidos, que consistían en suprimir el apartado *f)*: «los trabajadores que necesitan protección debido a su

situación social y a múltiples desventajas;», debido a que el texto no hacía referencia a la dimensión fisiológica sino al aspecto social, que quedaba fuera del ámbito de aplicación del proyecto de instrumento. No todos los trabajadores socialmente desfavorecidos eran automática y sistemáticamente vulnerables en el plano biológico. La noción de situación social era ambigua, y el apartado f) no se basaba en criterios de SST.

- 1337.** El Vicepresidente trabajador era partidario de mantener el texto de la Oficina, pues al elaborar políticas públicas debían tenerse en cuenta los determinantes sociales de la salud, como los ingresos y el acceso a la asistencia social, ya que estos podían tener incidencia en la exposición de los trabajadores a peligros biológicos, en sus circunstancias laborales y en su capacidad para trabajar. En el informe de la OMS *World report on social determinants of health equity*, de 2025, se reconocían: el impacto negativo del acceso insuficiente a la protección social de los trabajadores situados en los niveles inferiores de la escala socioprofesional; las repercusiones de la pobreza sobre la salud; las consecuencias de la segregación ocupacional por motivos de sexo, raza y discapacidad en los riesgos en el trabajo, y los consiguientes efectos en la salud de los trabajadores. En el lugar de trabajo, había que tener en cuenta dos aspectos clave: el impacto sobre la salud de los trabajadores y el impacto sobre la prestación de servicios y el suministro de bienes y servicios esenciales. Por ejemplo, el transporte de alimentos se había visto gravemente perturbado durante la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, era preciso proteger a los trabajadores en función de su situación social y de sus múltiples desventajas.
- 1338.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó las enmiendas, porque había un conjunto considerable de datos que demostraban la importancia de los determinantes sociales de la salud. El organismo de los trabajadores que se enfrentaban a desafíos adicionales debido a sus circunstancias sociales, como la pobreza, la mala nutrición, el hacinamiento en la vivienda, niveles de estrés elevados y el acceso deficiente a la asistencia sanitaria, solía tener menos capacidad para luchar contra las infecciones, por lo que los trabajadores podían enfermarse con más facilidad si estaban expuestos a peligros biológicos en el trabajo. Las investigaciones realizadas en la Unión Europea durante la crisis de la COVID-19 mostraron que quienes vivían en condiciones socioeconómicas difíciles no solo estaban más expuestos a los peligros biológicos, sino que se veían más afectados por los virus.
- 1339.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Canadá; el Reino Unido; Australia; Noruega; Indonesia, y la República Islámica del Irán no apoyaron la enmienda.
- 1340.** Los miembros gubernamentales de Suiza, China y Malasia respaldaron la enmienda por considerar que sería difícil definir dichas categorías de trabajadores.
- 1341.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda con el fin de mantener la primera parte de la frase y sustituir «su situación social y a múltiples desventajas» por «condiciones específicas de vida y de trabajo que puedan suponer un riesgo desproporcionado de exposición a peligros biológicos».
- 1342.** El Vicepresidente trabajador prefería el texto de la Oficina porque no se trataba solo del riesgo de exposición, sino también de los resultados de la misma.
- 1343.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estuvo de acuerdo con la subenmienda porque el término «situación social» era más amplio que «condiciones de vida y de trabajo», y el texto no solo se debería centrar en la exposición, sino también en el hecho de que el organismo de dichos trabajadores era más vulnerable.

- 1344.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido; el Canadá; Australia, e Indonesia no respaldaron la subenmienda.
- 1345.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, no dio su apoyo a la subenmienda, pero respaldó la enmienda original.
- 1346.** La Vicepresidenta empleadora propuso una nueva subenmienda que consistía en sustituir «exposición a peligros biológicos» por «sufrir daños para la salud».
- 1347.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Australia; el Canadá; Noruega, y el Reino Unido indicaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 1348.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Suiza apoyaron la subenmienda porque el texto original era demasiado ambiguo y de esa forma sería más preciso.
- 1349.** La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de los Estados Unidos lamentaron no haber recibido apoyo y no retiraron las enmiendas.
- 1350.** Las subenmiendas y las enmiendas no fueron adoptadas.

A.102

- 1351.** La miembro gubernamental de la India, secundada por el miembro gubernamental de Indonesia, propuso una enmienda que consistía en añadir «, según determinen los Estados Miembros», a fin de respetar la soberanía nacional y de que la disposición fuera más inclusiva y fácil de aplicar en función del contexto socioeconómico local.
- 1352.** El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señalaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 1353.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Suiza, y China apoyaron la enmienda.
- 1354.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos manifestó su flexibilidad al respecto.
- 1355.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Canadá; Australia; el Reino Unido, y Malasia expresaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 1356.** La enmienda fue retirada y el apartado f) fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 10, g)

A.98

- 1357.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con la finalidad de suprimir el apartado, pues los trabajadores migrantes no eran intrínsecamente más vulnerables a los peligros biológicos que los demás trabajadores.
- 1358.** El Vicepresidente trabajador afirmó que dicha cuestión quedaba resuelta al incluirse la palabra «pueden» en el artículo 7, 2), c), ii) del texto definitivo del convenio. Los grandes grupos de migrantes necesitaban protección especial, pues a menudo trabajaban en condiciones de suciedad, difíciles y peligrosas, por lo que requerían una protección plena en materia de SST.

- 1359.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estaba dispuesto a apoyar la enmienda ante la abundancia de pruebas científicas de la vulnerabilidad fisiológica de los trabajadores migrantes a los peligros biológicos, debido al hacinamiento en las viviendas y al trabajo en condiciones insatisfactorias.
- 1360.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; el Reino Unido; el Canadá; Australia; Noruega; Indonesia, y la República Islámica del Irán indicaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 1361.** La Vicepresidenta empleadora aclaró que la lista de trabajadores no era restrictiva y que, a nivel nacional, los Gobiernos podían adoptar medidas con respecto a otras categorías de trabajadores que revestían importancia en el contexto del país.
- 1362.** La enmienda no fue adoptada y el apartado g) fue adoptado sin enmiendas.

Nuevo apartado después del apartado g)

A.62

- 1363.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda que consistía en insertar un nuevo apartado con el texto siguiente: «los trabajadores en formas atípicas de empleo, incluidos los trabajadores de la economía informal, y los trabajadores temporales», debido a que tales trabajadores corrían a menudo mayores riesgos al no tener acceso a medidas de prevención y protección, como la provisión de formación, información, acceso a servicios de SST, prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de enfermedad, atención médica, así como apoyo sindical. Además, estaban poco familiarizados con los procesos de trabajo y con los peligros y riesgos que corrían en el puesto de trabajo y en el entorno de trabajo. Las publicaciones científicas evidenciaban que quienes trabajaban en formas atípicas de empleo presentaban tasas más altas de lesiones y dolencias relacionadas con el trabajo, y en la Recomendación núm. 204 se reconocía que estos requerían protección adicional.
- 1364.** La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con la enmienda por considerar que no era necesario establecer una distinción entre las formas típicas y atípicas de empleo, ni mencionar la economía informal. Las categorías se deberían determinar en función de la evaluación de los riesgos.
- 1365.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda y añadió que, dado que los trabajadores temporeros cambiaban a menudo de empleo, el control de su estado de salud podía ser insuficiente.
- 1366.** Los miembros gubernamentales del Canadá y Australia indicaron que estaban dispuestos a aceptar la enmienda.
- 1367.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; los Estados Unidos; Türkiye; Singapur; Indonesia, y China no respaldaron la enmienda.
- 1368.** El Vicepresidente trabajador expresó su decepción, pero no presentó objeciones al hecho de que la enmienda no fuera adoptada.
- 1369.** La enmienda no fue adoptada y el párrafo 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 11

- 1370.** Una enmienda presentada por la miembro gubernamental de los Estados Unidos con la finalidad de suprimir «, internacionalmente acordadas,», a continuación de «orientaciones técnicas y prácticas pertinentes» (A.39), no fue secundada y, por consiguiente, no fue examinada.

A.70

- 1371.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una enmienda que consistía en suprimir «y promover un enfoque sistémico de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como el enfoque establecido en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)», al final del párrafo, pues en el convenio ya no se hacía referencia a la gestión de la SST.
- 1372.** La Vicepresidenta empleadora dijo que era flexible al respecto.
- 1373.** El Vicepresidente trabajador indicó su preferencia por el texto de la Oficina.
- 1374.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, pidió a la Oficina que aclarara si las Directrices ILO-OSH 2001 eran obsoletas.
- 1375.** Un representante de la secretaría aclaró que dichas Directrices no eran obsoletas, dado que hacían referencia al proceso de gestión de la SST, el cual no había cambiado mucho en los últimos años.
- 1376.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia prefirieron el texto de la Oficina.
- 1377.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una subenmienda para mantener el texto al final del párrafo y sustituir únicamente «tener debidamente en cuenta» por «tomar en consideración», a continuación de «los Miembros deberían».
- 1378.** Solo la miembro gubernamental de Sudáfrica respaldó la subenmienda. Por consiguiente, la subenmienda y la enmienda fueron retiradas.

A.99

- 1379.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda que consistía en añadir «Deberían tomarse en consideración la dimensión y la naturaleza de la empresa al elaborar disposiciones y directrices» al final del párrafo, para asegurar que se tuvieran en cuenta el tamaño y la naturaleza de las empresas, de conformidad con las Directrices ILO-OSH 2001, y que las orientaciones se adaptaran a cada contexto y reflejaran la realidad de todas las empresas, incluidas las mipymes.
- 1380.** El Vicepresidente trabajador, los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, e Indonesia expresaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 1381.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Suiza apoyaron la enmienda, mientras que el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que su postura era flexible.
- 1382.** La Vicepresidenta empleadora subrayó la importancia de adaptar toda orientación al tamaño de la empresa.
- 1383.** La enmienda no fue adoptada y el párrafo 11 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 12

A.78 a A.82

- 1384.** De conformidad con la decisión de insertar el contenido del párrafo 12 propuesto en su forma enmendada antes del párrafo 8 propuesto (A.77), el miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó cinco enmiendas que consistían en suprimir el texto introductorio y los apartados *a)* a *d)* del párrafo 12 propuesto.
- 1385.** Las cinco enmiendas fueron adoptadas por consenso y otras diez enmiendas (A.40, A.71, A.72, A.73, A.74, A.75, A.76, A.100, A.101, A.105) al mismo párrafo fueron retiradas.

Párrafo 13

A.103

- 1386.** La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía insertar «con base empírica» después de «enfoques» para especificar qué enfoques deberían considerarse con respecto a las medidas de control de los riesgos.
- 1387.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó flexibilidad.
- 1388.** El miembro gubernamental de Indonesia respaldó la enmienda.
- 1389.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Canadá, y Honduras no apoyaron la enmienda.
- 1390.** La enmienda fue retirada y el párrafo 13 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 14

A.104

- 1391.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para suprimir el párrafo, argumentando que los riesgos transfronterizos eran responsabilidad de los Estados Miembros y ya estaban cubiertos por el convenio. Competía a cada Estado Miembro abordar esos riesgos en sus políticas nacionales, mientras que los empleadores, tanto nacionales como multinacionales, deberían tener en cuenta esas políticas en sus políticas en el lugar de trabajo. El párrafo era innecesario.
- 1392.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la enmienda. La núm. 3 hacía referencia a las protecciones transfronterizas, incluido en los puertos de desembarque. El párrafo 44 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales alentaba a las empresas multinacionales a «facilitar, a los representantes de los trabajadores y, si así lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, la información relativa a las normas en materia de seguridad y salud aplicables a sus operaciones locales que observen en otros países».
- 1393.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia; China, y la República Islámica del Irán no estuvieron de acuerdo con la enmienda.

- 1394.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en mantener el texto y únicamente sustituir «tanto los empleadores nacionales como los multinacionales» por «los empleadores».
- 1395.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda debido a que cambiaba el sentido del texto.
- 1396.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, e Indonesia no respaldaron la enmienda.
- 1397.** La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda y propuso otra subenmienda que consistía en añadir «todos» antes de «los empleadores» para aclarar que el párrafo se aplicaba a todos los empleadores, incluidas las pymes y las empresas multinacionales.
- 1398.** El Vicepresidente trabajador no respaldó la subenmienda, e indicó que era importante referirse tanto a las empresas nacionales como a las multinacionales.
- 1399.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Chile, hablando en nombre del GRULAC, no apoyaron la subenmienda.
- 1400.** La Vicepresidenta empleadora afirmó que su Grupo no entendía por qué el término «empresas multinacionales» debía mencionarse específicamente en la recomendación. Todas las empresas, independientemente de si operaban a escala nacional o transfronteriza, estarían igualmente obligadas a cumplir las disposiciones del convenio.
- 1401.** La subenmienda y la enmienda no fueron adoptadas.

A.63

- 1402.** El Vicepresidente trabajador introdujo una enmienda en la que proponía añadir «y deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar, por vías judiciales, administrativas, legislativas u otras vías adecuadas, dentro de su ámbito jurisdiccional, que todo trabajador o trabajadores afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces, tales como la indemnización y la readaptación», al final del párrafo. El párrafo 64 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales destacaba que, como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, los Gobiernos deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas u otras vías adecuadas, que los trabajadores pudieran acceder a mecanismos de reparación eficaces. El párrafo 23 de la Declaración destacaba además la importancia de tales mecanismos de reparación, incluidas las medidas de indemnización y readaptación. El principio de acceso a medidas de reparación también era un elemento central de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Además, el producto 2 de la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro destacaba la necesidad de incorporar consideraciones de trabajo decente en las cadenas de suministro en los futuros procesos normativos de la OIT.
- 1403.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda, indicando que, dado que su Grupo no estaba de acuerdo con mantener el párrafo 14 en la recomendación, tampoco estaba dispuesto a aceptar adiciones al mismo.
- 1404.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

1405. La enmienda fue retirada y el párrafo 14 fue adoptado sin enmiendas.

Parte III

A.114

1406. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por la miembro gubernamental de la India, introdujo una enmienda que consistía en suprimir el título debido a que la parte III no estaba relacionada con los peligros biológicos y las políticas de SST y había que mantener el foco en esos temas.

1407. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Reino Unido; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda.

1408. La enmienda fue retirada y el título de la parte III fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 15

A.115

1409. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda en la que proponía suprimir el párrafo debido a que las normas enumeradas en el mismo no se relacionaban específicamente con los peligros biológicos.

1410. Dado que la enmienda no fue secundada, el miembro gubernamental de los Estados Unidos introdujo una subenmienda que consistía en mantener el texto original y añadir «cuando proceda» después de «debidamente en cuenta», a fin de reflejar que muchos países, incluido el suyo, no habían ratificado los convenios enumerados y, por consiguiente, estos no eran vinculantes para ellos. La subenmienda fue secundada por el Grupo de los Empleadores y los miembros gubernamentales de Suiza y Türkiye.

1411. Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia; la India; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la República Islámica del Irán respaldaron la enmienda en su forma subenmendada.

1412. El Vicepresidente trabajador y la miembro gubernamental del Reino Unido no apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.

1413. El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, se mostró flexible.

1414. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1415. Una enmienda (A.112) fue retirada.

A.124

1416. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que consistía en añadir «y otros instrumentos pertinentes, así como las versiones enmendadas o revisadas de estos instrumentos», debido a que las recomendaciones que figuraban en el párrafo podían quedar desactualizadas y ser reemplazadas por enmiendas o actualizaciones, como la revisión de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), que estaba prevista.

1417. Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; la República Islámica del Irán; China, y la India estuvieron a favor de la enmienda.

- 1418.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, e Indonesia expresaron flexibilidad.
- 1419.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda que consistía en insertar «relativos a los peligros biológicos en el entorno de trabajo» después de «instrumentos pertinentes».
- 1420.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no estuvieron a favor de la subenmienda.
- 1421.** La subenmienda fue retirada, la enmienda fue adoptada y el párrafo 15 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 16

A.117

- 1422.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por la miembro gubernamental de Suiza, propuso una enmienda para suprimir el párrafo a fin de mantener el foco en los peligros biológicos y la legislación y políticas de SST.
- 1423.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda.
- 1424.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; el Reino Unido; Australia; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y el Canadá no apoyaron la enmienda. El párrafo estaba relacionado con el párrafo 8, c) del proyecto de recomendación. Los trabajadores no tendrían la capacidad de aislarse o permanecer en cuarentena si no contaban con seguridad del ingreso, por lo que aumentaba el riesgo de infección y contagio.
- 1425.** La enmienda fue retirada.

A.113

- 1426.** La miembro gubernamental de la India, secundada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, presentó una enmienda que consistía en añadir «de conformidad con las circunstancias nacionales» después de «Los Miembros», para armonizar el texto con los instrumentos vigentes de la OIT en materia de seguridad social, como el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación núm. 202. Ello aseguraría la flexibilidad de los Estados Miembros para aplicar medidas de protección del ingreso durante el aislamiento o la cuarentena, sobre la base de sus capacidades fiscales, la preparación a nivel administrativo y la infraestructura de protección social.
- 1427.** El Vicepresidente trabajador y la miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda. El término «esforzarse» ya denotaba flexibilidad.
- 1428.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Suiza; Türkiye; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Malasia; China; Indonesia, y la República Islámica del Irán estuvieron a favor de la enmienda.
- 1429.** Los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostraron flexibles.

1430. La enmienda fue adoptada.

A.125

1431. La Vicepresidenta empleadora introdujo una enmienda en la que proponía añadir al final del párrafo «y prever medidas para facilitar la continuidad de las operaciones», para que la recomendación reflejara el texto del convenio, en el cual se facilitaba apoyo a empleadores y trabajadores. La Recomendación núm. 205 y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente también incluían medidas de apoyo a la continuidad de la actividad empresarial.

1432. El Vicepresidente trabajador respaldó la enmienda.

1433. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda para trasladar el nuevo texto e insertarlo después de la frase «seguridad básica del ingreso».

1434. Los miembros gubernamentales de Türkiye; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC, e Indonesia respaldaron la subenmienda.

1435. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el párrafo 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 17

1436. Una enmienda (A.118) fue retirada.

A.126

1437. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «esforzarse por proporcionar» por «promover», a fin de facilitar la aplicación de la disposición a nivel nacional, teniendo en cuenta la diversidad de sistemas existentes.

1438. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Australia; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Chile, hablando en nombre del GRULAC no respaldaron la enmienda.

1439. Los miembros gubernamentales de Suiza y los Estados Unidos expresaron su apoyo a la enmienda.

1440. La enmienda fue retirada.

A.127

1441. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en añadir «y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» después de «cuando proceda», a fin de reflejar la variedad de mecanismos de protección contra el despido existentes en los distintos países.

1442. El Vicepresidente trabajador no aceptó la enmienda.

1443. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda en la que proponía suprimir «cuando proceda y».

- 1444.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda. El texto debería mantenerse en consonancia con el artículo 21 del convenio.
- 1445.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Australia; China, e Indonesia manifestaron su preferencia por el texto de la Oficina.
- 1446.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su apoyo a la enmienda en su versión subenmendada.
- 1447.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró la subenmienda e indicó que también prefería la redacción original.
- 1448.** La enmienda no fue adoptada.

A.128

- 1449.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir el término «temporalmente» después de «ausentarse», con el fin de precisar que la ausencia debería ser de duración limitada, en consonancia con el lenguaje utilizado en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Era necesario introducir flexibilidad en la aplicación de esos sistemas, tanto para los Gobiernos como para las empresas, especialmente considerando que cada pandemia plantearía diferentes dificultades.
- 1450.** El Vicepresidente trabajador no aceptó la enmienda.
- 1451.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, se mostró flexible al respecto.
- 1452.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Australia indicaron que preferían el texto de la Oficina.
- 1453.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, preguntó a la secretaría si la incorporación de ese término tendría repercusiones jurídicas.
- 1454.** Un representante de la secretaría explicó que, en virtud del artículo 4 del Convenio núm. 158, no se debería poner término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que existiera para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. El artículo 6 del mismo instrumento establecía específicamente que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no debería considerarse una causa justificada de terminación de la relación de trabajo, y, según el artículo 6, 2), la definición de lo que constituía una ausencia temporal del trabajo debía determinarse a nivel nacional.
- 1455.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG; Indonesia, y Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señalaron que preferían el texto de la Oficina.
- 1456.** La enmienda no fue adoptada y el párrafo 17 fue adoptado sin enmiendas.

Parte IV

- 1457.** El título de la parte IV —Cumplimiento de la legislación— fue adoptado con las correcciones aportadas en la versión inglesa por el Comité de Redacción para mantener la coherencia con el título de la parte VII del convenio.

Párrafo 18

A.129 y A.121

- 1458.** La Comisión examinó dos enmiendas que consistían en sustituir la expresión «inspirarse en». La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores (A.129) proponía sustituirla por «tomar en consideración», a fin de armonizar el texto con el resto de la recomendación y el convenio, mientras que la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.121) optaba por la fórmula «estar en consonancia con».
- 1459.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; Suiza; Indonesia, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda del Grupo de los Empleadores.
- 1460.** El Vicepresidente trabajador solicitó a la secretaría que aclarara cuál sería la redacción apropiada para un convenio de gobernanza.
- 1461.** Un representante de la secretaría señaló que la expresión «inspirarse en» se había utilizado en numerosos convenios, incluidos convenios de gobernanza como el Convenio núm. 174 y la Recomendación núm. 202. Agregó que en una recomendación la terminología podía ser más flexible.
- 1462.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y Australia indicaron que preferían la redacción original.
- 1463.** La enmienda del Grupo de los Trabajadores fue retirada y la del Grupo de los Empleadores no fue adoptada.

A.119

- 1464.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por los miembros gubernamentales de Suiza e Indonesia, presentó una enmienda para insertar las palabras «según proceda» después de «debería inspirarse».
- 1465.** La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Indonesia y la India apoyaron la enmienda.
- 1466.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, indicaron que preferían el texto original.
- 1467.** La enmienda fue retirada y el párrafo 18 fue adoptado sin enmiendas.

Parte V

- 1468.** El título de la parte V —Deberes y responsabilidades de los empleadores— fue adoptado en su forma original.

Párrafo 19

A.130

- 1469.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir una referencia al artículo 16, *b*), que tenía que ver con otra enmienda presentada por su Grupo (A.132), en la que se proponía suprimir el párrafo 20, donde se mencionaba dicho artículo. Dado que las

directrices técnicas ya se mencionaban en el párrafo 19, la supresión del párrafo siguiente contribuiría a que el texto fuera más claro, preciso y aplicable.

1470. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, manifestaron que preferían la redacción original.

1471. Las dos enmiendas fueron retiradas.

A.131

1472. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir la referencia a la Recomendación núm. 164 y la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), pues estas ya figuraban en la lista de normas pertinentes incluida en el anexo de las directrices técnicas, que también se citaban en el párrafo.

1473. El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, manifestaron su preferencia por la redacción inicial.

1474. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, manifestó flexibilidad con respecto a la supresión de la Recomendación núm. 197, pero no aceptó que se eliminara la Recomendación núm. 164.

1475. La enmienda fue retirada.

A.122

1476. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda que consistía en insertar una referencia al Convenio núm. 161 con el fin de destacar su carácter complementario respecto de las recomendaciones citadas en el párrafo y reconocer la importancia de identificar los peligros biológicos en el entorno de trabajo de ese sector en particular.

1477. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Chile, hablando en nombre del GRULAC; Indonesia; China; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, expresaron su preferencia por mantener el texto original.

1478. El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que era flexible al respecto.

1479. La enmienda fue retirada y el párrafo 19 fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 20

1480. El párrafo 20 fue adoptado en su forma original.

Párrafo 21

1481. El texto introductorio del párrafo 21 fue adoptado en su forma original.

1482. Una enmienda al apartado a) (A.121) fue retirada.

A.133

- 1483.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al apartado *a)* en la que proponía sustituir «el posible impacto en» por «la evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes y las políticas de», y añadir «resultantes» al final de la frase, con el fin de aclarar las funciones y responsabilidades. Señaló que los empleadores no estarían en condiciones de evaluar por sí solos los impactos en la salud pública, sino que deberían tener en cuenta las evaluaciones realizadas por las autoridades competentes.
- 1484.** Los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Canadá; Australia; Chile, hablando en nombre del GRULAC; Noruega y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y el Vicepresidente trabajador señalaron que preferían la redacción inicial.
- 1485.** Los miembros gubernamentales de Suiza; los Estados Unidos; Indonesia; Türkiye; la República Islámica del Irán, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda.
- 1486.** La Vicepresidenta empleadora manifestó el escepticismo de su Grupo respecto a la capacidad de los empleadores para cumplir en la práctica con lo dispuesto en la recomendación, tal como estaba redactada.
- 1487.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, añadió que el artículo 18 del convenio se refería a la armonización con las disposiciones formuladas por las autoridades competentes.
- 1488.** La enmienda no fue adoptada y el apartado *a)* fue adoptado sin enmiendas.

A.123

- 1489.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al apartado *b)* en la que proponía añadir la palabra «vacunas» antes de «inmunizaciones», dada la diferencia de significado entre ambos términos y la especial importancia de ofrecer vacunas como medida de protección para los trabajadores de ciertos sectores, como por ejemplo el personal de atención sanitaria.
- 1490.** La Vicepresidenta empleadora se mostró flexible al respecto y propuso una subenmienda que consistía en añadir «la facilitación de» antes de «vacunas».
- 1491.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Noruega, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, respaldaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 1492.** Los miembros gubernamentales de Indonesia; Türkiye; Chile, hablando en nombre del GRULAC, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, indicaron que preferían la redacción original.
- 1493.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.134

- 1494.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «según proceda» después de «pruebas de cribado gratuitas», con el fin de hacer el apartado más flexible y facilitar su aplicación.
- 1495.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Chile, hablando en nombre del GRULAC;

la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, dijeron que preferían la redacción original.

- 1496.** La enmienda fue retirada y el apartado *b)* fue adoptado en su versión enmendada. El párrafo 21 fue adoptado en su versión enmendada.

Parte VI

- 1497.** El título de la parte VI —Efecto sobre una recomendación anterior— y el párrafo 22 fueron adoptados en su forma original.

Adopción de los textos finales

- 1498.** Después de que el Comité de Redacción hubiera preparado los textos definitivos¹⁴, la Comisión adoptó el Convenio y la Recomendación parte por parte y en su conjunto.

Declaraciones de clausura

- 1499.** En sus declaraciones de clausura, todos los oradores expresaron su especial agradecimiento al Presidente por su liderazgo, paciencia y compromiso; a la Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales, por su participación en un diálogo tripartito constructivo, y a la secretaría y los intérpretes, por su incansable y diligente labor; todos ellos habían contribuido a lograr la adopción de los instrumentos en tiempo oportuno.
- 1500.** La Vicepresidenta empleadora reiteró la necesidad de que los empleadores dispusieran de marcos jurídicos sólidos para proteger a sus trabajadores y asegurar la continuidad de la actividad empresarial cuando se presentaran desafíos, como los que surgieron durante la pandemia de COVID-19. El Convenio que había desarrollado la Comisión era un instrumento equilibrado, construido sobre cimientos firmes y elaborado a partir de una definición clara y técnicamente rigurosa. Se sustentaba en un enfoque basado en los riesgos, el principio de la jerarquía de controles y el reconocimiento continuo de las responsabilidades y los deberes compartidos de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Ahora bien, en el texto no se establecía una distinción clara entre la exposición a peligros biológicos que se originaba en las actividades relacionadas con el trabajo y la exposición a peligros vinculados con factores externos, como las pandemias y los brotes infecciosos. El Grupo de los Empleadores tenía importantes reservas con respecto a la Recomendación, pues consideraba que era excesivamente prescriptiva e incoherente con el Convenio. Aunque su Grupo había llamado la atención sobre los problemas detectados, había tratado de mejorar el texto y había pedido que se hicieran aclaraciones más precisas sobre las adiciones incoherentes, se había preferido repetidamente el texto original. Insertar la participación de «los trabajadores y sus representantes» en la Recomendación iba más allá de la práctica nacional y sería un obstáculo para la aplicación del instrumento. Además, focalizarse en los empleadores multinacionales no solo no aportaba nada a la hora de abordar los riesgos transfronterizos, sino que suscitaba inquietudes innecesarias, por lo que no debía sentar precedente. La Vicepresidenta empleadora instó a que se hiciera una reflexión sustancial sobre el desinterés por entablar un diálogo constructivo, cuyas consecuencias sobrepasaban el ámbito de la Comisión.
- 1501.** El Vicepresidente trabajador indicó que los dos nuevos instrumentos se habían elaborado después del reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho

¹⁴ ILC.113/CNB/D.3.

fundamental en el trabajo, y colmaban una laguna normativa que existía desde hacía mucho tiempo en el área de la protección frente los peligros biológicos. El objetivo de la Comisión había sido extraer lecciones de lo sucedido entre 2020 y 2022 y brindar protección a los trabajadores que se veían confrontados con enormes riesgos para proteger a la sociedad en momentos de crisis. Aunque no sería posible eliminar los riesgos durante los brotes de enfermedades infecciosas, sí sería posible gestionar y reducir al mínimo los riesgos de exposición a peligros biológicos y mejorar la seguridad en el entorno de trabajo. La Comisión había reconocido los riesgos a los que se enfrentaban todos los trabajadores debido a la exposición a irritantes, alérgenos y toxinas de origen vegetal o animal, lo que contribuía a crear un Convenio inclusivo y sólido. El Vicepresidente trabajador recordó que los trabajadores tenían la responsabilidad de defender y ejercer sus derechos e hizo un llamamiento a todas las partes interesadas para que asumieran el papel que les correspondía a fin de lograr que el mundo fuera un lugar más seguro en tiempos imprevisibles y peligrosos.

- 1502.** La miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, reconoció que los peligros biológicos tenían un impacto desproporcionado en los trabajadores de la región. El sector de la salud pública de África seguía luchando contra enfermedades infecciosas que se estaban volviendo endémicas en algunas zonas, provocando consecuencias devastadoras para la economía. Su Grupo valoró positivamente que ambos instrumentos tuvieran en cuenta las diferencias y vulnerabilidades regionales y fueran flexibles de cara a su aplicación en todos los Estados Miembros. El Convenio y la Recomendación se convertirían en herramientas importantes que permitirían a los Estados Miembros crear legislación, sistemas y programas para gestionar los peligros biológicos en el entorno de trabajo y mejorar los ya existentes. La oradora esperaba con entusiasmo la amplia ratificación del Convenio e hizo un llamamiento a la Oficina para que proporcionara apoyo técnico a los Estados Miembros de su región, a fin de posibilitar el desarrollo o el fortalecimiento de su legislación nacional sobre la protección frente a los peligros biológicos.
- 1503.** El miembro gubernamental de Bélgica, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, puso de relieve la importancia que revestía el Convenio por tratarse del primer instrumento internacional de carácter vinculante que abordaba de forma específica y completa los peligros biológicos en el entorno de trabajo a nivel mundial. La mayoría de las cuestiones habían sido discutidas con ánimo constructivo, tomando en consideración la diversidad de opiniones. Gracias a ello, la Comisión había podido alcanzar un acuerdo con respecto a varias disposiciones delicadas y cruciales, especialmente en cuanto a la definición de los peligros biológicos. No obstante, a la Unión Europea y sus Estados miembros les preocupaba el modo en que se habían tratado algunas cuestiones sensibles relativas a la terminología de la OIT. En su segunda discusión, la Comisión había mejorado sustancialmente ambos textos, incluidas las secciones sobre la política nacional, los principios de las medidas de prevención y protección, los deberes y responsabilidades de los empleadores, los derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes, y las disposiciones sobre la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la recopilación de datos.
- 1504.** El miembro gubernamental de Chile, hablando en nombre del GRULAC, dijo que los dos nuevos instrumentos representaban un hito particularmente significativo para subsanar la laguna normativa que existía desde hacía tanto tiempo. El Convenio y la Recomendación protegerían vidas, evitarían enfermedades y garantizarían que cada trabajador pudiera regresar a casa sano y salvo al final de su jornada. Estos instrumentos no solo fortalecerían el corpus normativo internacional y las normativas nacionales, sino que también servirán como faro para fortalecer la protección de la salud de los trabajadores en todo el mundo.

- 1505.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, indicó que las discusiones de la Comisión habían servido para forjar un consenso internacional y habían logrado resultados. La adopción de los instrumentos fortalecería el papel de la OIT en la promoción de las normas internacionales del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo a escala mundial. Reafirmó el compromiso de su grupo de seguir colaborando y forjando alianzas internacionales para proteger a los trabajadores y promover un entorno de trabajo más saludable, sostenible y resiliente.
- 1506.** La miembro gubernamental de Suiza señaló que, gracias al espíritu constructivo, la Comisión había podido alcanzar soluciones consensuadas sobre la mayoría de los asuntos. No obstante, lamentaba que se hubieran eliminado algunas referencias incluidas en otras normas internacionales. Reafirmó el compromiso de su país con el trabajo decente y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, incluida la protección frente a los peligros biológicos. El Convenio y la Recomendación brindarían un marco pertinente y ambicioso que debía implementarse en la práctica.
- 1507.** La miembro gubernamental de Barbados reconoció que el Convenio y la Recomendación constituían un marco importante para las economías desarrolladas y en desarrollo, en particular los pequeños Estados insulares en desarrollo, que solían estar en una situación de desventaja debido a su acceso limitado a los avances y conocimientos tecnológicos. No se podía lograr trabajo decente y seguridad y salud para todas las personas si no se abordaban las cuestiones de género, y su Gobierno se sumaba a otros para solicitar que se mantuvieran las referencias al género en los instrumentos internacionales. Exhortó a los Miembros a que consideraran ratificar el Convenio y alentó la colaboración transfronteriza y el apoyo a los pequeños Estados insulares en desarrollo.
- 1508.** La miembro gubernamental del Reino Unido acogió con agrado la adopción del Convenio y la Recomendación por parte de la Comisión, así como el espíritu tripartito con el cual se habían elaborado. Los Miembros habían participado en un diálogo constructivo, intercambiado las mejores prácticas y acordado normas en común, que la oradora esperaba que fueran consideradas por los encargados de la formulación de políticas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo en la elaboración de medidas para garantizar la prevención y protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Su Gobierno tenía el honor de apoyar los instrumentos, que promoverían la salud de los trabajadores en todo el mundo y contribuirían a contener la propagación de infecciones ocasionadas por la exposición a los peligros biológicos en el trabajo.
- 1509.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos agradeció al Presidente por su liderazgo y por haber finalizado satisfactoriamente las negociaciones del Convenio y la Recomendación, que no siempre habían sido una tarea fácil. Agradeció a la Vicepresidenta empleadora y al Vicepresidente trabajador por su buena disposición y espíritu conciliador, y reconoció la colaboración positiva con otros Gobiernos para abordar cuestiones difíciles durante la labor de la Comisión.
- 1510.** La representante del Secretario General felicitó a los miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores por haber colaborado siguiendo una de las mejores tradiciones de la OIT como es el tripartismo. Incluso ante cuestiones complejas y técnicas era posible lograr un consenso cuando había un compromiso con la dignidad, la seguridad, la salud y la justicia en el trabajo. Se había alcanzado un logro importante: la primera norma mundial dedicada específicamente a abordar los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Se había colmado una laguna normativa de larga data y se garantizaba que dondequiera que se encontraran —en todos los sectores y en todas las situaciones— los trabajadores estuvieran

mejor protegidos frente a los riesgos cotidianos y las crisis biológicas futuras. Tras la pandemia de COVID-19 y en medio de una conciencia creciente de las amenazas mundiales para la salud, construir lugares de trabajo resilientes, seguros y saludables resultaba más urgente que nunca. El nuevo Convenio y la nueva Recomendación enviaban un mensaje claro de que la OIT estaba preparada para liderar, innovar y apoyar a los mandantes a fin de construir futuros más seguros.

- 1511.** El Presidente expresó su agradecimiento a la Comisión por la confianza depositada en él. Agradeció a los dos Vicepresidentes y a todos los miembros de la Comisión por su arduo trabajo y dedicación. La Comisión había logrado concluir su labor a tiempo, tras haber examinado dos instrumentos normativos y alcanzado decisiones con respecto a 354 enmiendas, gracias a un espíritu de diálogo social constructivo. Alentó a todos los miembros de la Comisión a que se esforzaran por poner en práctica las disposiciones del Convenio y la Recomendación y divulgarlas ampliamente en sus países. Los instrumentos no solo contribuirían a proteger vidas, sino que también desempeñarían un papel clave en la promoción del principio y derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas. Por último, los instó a que mantuvieran su compromiso de convertir dichos instrumentos en medidas significativas.

► Actas

5C

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 27 de junio de 2025

Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos

Índice

	Página
Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos:	
Presentación y discusión	3
Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo: Adopción	21
Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo: Adopción	21
Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo: Votación nominal final	22
Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo: Votación nominal final	22

Viernes, 13 de junio de 2025, a las 10.30 horas

Presidente: Sr. Moyo

Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos: Presentación y discusión

El Presidente (original inglés)

Me gustaría invitarles a que dirijan su atención al resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos, que se recoge en las [Actas núm. 5A](#). Este documento contiene los textos del convenio y de la recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, que se presentan a la Conferencia para su adopción. El informe sobre las labores de la Comisión figura en las Actas núm. 5B.

Es para mí un placer dar la bienvenida a los miembros de la Mesa de la Comisión y a su Ponente, a saber, el Sr. Claudino de Oliveira (Portugal), Presidente; la Sra. Rudelli (Francia), Vicepresidenta empleadora; el Sr. Ritchie (Nueva Zelanda), Vicepresidente trabajador, y la Sra. Huna (Sudáfrica), Ponente.

Doy la palabra, en primer lugar, a la Sra. Huna, para que nos presente un resumen de las labores de la Comisión. A continuación, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sra. Huna Ponente de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos (original inglés)

Es un honor y un privilegio para mí, Bulelwa Huna, dirigirme hoy a esta Conferencia en nombre del Gobierno de Sudáfrica e informar sobre la importante labor y el resultado de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos.

Dicha labor se ha realizado en cumplimiento del mandato conferido por esta estimada Conferencia. La Comisión recibió el encargo de proceder con la segunda discusión sobre la protección contra los peligros biológicos en el entorno de trabajo, con el objetivo último de establecer nuevas normas internacionales del trabajo en relación con este asunto de creciente importancia.

Con gran orgullo y un profundo sentido de la responsabilidad, les comunico que la Comisión ha alcanzado, una vez más, un acuerdo histórico. Después de amplias deliberaciones y en un espíritu de consenso, hemos decidido que las nuevas normas deberían revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación. Además, hemos llegado a un acuerdo sobre el contenido de ambos instrumentos, lo cual constituye un importante logro en materia de cooperación y compromiso tripartitos.

A lo largo de 19 sesiones celebradas en tan solo 8 días, la Comisión entabló un diálogo profundo y reflexivo. Estas deliberaciones estuvieron marcadas por el compromiso con la construcción, el respeto mutuo y una dedicación inquebrantable al objetivo común de salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores de todo el mundo, asegurando al mismo tiempo la continuidad de las actividades empresariales. El resultado de esta labor es un conjunto de disposiciones que, en nuestra opinión, constituyen un convenio sólido y eficaz.

El convenio comienza con un preámbulo en el que se recuerda la responsabilidad constitucional de la Organización Internacional del Trabajo de promover programas que aseguren una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones. Se reafirma que un entorno de trabajo seguro y saludable no es solo un objetivo, sino también un principio y derecho fundamental en el trabajo. Asimismo, se reconoce que se trata del primer instrumento mundial de este tipo que aborda los peligros biológicos en el mundo del trabajo, lo cual constituye un paso adelante crucial en nuestro viaje colectivo para responder a los retos de los entornos de trabajo modernos.

En el convenio se definen conceptos clave, como qué constituye un peligro biológico, y se presentan conceptos conexos, tales como la exposición, el riesgo biológico y la evaluación de los riesgos por parte de las autoridades competentes. Se pide a los Estados Miembros que integren los peligros biológicos en las políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, elaboradas en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Se subraya asimismo la importancia de la coordinación eficaz y el intercambio de información entre las autoridades competentes.

Aparte de esto, en el convenio se establece un marco de medidas de prevención y protección para gestionar los peligros biológicos. Se describen las respectivas responsabilidades de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, reconociendo la importancia de su colaboración para garantizar unas condiciones de trabajo seguras. Se establece que las autoridades competentes deben elaborar, hacer públicas y revisar periódicamente directrices y estrategias de preparación para responder a incidentes, incluidos los accidentes y las emergencias, que impliquen exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo.

Entre los ámbitos clave que aborda el convenio figuran también los servicios de salud en el trabajo, los mecanismos para la declaración, el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las disposiciones relativas a las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y los sistemas para asegurar el cumplimiento de la legislación.

En la recomendación que lo acompaña se desarrollan las disposiciones del convenio y se ofrecen orientaciones. Se identifican ejemplos de peligros biológicos y sus modos de transmisión. Se proporcionan amplias instrucciones en relación con las medidas de preparación y respuesta de ámbito nacional, incluidos los sistemas de alerta rápida y los protocolos de preparación y respuesta nacionales para la gestión de brotes, epidemias y pandemias. En la recomendación también se detallan las medidas basadas en la jerarquía de los controles, que se ajustan a los resultados de evaluaciones de los riesgos exhaustivas. Cabe señalar, asimismo, que se destacan sectores, ocupaciones y categorías de trabajadores que requieren una protección específica y reforzada.

Para concluir este informe, deseo expresar mi sincero aprecio y agradecimiento a todos aquellos que han contribuido a la labor de la Comisión. Los miembros gubernamentales, los miembros empleadores y los miembros trabajadores mostraron una notable dedicación, un gran respeto mutuo y un destacado espíritu de cooperación a lo largo de las deliberaciones. Su compromiso con el diálogo, la búsqueda de acuerdos y el consenso fue decisivo para lograr los avances que hoy presentamos. Este logro colectivo ilustra la fuerza y el valor del modelo tripartito de la OIT.

También me gustaría expresar nuestro profundo agradecimiento al Presidente de la Comisión, el Sr. Luís Claudino De Oliveira, miembro gubernamental de Portugal. Su liderazgo, caracterizado por la sabiduría, la paciencia y una firme voluntad de alcanzar el consenso,

contribuyó al éxito de nuestra colaboración. Deseo, asimismo, reconocer la contribución de los dos Vicepresidentes: la Sra. Delphine Rudelli, en representación del Grupo de los Empleadores, y el Sr. James Ritchie, en representación del Grupo de los Trabajadores. Su destreza a la hora de abordar cuestiones complejas y su dominio de los entresijos de la negociación tripartita fueron cruciales para el avance de nuestra labor.

También queremos hacer extensivo nuestro agradecimiento a los miembros de la secretaría de la OIT, hábilmente dirigidos por la Sra. Mia Seppo, representante del Secretario General. La secretaría nos brindó apoyo técnico, logístico y procedimental en todo momento. Sus incansables esfuerzos, a menudo entre bastidores y excediendo con creces los horarios de trabajo habituales, fueron indispensables para asegurar el éxito de nuestra labor.

Para terminar, me gustaría reiterar la importancia de los instrumentos que hemos elaborado. No solo representan la culminación de unas negociaciones rigurosas e inclusivas, sino que también son un importante referente para la protección de los trabajadores de todo el mundo, especialmente en un momento en el que los peligros biológicos son motivo de creciente preocupación en el mundo del trabajo. Confío, al igual que mi Gobierno, en que este convenio y esta recomendación serán adoptados por la Conferencia y guiarán nuestros esfuerzos colectivos hacia un futuro más seguro, sano y resiliente para todos los trabajadores del mundo.

Sra. Rudelli

Vicepresidenta empleadora de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos (original inglés)

Quisiera comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a la Sra. Isabel Maya Rubio, que lideró el Grupo de los Empleadores el año pasado y asumió con gran eficacia nuestra representación. Su sólida experiencia técnica y permanente apoyo han sido de un valor incalculable, tanto para la labor colectiva del Grupo de los Empleadores como para mí personalmente en el desempeño de mis funciones como portavoz.

Durante dos años de negociaciones, Gobiernos, trabajadores y empleadores hemos trabajado para lograr resultados significativos con relación al objetivo común de abordar los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Ese ha sido el marco de la primera discusión normativa celebrada tras el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo.

La gestión de los riesgos que presentan los peligros biológicos en el entorno de trabajo es una cuestión esencial para todos los mandantes de la OIT, y adquiere una relevancia particular cinco años después de la pandemia de COVID-19. Permítanme ahora compartir algunas reflexiones sobre lo que hemos logrado y sobre aquellos aspectos en los que, desde la perspectiva de los empleadores, consideramos que se han perdido algunas oportunidades.

Desde el inicio de las negociaciones, el Grupo de los Empleadores ha puesto el foco en la necesidad de alcanzar un resultado que fuera viable para su incorporación a la legislación y la práctica nacionales del mayor número posible de Estados Miembros. El convenio que hemos elaborado, si bien no es perfecto, constituye un instrumento equilibrado en la opinión de nuestro Grupo. Sin embargo, mantenemos algunas reservas en relación con la recomendación. Ya hemos señalado muchos de los aspectos que nos preocupan en ese sentido y deseamos reiterar que el texto acordado nos genera inquietud.

El Grupo de los Empleadores ha abogado por la coherencia, la claridad y la elaboración de instrumentos que sean aplicables en la práctica, y hemos procurado contribuir a ello a lo

largo de toda la discusión. Nuestro propósito ha sido mejorar el texto en la mayor medida posible. En determinados momentos, se han percibido reticencias a la hora de debatir sobre cuestiones de fondo y explicar las posturas defendidas, lo que ha dado lugar a una redacción de la recomendación que, a nuestro juicio, no alcanza todo su potencial. A modo de ejemplo, la inclusión en la recomendación de referencias a la participación de los trabajadores y sus representantes, cuando ello no figura en el convenio, genera incoherencias y confusión, y se aparta de lo que suele ser la práctica habitual. Esto representará un claro obstáculo para la ratificación y aplicación del instrumento, en particular en algunas regiones y, especialmente, en el caso de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, que constituyen la columna vertebral de la economía real. Asimismo, las disposiciones excesivamente prescriptivas y detalladas que figuran en la recomendación no contribuyen al objetivo de brindar orientaciones útiles.

Pese a ello, reconocemos que el convenio recoge algunos aspectos sumamente importantes que constituyen una base sólida, a saber: una definición operativa que no es excesivamente amplia y aporta la claridad necesaria; el trascendental enfoque basado en la evaluación de riesgos, que sustenta las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo; el principio de la jerarquía de los controles, y, por último, el reconocimiento de las responsabilidades y deberes compartidos entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. El convenio también reconoce con acierto la necesidad de apoyar a los empleadores en situaciones de brotes epidémicos y emergencias de salud pública, así como la limitación de sus responsabilidades a los entornos que están efectivamente bajo su control. Consideramos que todo ello permitirá reforzar la protección de todos los trabajadores y los empleadores frente a los peligros biológicos, además de contribuir a velar por la seguridad y la salud de los trabajadores y favorecer la continuidad de las actividades empresariales.

Sin embargo, no se ha aclarado debidamente la distinción entre los peligros biológicos que se originan directamente en situaciones relacionadas con el trabajo y aquellos ligados a factores externos, como las pandemias o los brotes epidémicos, y la recomendación ha contribuido a aumentar esa ambigüedad. Esa oportunidad desaprovechada dificultará la adecuada comprensión de las respectivas obligaciones y podría obstaculizar la adopción de medidas más eficaces para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para preservar la continuidad de las actividades empresariales.

Asimismo, deseamos manifestar nuestra preocupación por la dinámica de los debates en la sala y, en particular, por la falta de diálogo constructivo en determinados momentos. Nos ha resultado decepcionante la escasa disposición al diálogo, e incluso el silencio cuando se solicitaban las razones que sustentaban determinadas posturas, especialmente en lo relativo a la recomendación, cuyo texto no se debatió en la reunión del año pasado. Lamentamos que no se haya observado una mayor voluntad de conciliación y flexibilidad entre las partes. La labor de esta casa se rige por el principio del consenso y, en particular, por el empeño constante en alcanzarlo. Solo sobre esa base pueden lograrse resultados que cuenten con el respaldo de todos los mandantes, tanto en el seno de esta Comisión como en otros espacios.

Permítanme que concluya expresando mi agradecimiento al Presidente de la Comisión y al Vicepresidente trabajador. Estimado Luís —tras estas dos semanas, creo que puedo dirigirme a usted así—, le agradezco su serenidad, su paciencia y su buen humor a lo largo de unas negociaciones que, en ocasiones, han resultado complejas. Estimado James, gracias por haber sabido encontrar puntos de entendimiento. Juntos hemos puesto a prueba los límites del idioma inglés —y en más de una ocasión, también del francés—, pero siempre dentro de un espíritu de conciliación. Deseo enviar un agradecimiento especial a los miembros empleadores y a mi equipo por su constante apoyo a lo largo de este proceso. También

quisiera reconocer el arduo trabajo del personal de la OIT, y especialmente de quienes, como se ha señalado reiteradamente, han desempeñado su labor entre bastidores, facilitando el correcto funcionamiento de la Comisión durante estos dos años. Y, por supuesto, no quisiera olvidar a los intérpretes, sin cuya labor nada de esto habría sido posible.

Sr. Ritchie

Vicepresidente trabajador de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos (original inglés)

Es para mí un honor y motivo de gran satisfacción someter a la Conferencia Internacional del Trabajo, en su reunión de 2025, la adopción del convenio y la recomendación complementaria sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Lo hago destacando que estos instrumentos se han elaborado tras la pandemia de COVID-19 que tuvo lugar entre 2020 y 2022, y que el convenio constituye el primer instrumento internacional que aborda específicamente los peligros biológicos en el entorno de trabajo a escala mundial. Llega poco tiempo después de la decisión tomada en 2022 de incluir el entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y también conviene señalar que este será el primer convenio en adoptarse en los tres idiomas oficiales: inglés, francés y español.

Los debates mantenidos durante estos dos años han sido en ocasiones muy complejos y han estado marcados por inevitables y profundas diferencias de opinión. No obstante, es importante destacar que, en todo momento, los mandantes de esta casa han demostrado un firme compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, y es precisamente esa determinación colectiva la que ha permitido alcanzar un acuerdo sobre la redacción del convenio y la recomendación complementaria que hoy se presentan ante ustedes.

Permítanme ahora que comparta algunos de los contenidos más relevantes, que contribuirán a mejorar la seguridad y la salud de millones de trabajadores en todo el mundo. El convenio contiene una definición amplia que abarca todos los peligros biológicos, incluidos los microorganismos y los peligros de origen animal o vegetal, en relación con sus efectos patógenos, irritantes, alérgicos y tóxicos, o con las lesiones que puedan ocasionar. La cobertura se extiende a todos los trabajadores, conforme a la definición de «trabajador» que figura en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a saber: «El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica».

Se ha incorporado una definición amplia de la salud, que abarca tanto la salud física como la salud mental y el bienestar de los trabajadores, un enfoque que se ve reforzado en la recomendación, en la que se establece lo siguiente: «La salud abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo».

La crisis climática agrava el riesgo de exposición a los peligros biológicos, incluidas las zoonosis, y el convenio subraya la necesidad de adoptar medidas preventivas frente a los riesgos climáticos y ambientales. Esta referencia constituye un importante reconocimiento en los instrumentos normativos de la OIT de los efectos del cambio climático sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Incumbirá a cada Estado Miembro velar por la coordinación nacional e internacional entre las autoridades, los expertos y las organizaciones internacionales. Es importante señalar que el convenio exige a los empleadores y a los Estados Miembros que adopten medidas de precaución para controlar los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, y que promuevan nuevas investigaciones cuando la información disponible sea insuficiente.

Asimismo, se prevén en el convenio mecanismos confidenciales para notificar todo incumplimiento de la legislación nacional, con una protección explícita frente a represalias para los trabajadores que presenten dichas denuncias.

Al contemplar la adopción de medidas de prevención y protección, deberán preverse disposiciones específicas para los sectores y ocupaciones más afectados. Este enfoque se complementa en la recomendación con una lista indicativa de sectores y ocupaciones, entre los que se mencionan expresamente la producción de alimentos, la construcción, la silvicultura y el transporte, además de una cláusula general relativa a las ocupaciones cruciales para el funcionamiento y bienestar de la sociedad.

Asimismo, se prevé una protección especial para los trabajadores vulnerables, mediante una disposición específica muy necesaria a fin de asegurar que no se produzca discriminación o segregación en el trabajo. La recomendación incorpora apartados pertinentes sobre los trabajadores que necesitan protección debido a su situación social y a múltiples desventajas, y menciona expresamente a los trabajadores migrantes. El convenio establece que los trabajadores deben tener acceso a información que se actualice periódicamente y que se presente en un lenguaje comprensible. Asimismo, plantea metas ambiciosas respecto a los servicios de salud en el trabajo, de tal manera que los Estados Miembros procurarán extender progresivamente dichos servicios a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica, utilizando para ello las infraestructuras nacionales de salud y trabajo.

El convenio también prevé el acceso a prestaciones o indemnizaciones en caso de enfermedad o lesión causadas por la exposición profesional a peligros biológicos, y exige que se asignen recursos adecuados para la labor de inspección y control del cumplimiento.

Asimismo, el convenio establece el deber de los empleadores de adoptar todas las medidas razonables y factibles para eliminar los peligros biológicos en el entorno de trabajo o, cuando ello no sea posible, controlar y minimizar los riesgos debidos a dichos peligros, teniendo debidamente en cuenta la jerarquía de los controles.

Se dispone también la provisión de formación a los trabajadores durante el tiempo de trabajo remunerado y, en la medida de lo posible, durante el horario de trabajo normal, y que esta formación también se facilite a los representantes de los trabajadores. El instrumento consagra un amplio conjunto de derechos para los trabajadores y sus representantes, en línea con lo dispuesto en el Convenio núm. 155, así como los correspondientes deberes de ambos, supeditados a la obligación de los empleadores de establecer mecanismos que hagan posible una cooperación efectiva. Los trabajadores tienen derecho a abstenerse de realizar trabajos peligrosos sin sufrir consecuencias injustificadas y no pueden ser obligados a regresar mientras persista el peligro. La recomendación precisa que los trabajadores y sus representantes gozan del derecho de consulta y participación, y contempla también medidas de apoyo dirigidas a los trabajadores y empleadores frente a brotes de enfermedades infecciosas.

Además, en la recomendación se hace referencia expresa a la necesidad de que los Miembros tengan debidamente en cuenta los convenios y recomendaciones de la OIT relativos a la seguridad social y a las prestaciones en caso de accidentes, así como a la promoción de la seguridad del ingreso y la seguridad en el empleo.

La búsqueda de un acuerdo sobre el texto ha sido un proceso largo, pero fructífero, que constituye la culminación de años de labor de la Oficina Internacional del Trabajo, bajo la dirección de la Sra. Mia Seppo y de los mandantes tripartitos de la OIT. Deseo dejar constancia de mi agradecimiento a todas las personas que han participado en este proceso, así como de

mi profundo reconocimiento por el trabajo realizado en la elaboración de este convenio y de la recomendación complementaria sobre los peligros biológicos, instrumentos tan oportunos como esenciales. En particular, quisiera agradecer la labor del experimentado Presidente de la Comisión, Sr. Luís Claudino de Oliveira, cuya paciencia y pericia nos han conducido con éxito a la conclusión de nuestros trabajos, y de la Vicepresidenta empleadora, Sra. Delphine Rudelli, por su excelente dominio del inglés y del francés, pero, ante todo, por sus aportaciones ponderadas y por la determinación con que ha defendido los intereses de los empleadores guiada siempre por la búsqueda del consenso.

Mi agradecimiento se extiende a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y a la secretaria del Grupo de los Trabajadores ante la Comisión, por su apoyo técnico sumamente riguroso, su profesionalismo y su buen humor. Y no quisiera olvidar a los miembros del Grupo de los Trabajadores en la Comisión, que han demostrado ser verdaderos defensores y líderes de los trabajadores, personas que encarnan plenamente el significado de la solidaridad obrera.

Sr. Claudino de Oliveira

Presidente de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos (original inglés)

Tengo el honor y el placer de presentarles, en mi calidad de Presidente de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos, algunas observaciones sobre las deliberaciones y los resultados de la labor de la Comisión.

Desde la fundación de la OIT, se han adoptado más de 40 normas internacionales del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, salvo limitadas referencias a los agentes biológicos en contados instrumentos, la Organización nunca ha abordado directamente esta categoría de peligros a través de un proceso normativo específico. Por consiguiente, la labor de esta Comisión representa un hecho histórico sin precedentes.

También resulta significativo que esta discusión se haya celebrado después de que, en junio de 2022, la Conferencia adoptara la decisión histórica de reconocer como principio y derecho fundamental en el trabajo un entorno de trabajo seguro y saludable.

La protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo está consagrada en la Constitución de la OIT y, como tal, ocupa un lugar central en la labor de la Organización. Si bien los medios para garantizar dicha protección deben evolucionar, el principio se mantiene firme. Los peligros biológicos a los que se enfrentan los trabajadores —ya sea debido a la exposición a microorganismos, células, endoparásitos, toxinas de origen vegetal o animal, u otras fuentes de riesgo— son reales, omnipresentes y cada vez más complejos. La pandemia de COVID-19, que afectó profundamente a todas las economías y sociedades, demostró penosamente que los peligros biológicos no pueden considerarse un fenómeno minoritario o una cuestión sectorial. Constituyen una de las principales preocupaciones en materia de seguridad en el lugar de trabajo, la salud humana y la estabilidad económica mundial.

Volviendo la vista atrás a estas últimas dos semanas y reconociendo la diversidad de las cuestiones planteadas y la complejidad de las opiniones expresadas, me complace anunciar que esta Comisión ha cumplido sustancialmente su mandato y que se alcanzó un consenso no solo con respecto a la forma de los instrumentos, sino también sobre el contenido del convenio y la recomendación que lo complementa.

Se nos encomendó una tarea difícil: regular los peligros biológicos en el entorno de trabajo a nivel mundial y colmar una laguna normativa de larga data en la OIT. Dada la complejidad de la cuestión y la diversidad de las partes interesadas involucradas, el resultado constituye un logro notable. Este fue posible gracias al espíritu de diálogo, la flexibilidad y el respeto mutuo que demostraron todos los miembros de la Comisión.

A este respecto, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a los delegados del Grupo Gubernamental, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores. Sus contribuciones constructivas, su actitud abierta y su voluntad de alcanzar un consenso fueron determinantes para nuestro éxito. Debo admitir que las negociaciones en ocasiones fueron arduas, pero me complace anunciar que buscamos tomar decisiones por consenso a lo largo de todo el proceso, reafirmando la importancia vital del tripartismo en el proceso normativo de la OIT.

También deseo reconocer las contribuciones decisivas de nuestros Vicepresidentes, la Sra. Delphine Rudelli del Grupo de los Empleadores y el Sr. James Ritchie del Grupo de los Trabajadores. Su profesionalidad y el compromiso inquebrantable que demostraron para con el desempeño de nuestra labor fueron extraordinarios y les agradezco encarecidamente su dedicación. Asimismo, quisiera expresar mi agradecimiento a los miembros gubernamentales, cuyas perspicaces observaciones y cuya colaboración fueron indispensables.

Permítanme también encomiar a la secretaría por su apoyo extraordinario. Quisiera expresar mi agradecimiento a la Sra. Mia Seppo, representante del Secretario General, y a la Sra. Vera Paquete-Perdigão, representante adjunta, por su liderazgo. Permítanme, además, dar las gracias a los expertos principales, el Sr. Joaquim Pintado Nunes y el Sr. Francisco Santos O'Connor, y a todo el equipo a su servicio por la eficiente orientación técnica proporcionada. Asimismo, quiero dar especialmente las gracias a nuestras coordinadoras, la Sra. Lisa Wong, la Sra. Ana Catalina Ramírez y la Sra. Paola Pinoargote, y, por supuesto, a todo su equipo de apoyo. Su labor incansable ha asegurado la consecución oportuna y eficiente de los resultados de nuestra Comisión.

La adopción del nuevo convenio y la nueva recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo representa un hito histórico, no solo para el diálogo, sino también para la comunidad internacional en su conjunto. Estas nuevas normas son cruciales, porque ofrecen una protección amplia e inclusiva contra todos los tipos de peligros biológicos, en todos los sectores y profesiones. Van más allá de las respuestas a la crisis para establecer salvaguardias cotidianas, de forma que garantizan que todos los trabajadores estén protegidos y que los lugares de trabajo sean resilientes, seguros y dignos.

La seguridad y salud en el trabajo sienta las bases de la misión de la OIT de promover la justicia social y el trabajo decente. En el mundo globalizado e interconectado de hoy —en el que las líneas divisorias entre los riesgos en el lugar de trabajo y aquellos para la salud pública son cada vez más difusas, en el que las amenazas relacionadas con las variaciones en los patrones meteorológicos pueden ocasionar la expansión de las enfermedades transmitidas por vectores a nuevas regiones y países, en el que la tecnología sigue evolucionando a un ritmo sorprendente, en el que los trabajadores están expuestos a un número cada vez mayor de sustancias químicas y otros materiales peligrosos en el trabajo— debemos seguir promoviendo normas sólidas, pertinentes y modernas para proteger la salud y la seguridad.

Procedo ahora a someter a la Conferencia para su adopción los resultados de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos —un nuevo convenio, complementado por una

recomendación— que constituyen una sólida contribución a la promoción y la realización del derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable.

El Presidente
(original inglés)

Declaro abierta la discusión del resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos.

Sra. Nyereyegona
Gobierno (Zimbabwe), hablando en nombre del grupo de África
(original inglés)

Zimbabwe tiene el honor de pronunciar esta declaración en nombre del grupo de África con respecto a los proyectos de convenio y de recomendación propuestos este año por la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos. Deseamos felicitar al Presidente, a la Vicepresidenta empleadora, al Vicepresidente trabajador y a la secretaria de la Comisión, así como a nuestros homólogos gubernamentales y a los representantes de los trabajadores y de los empleadores que han participado en las labores de la Comisión, por su gran trabajo, que da buena fe de un diálogo social eficaz.

El grupo de África aprecia la decisión del Consejo de Administración de inscribir en el orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2024 y 2025 un punto normativo sobre la protección frente a los peligros biológicos en el lugar de trabajo. Los devastadores efectos de la pandemia de COVID-19 todavía están muy presentes en nuestras mentes y sus efectos negativos en el lugar de trabajo son indiscutibles.

El grupo de África reconoce las repercusiones desproporcionadas de los peligros biológicos en los trabajadores de la región, sobre todo en sectores como la atención de la salud, la agricultura, la gestión de los desechos y el transporte. El sector de la salud pública en la región sigue combatiendo enfermedades infecciosas, que siguen suponiendo una amenaza para el desarrollo económico y social de la región. Apreciamos que los instrumentos propuestos tengan en cuenta las diferencias y vulnerabilidades regionales y sean suficientemente flexibles para poder ser empleados por todos los Estados Miembros.

Los instrumentos propuestos son importantes para los Estados Miembros, ya que amplían o refuerzan su legislación, sus sistemas y sus programas destinados a gestionar los peligros biológicos en el lugar de trabajo. De cara al futuro, la región de África mantiene su compromiso de apoyar el desarrollo de más instrumentos que aborden los peligros en el lugar de trabajo, en el marco de nuestro empeño por hacer realidad el objetivo compartido de promover el trabajo decente y, de hecho, el principio y derecho fundamental en el trabajo que es la seguridad y salud.

El grupo de África aprecia el apoyo técnico que la Organización Internacional del Trabajo ofrece a la región. Por lo que respecta a la protección frente a los peligros biológicos, instamos a la Oficina a que brinde apoyo técnico a los Estados Miembros en la región para facilitar la formulación o refuerzo de la legislación. Esperamos con interés la amplia ratificación del instrumento, que aborda la esencia misma de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en todo el mundo.

Sr. Costela

Gobierno (Chile), hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe

Es un honor dirigirme a ustedes hoy en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) para celebrar un hito histórico: la adopción del convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, y su recomendación. Este logro es el resultado de las intensas sesiones de trabajo normativo que se han llevado a cabo durante dos años en esta Comisión: un verdadero testimonio de lo que se puede conseguir mediante el diálogo social en su máxima expresión.

Desde la fundación de la OIT esta área vital para la seguridad y salud en el trabajo de millones de trabajadores carecía de una regulación específica, con la única excepción de la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3). Hoy, nos orgullece decir que hemos llenado este vacío normativo al establecer un corpus legislativo robusto que aborda directamente esta materia.

El camino para llegar a este acuerdo no fue sencillo. Las sesiones de la Comisión estuvieron marcadas por debates intensos y posturas diversas, sin embargo, presenciamos y logramos un brillante ejemplo de cómo los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores —los tres pilares del tripartismo— pueden demostrar una firme determinación para encontrar puntos en común. Hubo momentos de tensión, sí, pero también de profunda comprensión y de respeto mutuo. Todos hicimos concesiones y, al final, todos salimos ganando, forjando un consenso que refleja las necesidades y realidades de cada actor social. En estas discusiones normativas sobre los peligros biológicos, el GRULAC reafirmó su sostenido compromiso con el diálogo constructivo y de buena fe, colaborando con los mandantes sociales y otros Gobiernos para buscar y alcanzar acuerdos que beneficiaran a todas las partes.

Los acuerdos logrados trascienden lo meramente normativo. Son una declaración contundente de nuestro compromiso con el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Un derecho que fue elevado a la categoría fundamental en 2022. Al abordar los peligros biológicos estamos protegiendo vidas, previniendo enfermedades para todos los trabajadores del mundo.

Ahora que tenemos estos instrumentos en nuestras manos, es crucial que redoblemos los esfuerzos. Cada parte que conforma el tripartismo de esta casa ha cedido, en este proceso, sus intereses iniciales legítimos, pero el espíritu de consenso que nos trajo aquí debe impulsarnos a asegurar los votos necesarios para su aprobación final. Una vez votados, el siguiente paso fundamental es la ratificación por parte de cada uno de nuestros Gobiernos. Solo a través de la ratificación de este convenio cobrará plena fuerza y podrá transformar las realidades laborales de todos los trabajadores del mundo. El GRULAC celebra este éxito rotundo. Queremos extender nuestro más sincero agradecimiento por el apoyo del Presidente de nuestro grupo, quien siempre mantuvo la calma y la dirección, incluso en los momentos más desafiantes. Del mismo modo, agradecemos profundamente a los Vicepresidentes, al personal de la Oficina y a los traductores, cuyo incansable trabajo fue fundamental para el éxito de esta Comisión. Cerramos esta reunión de la Conferencia con la satisfacción del deber cumplido y la convicción de que hemos sembrado las semillas para un futuro laboral más seguro y más justo para todos.

Sr. Kathagen

Gobierno (Bélgica), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

Tengo el honor de hablar en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Ucrania, la República de Moldova, Bosnia y Herzegovina, Islandia y Noruega se suman a esta declaración.

Nos congratulamos de que la Comisión haya concluido su importante tarea y presente a la Conferencia un nuevo convenio y una nueva recomendación de la OIT sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Una vez adoptados, estos instrumentos mejorarán el corpus normativo de la OIT y supondrán una importante contribución a la promoción y realización del principio y derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable. Permítanme subrayar que este convenio constituye el primer instrumento internacional vinculante que aborda de forma especial y exhaustiva los peligros biológicos en el entorno de trabajo a escala mundial.

La exposición a los peligros biológicos en el trabajo puede provocar un número considerable de muertes, enfermedades y lesiones. Una prevención deficiente aumenta las cargas económicas, produce menoscabos en las empresas y supone un reto para los Gobiernos, lo que en última instancia repercute de manera significativa en la economía mundial. Los Gobiernos, en colaboración con los interlocutores sociales, pueden jugar un papel crucial en la mitigación de estos efectos. Estas nuevas normas internacionales del trabajo proporcionarán a los Gobiernos la orientación necesaria para proteger a los trabajadores, apoyar a las empresas y fortalecer sus economías.

Apreciamos que se hayan debatido la mayoría de las cuestiones de forma constructiva, teniendo en cuenta los diferentes puntos de vista expresados. Estas discusiones han permitido a la Comisión llegar a un acuerdo sobre varias disposiciones espinosas y cruciales, en particular respecto a la definición de los peligros biológicos. Sin embargo, reiteramos nuestra preocupación por la forma en que la Comisión abordó algunas cuestiones delicadas relativas al lenguaje de la OIT.

En este segundo año de discusiones normativas, hemos logrado mejorar sustancialmente ambos instrumentos, incluidas las secciones sobre la política nacional, los principios de las medidas de prevención y protección, los deberes y las responsabilidades de los empleadores, los derechos y deberes de los trabajadores y de sus representantes, así como las disposiciones sobre la elaboración de informes y la recopilación de datos.

Damos las gracias al Presidente, el Sr. Luís Claudino de Oliveira, por haber dirigido estas discusiones de manera eficaz y eficiente, lo que nos ha permitido concluir las labores a su debido tiempo. También damos las gracias a la Vicepresidenta empleadora y al Vicepresidente trabajador, así como a los colegas del Grupo Gubernamental, por sus contribuciones al desarrollo de un entendimiento común sobre este asunto crucial. Por último, queremos expresar nuestro agradecimiento a la secretaría por su apoyo y orientación y a los intérpretes por el excelente trabajo realizado para facilitar nuestra labor. Damos asimismo las gracias a los miembros del Comité de Redacción por examinar el texto de los instrumentos a altas horas de la madrugada.

Sra. Rodrigues Martins

Gobierno (Brasil), hablando en nombre de un grupo de 32 países
(original inglés)

Hablo en nombre de 32 países: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chipre, Colombia, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Malta, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza y mi propio país, el Brasil.

Nos complace que, tras dos años de intensas discusiones, hayamos logrado un consenso con respecto al convenio sobre los peligros biológicos. Este convenio constituye el primer instrumento internacional vinculante que aborda específicamente los peligros biológicos en el entorno de trabajo a nivel mundial.

La prevención deficiente aumenta los costos económicos y causa trastornos en los negocios. La nueva norma internacional del trabajo brindará a los Gobiernos las orientaciones necesarias para proteger a los trabajadores, apoyar a las empresas y reforzar sus economías. Por lo tanto, respaldamos el convenio, puesto que la exposición a peligros biológicos en el trabajo puede provocar un número sustancial de muertes, enfermedades y lesiones.

La seguridad y la salud en el trabajo es una prioridad. Nadie debería enfermar o morir en el trabajo. Sin embargo, quisiéramos expresar nuestra profunda decepción con respecto al texto del artículo 4, f) y el artículo 16. Para nosotros, estos términos no son inclusivos ni representan el mundo en el que vivimos actualmente. Esto no concuerda con nuestros valores de inclusividad y no discriminación. Queremos reiterar que el derecho a la no discriminación en el empleo y la ocupación es un principio y derecho fundamental en el trabajo y un derecho humano universal inherente a la justicia social y el trabajo decente.

Sr. Immanuel

Ministro de Justicia y Relaciones Laborales de Namibia
(original inglés)

Me permito amablemente tomar la palabra para que conste en acta la posición del Gobierno de Namibia en apoyo de la adopción del convenio y de la recomendación sobre los peligros biológicos. Quisiera elogiar a la Comisión por la satisfactoria conclusión de la segunda discusión normativa. La culminación con éxito de las labores de la Comisión ejemplifica la utilidad del tripartismo y del diálogo social en la promoción de la justicia social. Asimismo, demuestra que, cuando los interlocutores sociales colaboran respetuosamente y alcanzan consensos, el resultado puede ser formidable y mutuamente beneficioso.

El mundo del trabajo se enfrenta al desafío de diversos factores laborales y ambientales, así como a emergencias de salud pública. Estos factores plantean involuntariamente amenazas para la seguridad y la salud de los trabajadores. Un ejemplo de ello es la pandemia de COVID-19, que experimentamos hace pocos años y que tuvo profundas repercusiones en el bienestar físico, mental y psicológico de los trabajadores de Namibia, en particular los del sector de la salud.

Por consiguiente, el Gobierno de Namibia acoge con agrado la adopción del convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, que abarca a todos los trabajadores de todos los sectores y garantiza derechos inclusivos a un entorno de trabajo seguro y saludable. Dicho convenio esboza el marco jurídico internacional para salvaguardar la salud de los trabajadores frente a los peligros biológicos y se erige como instrumento que sirve de

orientación para ayudar a los Estados Miembros a reforzar sus sistemas y legislación nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este convenio no podría haber llegado en mejor momento para Namibia, ya que coincide con la culminación de la legislación nacional sobre seguridad y salud en el trabajo que, entre otras cosas, brindará protección frente a los peligros en el trabajo, incluidos los peligros biológicos, en el marco de la integración del bienestar de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo, incluida la salud mental, a fin de asegurar la promoción y la preservación integrales de la salud de los trabajadores. Como tal, la adopción de este convenio contribuirá a fortalecer el marco jurídico de Namibia sobre los peligros biológicos. En 2022, Namibia actualizó su lista de enfermedades profesionales para adecuarla a las directrices de la OIT. Esta lista incluye las enfermedades causadas por peligros biológicos.

En conclusión, Namibia reafirma su pleno compromiso de asegurar un entorno de trabajo saludable y seguro y apoya firmemente la adopción del convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo y la recomendación que lo complementa.

Sr. Ramlogan
Empleador (Trinidad y Tabago)
(original inglés)

Esta nueva norma es un evento importante. No solo por su oportunidad, sino también por reflejar nuestra preocupación compartida por la seguridad y salud de todos los trabajadores y nuestra creencia colectiva en soluciones prácticas y equilibradas que los Estados Miembros y los empleadores son capaces de aplicar.

Este instrumento es sumamente importante para el Caribe y otras regiones también más vulnerables a las amenazas biológicas; unas amenazas que entrañan onerosos costes sociales y económicos. La firmeza de nuestra respuesta dependerá de la claridad, la preparación y la cooperación que exista entre todos los actores del mundo del trabajo.

Celebro que en el convenio se reconozca que la obligación de gestionar la exposición a los peligros biológicos es compartida, y que se brinden a las instancias responsables orientación clara y fundamentos para decidir sobre la base de hechos probados. El enfoque equilibrado respecto al cumplimiento efectivo de la ley, con la inclusión de medidas de apoyo a las empresas, y la marcada insistencia en la consulta y la colaboración, reflejan una responsabilidad compartida.

Para ser sincero, diré que el camino no fue siempre fácil. Debieron vencerse muchas divergencias de opinión y suposiciones, pero ello es, al fin y al cabo, inherente a toda negociación. Lo que sí resultó a veces abiertamente preocupante fue la calidad del diálogo social, sobre todo durante la discusión de la recomendación.

Dicho esto, aliento a los Estados Miembros a que se planteen ratificar esta nueva norma. Así darán un paso más hacia el fortalecimiento de la resiliencia nacional y económica, hacia la sostenibilidad de las empresas y hacia la protección de la fuerza de trabajo. Seré claro: dadas las preocupaciones justificadas que los empleadores han expresado sobre el proceso y el contenido de la recomendación, los Estados Miembros también serán responsables de interpretar y aplicar la norma cuidadosamente, mediante consultas continuas y un diálogo social efectivo, tomando en consideración las circunstancias nacionales y los riesgos reales y propios de cada sector. Una aplicación efectiva puede y debe arrojar mejoras tangibles, sin generar confusión ni cargas innecesarias.

En conclusión, permítanme dar las gracias al Grupo de los Empleadores por su firme compromiso y sus contribuciones a lo largo de este proceso. Deseo manifestar mi especial agradecimiento a la Sra. Isabel Maya Rubio y a la Sra. Delphine Rudelli, por su liderazgo y por preservar la claridad de sus objetivos.

Sr. Zuccotti
Trabajador (Argentina)

Los trabajadores celebramos haber alcanzado un acuerdo en relación con un convenio y una recomendación sobre peligros biológicos, después de que la Conferencia incorporara un entorno de trabajo saludable y seguro para todos los trabajadores como quinto derecho fundamental. La necesidad de una mirada más específica en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular, después de la imborrable experiencia que nos dejara la pandemia de COVID-19, centró nuestra labor en garantizar el cuidado de las personas, como el ambiente en el que desarrollan sus tareas.

Los peligros y riesgos biológicos requieren de la responsabilidad de los empleadores y la participación de los sindicatos en los sistemas de control para evitar consecuencias graves e inciertas. Si algo aprendimos de la pandemia es que debemos hacer lo imposible para garantizar la mayor protección de las personas frente a estas exposiciones en un mundo cambiante en el que las conductas sociales y la manipulación de la producción no cesan. Estos instrumentos que traemos a la plenaria modernizan, actualizan y confirman el espíritu protector del Convenio núm. 155, pionero y eje de los convenios fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El consenso en torno a esta norma deriva de un texto actualizado que responde a todas las actividades productivas, aunque destaca la de mayor criticidad frente a los peligros biológicos. Las definiciones y su alcance nos proporcionan un amplio espectro que fortalecerá la acción sindical en materia de prevención. El consenso alcanzado hará mejor el entorno de trabajo. El objetivo final es proteger vidas, indispensable a la hora de dimensionar el trabajo decente. El compromiso y la buena fe del Grupo de los Trabajadores fue nuestro aporte incondicional para seguir construyendo más justicia social fortaleciendo la protección de las trabajadoras y los trabajadores frente a los peligros biológicos, minimizando los riesgos derivados.

Sr. Sharma
Gobierno (India)
(original inglés)

La India agradece profundamente a todos los delegados y a la Oficina sus amplios esfuerzos para elaborar estos instrumentos.

La India mantiene su compromiso de promover la seguridad, la salud y la dignidad de los trabajadores. Hemos adoptado medidas legislativas, como el Código de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020, para institucionalizar estas protecciones.

Sin embargo, tras haber contribuido constructivamente a la labor de la Comisión, consideramos que los instrumentos, en su forma actual, no están plenamente armonizados con los diversos contextos nacionales. Informamos humildemente a la Conferencia de que las propuestas sustantivas y constructivas destinadas a garantizar la claridad científica, la viabilidad operacional y el respeto del contexto nacional no se incorporaron en el proyecto final. En nuestra opinión, necesitamos un marco por niveles y basado en los riesgos que

otorgue prioridad a los sectores de alto riesgo y evite la carga desproporcionada en materia de cumplimiento que recae sobre las microempresas y pequeñas y medianas empresas y las empresas emergentes. También hicimos hincapié en la necesidad de una clara delimitación entre las responsabilidades en materia de salud pública y las obligaciones en el lugar de trabajo, y la necesidad de una aplicación gradual adaptada a cada contexto, en particular en entornos con recursos limitados.

La experiencia de la India durante la pandemia de COVID-19 ha demostrado la importancia de respuestas progresivas y calibradas basadas en la evolución de los riesgos y los datos de salud pública. Por desgracia, el proyecto actual no refleja suficientemente esos imperativos. Si bien mantenemos plenamente nuestro compromiso con los objetivos en materia de seguridad y salud de los trabajadores consagrados en nuestra legislación nacional, consideramos que algunas disposiciones contenidas en los instrumentos propuestos, como las relativas a la retirada de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, requieren ser consideradas con mayor detenimiento. Habida cuenta de estas inquietudes, la India considera que sería conveniente seguir deliberando para asegurar la aplicabilidad en la práctica de los instrumentos en contextos nacionales diversos. Mantendremos nuestra participación constructiva y los esfuerzos de colaboración en el futuro.

Sra. Alqahtani

Empleadora (Arabia Saudita)

(original árabe)

Es con gran satisfacción que hoy me dirijo a ustedes como representante del Grupo de los Empleadores en este importante acto. La Conferencia Internacional del Trabajo ofrece una oportunidad única para entablar un diálogo constructivo y fortalecer la cooperación entre los mandantes tripartitos, lo que servirá a nuestro objetivo común de promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

Creemos, como empleadores, que la superación de los retos en el lugar de trabajo, incluidos los peligros biológicos, solo puede lograrse mediante una estrecha colaboración y una coordinación continua con los Gobiernos y los trabajadores, ya que compete a todas las partes configurar los marcos legislativos a través de un diálogo social eficaz, lo que, a su vez, exige el cumplimiento y la protección de dichos marcos.

Encomiamos los grandes esfuerzos desplegados a lo largo de los trabajos de la Comisión sobre los peligros biológicos y felicitamos a la Vicepresidenta empleadora, la Sra. Delphine Rudelli, por su trabajo desinteresado y entregado a lo largo de estas dos semanas. También agradezco a la Organización Internacional de Empleadores y a la secretaría el apoyo prestado para facilitar las labores de la Comisión. De igual modo, quisiera expresar mi agradecimiento a mis colegas del Grupo de los Empleadores por el empeño de que han hecho gala y por sus aportaciones técnicas y de contenido.

Esta experiencia ha demostrado que un diálogo social efectivo entre todas las partes es la clave para lograr resultados realistas y equilibrados y para comprender que debemos pensar globalmente y, al mismo tiempo, ser capaces de aplicar los resultados localmente y adaptarlos a las condiciones económicas de cada país.

Por último, quisiera dar las gracias a todos aquellos que trabajan entre bastidores y nos han permitido concentrarnos en el diálogo y el debate, lo que ha contribuido a facilitar y alcanzar nuestros objetivos comunes y a garantizar su éxito.

Sra. Ajam

Trabajadora (Sudáfrica)

(original inglés)

En nombre del Grupo de los Trabajadores, decir que estamos satisfechos con el resultado de este proceso de dos años es, sin duda, quedarse corto. La adopción del convenio complementado por una recomendación es una victoria histórica y un paso adelante necesario, sobre todo teniendo en cuenta la inclusión por primera vez de una definición exhaustiva de los peligros biológicos que da cabida tanto a los riesgos conocidos como a los emergentes.

La fuerza indiscutible de este convenio reside en su aplicabilidad universal, que proporciona un marco internacional propicio para que los Estados Miembros, como Sudáfrica, puedan incorporarlo a su ordenamiento y velar por su aplicación. Ahora bien, traducir esta victoria en un cambio significativo exigirá un esfuerzo explícito y continuado para garantizar que nadie se quede atrás.

Aunque los peligros biológicos existen en todo el mundo, la experiencia sudafricana está marcada por numerosas limitaciones y por una falta de inversión sistémica en la protección de la salud en el trabajo debido a las limitaciones presupuestarias. Sin embargo, no cabe duda de que los vectores del diálogo social que caracterizan el panorama sudafricano seguirán colaborando para establecer protocolos en el lugar de trabajo, mejorar la presentación de información y garantizar la accesibilidad, sobre todo en relación con los sectores de alto riesgo, a fin de que este instrumento sea efectivo. Más allá de la promoción de políticas, los sindicatos sudafricanos tendrán que desarrollar sus propias capacidades para educar a los trabajadores y supervisar el cumplimiento, especialmente en los sectores escasamente regulados. Aunque somos flexibles, insistiremos, no obstante, en los compromisos de ratificación de los Estados Miembros para perpetuar la protección tanto de los trabajadores como de los empleadores.

En esencia, el convenio debe convertirse en un documento vivo que no solo se exprese en Ginebra, sino también en todos los hospitales, en todas las explotaciones agrícolas, en las aulas y en el mercado informal, lugares en que los trabajadores sudafricanos y nuestros homólogos de todo el mundo se ganan la vida. Por lo tanto, el principio del consenso, revestido de transigencia, flexibilidad y buena voluntad, debe seguir siendo el faro de la esperanza frente a la desesperación, allí donde estallen los peligros biológicos.

Sra. Fisher

Gobierno (Portugal)

(original portugués)

El Gobierno de Portugal se suma a las declaraciones formuladas por los Gobiernos de Bélgica, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y del Brasil, en nombre de 32 países.

Vivimos tiempos inciertos, en los que el mundo del trabajo se enfrenta a retos cada vez más complejos e interdependientes como consecuencia de las crisis consecutivas. En este contexto, la OIT ha reafirmado su papel único e indispensable en la promoción de condiciones de trabajo decentes y sociedades más justas y el fomento del diálogo social como pilar de la paz y la democracia.

Los peligros biológicos son a menudo imperceptibles, pero tienen una repercusión significativa en nuestras vidas, como pudimos comprobar durante la pandemia de COVID-19.

Esa circunstancia exige una mayor coordinación en las respuestas en materia de prevención y protección de la salud de todos, en particular en el lugar de trabajo.

En esta reunión de la Conferencia hemos elaborado un convenio complementado por una recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Se trata del resultado de un proceso normativo tripartito que era oportuno y necesario. Es un claro ejemplo de la importancia del diálogo social tripartito y del compromiso de los Miembros de la OIT con la justicia social y el trabajo decente.

Es importante subrayar que la adopción de estos instrumentos refuerza el principio de que un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho fundamental, de conformidad con la decisión adoptada por la Conferencia en 2022. Además, establece un puente entre dos ámbitos clave de la política pública —la seguridad y la salud en el trabajo y la salud pública— de forma coherente y con visión de futuro. Estos nuevos instrumentos proporcionan a los Gobiernos una orientación sólida para proteger a los trabajadores, apoyar a las empresas y reforzar la resiliencia de las economías.

Para terminar, permítanme señalar que, una vez más, un representante del Gobierno de Portugal ha presidido una comisión normativa de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ha sido un gran honor, y aplaudimos el trabajo ejemplar del Sr. Luís Claudino de Oliveira. Su liderazgo fue decisivo para garantizar el éxito de nuestra labor en este marco tripartito.

Sr. Swanepoel
Empleador (Sudáfrica)
(original inglés)

El diálogo social se nutre de la diversidad de perspectivas y compromisos. Gracias a la adopción de los nuevos instrumentos de la OIT sobre los peligros biológicos, hoy damos un paso decisivo hacia la protección de las personas y la preparación frente a futuras pandemias. Todo un hito para lograr la resiliencia mundial. Este convenio y esta recomendación nos permitirán anticipar y responder mejor a los peligros biológicos. Pero su verdadera fuerza radica en su aplicación, que exige la colaboración entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Como representante de los empleadores jóvenes y de las economías emergentes, no puedo menos de destacar algo que me preocupa. Si bien es esencial que la legislación busque el progreso, también puede levantar involuntariamente barreras para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, así como para quienes crean empleos nuevos, es decir, quienes innovan y se arriesgan mientras modelan el futuro de nuestros mercados de trabajo. Una aplicación demasiado onerosa y compleja podría desalentar la iniciativa empresarial e inhibir la contribución de estas empresas al crecimiento económico.

Para que el convenio sea verdaderamente transformador, debemos invertir en la creación de capacidad mediante la formación, la accesibilidad de la información y un apoyo adaptado a las necesidades. Las estrategias nacionales deben reflejar la diversidad de nuestras economías. Utilizar un modelo único no dará resultado. La aplicación debe empoderar a todos los actores y, especialmente, a aquellos que construyen el trabajo decente desde la base.

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento al Grupo de los Empleadores y a nuestros asociados por su reflexiva contribución, y mi especial gratitud a la Sra. Delphine Rudelli, cuyo liderazgo y cuyo talante apasionado nos han permitido culminar nuestra labor.

La pasión es contagiosa, como lo son los peligros biológicos. Ojalá la que ha estado animando nuestras discusiones se extienda más allá de esta sala e inspire cambios reales en

los lugares de trabajo y las comunidades del mundo entero. Dejémosla guiarnos para hacer realidad entornos de trabajo y de vida más seguros, saludables y resilientes para todos. Ha sido un privilegio trabajar con ustedes.

Sr. García Delgado
Gobierno (México)

México saluda con beneplácito la culminación satisfactoria del proceso normativo que hoy nos permite adoptar un nuevo convenio sobre peligros biológicos en el entorno de trabajo. Este instrumento representa un avance significativo al convertirse en el primero de carácter vinculante que aborda de manera específica este tipo de peligros a nivel global.

En un entorno donde las amenazas sanitarias continúan evolucionando, este convenio ofrecerá alineamientos fundamentales para salvaguardar la salud de las personas trabajadoras, asegurar la continuidad de los procesos productivos y fortalecer las capacidades de respuesta de los Estados. México ha apoyado la adopción de este instrumento convencido de que ningún trabajador o trabajadora debería poner en riesgo su vida o su salud al desempeñar sus funciones.

No obstante, lamentamos profundamente que en el artículo 4, f) y en el artículo 16 se haya mantenido un lenguaje que no refleja plenamente los estándares internacionales de derechos humanos, producto de una lucha social por alcanzar la igualdad sustantiva y que ha logrado transformar concepciones en el ámbito multilateral. El uso del término «igualdad de género» busca contrarrestar la discriminación y las desigualdades producto de construcciones vinculadas a estereotipos y relaciones de poder desiguales que minan el pleno respeto y la protección de los derechos humanos de todas las personas.

Confiamos en que este nuevo convenio no solo fortalezca la prevención y protección frente a los peligros biológicos, sino que también nos impulse a seguir construyendo normas más inclusivas, respetuosas de la diversidad y orientadas a garantizar el respeto pleno a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

Sra. Seguin
Trabajadora (Francia)
(original francés)

Hago uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores con gran alivio.

Nuestras hermanas y hermanos de todos los continentes podrán estar protegidos en el trabajo contra el gran abanico de peligros biológicos y sus consecuencias para la vida de las personas, los colectivos laborales y las sociedades. A través de un diálogo tripartito, hemos logrado elaborar no solo un lenguaje común, sino también una fuente de derechos destinada a proteger a la parte más vulnerable del trío: las trabajadoras y los trabajadores. Como en los mejores cuentos, tenemos un final feliz y los empleadores y los Gobiernos no se van con las manos vacías. Saben de ahora en adelante lo que tienen que hacer, respectivamente, frente a esta categoría de peligros que es extensa y, por lo tanto, preocupante. Esta distribución de funciones no debe verse como una derrota de unos a otros, sino como la contrapartida de su responsabilidad hacia aquellos y aquellas sobre los que ejercen un poder. Estos dos textos establecen, ante todo, obligaciones de medios, no solo en términos de prevención, protección y reparación, sino también de diálogo y consulta.

Consideramos que, en un momento en el que la afirmación del poderío se basa en las armas, la ley del más fuerte, la negación de la ciencia, la instrumentalización de las creencias

con fines políticos y la acumulación de la riqueza en detrimento de la vida y las condiciones de su existencia, el convenio y la recomendación sobre los que hemos logrado ponernos de acuerdo son un recordatorio. Quienes ostentan un gran poder tienen una gran responsabilidad. No existe el trabajo, por un lado, y el mundo biológico, por otro, sino interacciones permanentes entre los dos que pueden producir tanto lo peor como lo mejor. La reciente pandemia de COVID-19, pero también la transmisión de la gripe aviar a través de las aves migratorias y la reaparición de enfermedades ligadas a la pobreza en todo el mundo, demuestran efectivamente que, en un mundo globalizado, no podemos proteger a unos sin proteger a otros.

Por lo tanto, apelamos a su razón y a sus sentimientos. Den vida a estos textos que nos protegen a todas y a todos. Den vida a estos textos que aplican los derechos sociales fundamentales en el trabajo. No puede haber paz sin justicia social.

Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo: Adopción

El Presidente (original inglés)

Vamos a proceder ahora a la adopción del texto del convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, que figura en las Actas núm. 5A. Lo haremos parte por parte, empezando por el preámbulo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el texto del convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo parte por parte?

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y las partes I a XII).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el texto del convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo en su conjunto?

(Se adopta el texto del convenio en su conjunto).

Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo: Adopción

El Presidente (original inglés)

Vamos a proceder ahora a la adopción del texto de la recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, que también figura en las Actas núm. 5A. Lo haremos parte por parte, empezando por el preámbulo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el texto de la recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo parte por parte?

(Se adoptan sucesivamente el preámbulo y las partes I a VI).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta el texto de la recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo en su conjunto?

(Se adopta el texto de la recomendación en su conjunto).

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).

Viernes, 13 de junio de 2025, a las 14.45 horas

Presidente: Sr. Moyo

Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo: Votación nominal final

El Presidente
(original inglés)

Tengo el privilegio de declarar abierta la 16.^a y última sesión de esta 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

De conformidad con la Constitución de la OIT, para la adopción oficial de este convenio se requiere una votación nominal final.

Es para mí un gran honor anunciar el resultado de la votación nominal final sobre la adopción del convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, cuyo texto figura en las Actas núm. 5A.

El resultado de la votación es el siguiente: 406 votos a favor, 12 votos en contra y 13 abstenciones. Considerando que el *quorum* era de 312 y que se alcanzó la mayoría requerida de dos tercios del total de los votos emitidos, incluidas las abstenciones, es decir, 279, la Conferencia adopta el Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo.

(Se adopta el Convenio).

(Los resultados detallados de la votación figuran en el [sitio web de la Conferencia](#)).

Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo: Votación nominal final

El Presidente
(original inglés)

De conformidad con la Constitución de la OIT, para la adopción oficial de esta recomendación se requiere una votación nominal final.

Es para mí un gran honor anunciar el resultado de la votación nominal final sobre la adopción de la recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, cuyo texto figura en las Actas núm. 5A.

El resultado de la votación es el siguiente: 390 votos a favor, 20 votos en contra y 21 abstenciones. Considerando que el *quorum* era de 312 y que se alcanzó la mayoría requerida de dos tercios del total de los votos emitidos, incluidas las abstenciones, es

decir, 274, la Conferencia adopta la Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo.

(Se adopta la Recomendación).

(Los resultados detallados de la votación figuran en el [sitio web de la Conferencia](#)).

El Presidente (original inglés)

Tomo nota de que ningún delegado desea hacer uso de la palabra en relación con el tema de las votaciones.

La adopción este año del nuevo Convenio y la nueva Recomendación sobre los peligros biológicos supone un avance histórico en las normas internacionales del trabajo, puesto que aborda una laguna que existía desde hace tiempo en la legislación internacional. Estos instrumentos, elaborados mediante intensas negociaciones tripartitas, proporcionan un marco integral para prevenir y gestionar los riesgos biológicos en todos los sectores y ocupaciones. Reafirman el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable y reflejan un compromiso mundial compartido de salvaguardar a los trabajadores de amenazas invisibles y en constante evolución. Este logro no solo refuerza la resiliencia en el lugar de trabajo, sino que también ejemplifica el poder de la cooperación internacional en la promoción de la justicia social y el trabajo decente. Estos textos son testimonio de la misión permanente de la OIT de promover la justicia social y el trabajo decente, así como del poder de la cooperación tripartita para forjar un futuro más seguro y resiliente para todos. Enhorabuena a todos los que han participado en este gran logro.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

6A

Conferencia Internacional del Trabajo – 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 12 de junio de 2025

Resultados de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas

Resolución y conclusiones propuestas presentadas a la Conferencia para su adopción

Este informe contiene el texto de la resolución y las conclusiones propuestas presentado por la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones, aprobado por la Mesa de la Comisión en nombre de la Comisión, se publicará en el sitio web de la Conferencia, en las Actas núm. 6B, tras la clausura de la reunión. Los miembros de la Comisión tendrán la posibilidad de presentar correcciones al texto del informe correspondiente a sus intervenciones hasta el 11 de julio de 2025.

Resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo decente en la economía de plataformas»

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el quinto punto del orden del día,

Habiendo adoptado en particular como conclusiones las propuestas para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas,

Tomando nota de que, por falta de tiempo, la Comisión se ha limitado a examinar el texto de las conclusiones con miras a la adopción de un convenio y ha alcanzado un acuerdo sobre la forma de las normas, las definiciones y el ámbito de aplicación de las normas,

Tomando nota de que los mandantes tripartitos indicaron los principales elementos que se tendrían en cuenta al elaborar el proyecto de convenio y de recomendación para una segunda discusión,

Recordando que el objetivo del procedimiento de doble discusión es dejar tiempo suficiente para la reflexión y las consultas tripartitas antes de la segunda discusión,

Decide inscribir en el orden del día de su 114.^a reunión (2026) un punto titulado "Trabajo decente en la economía de plataformas" para una segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación,

Pide que, al elaborar el proyecto de convenio y de recomendación de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 6 y 7 del artículo 46 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina tenga plenamente en cuenta las opiniones expresadas por los mandantes tripartitos durante la primera discusión tanto en la Comisión como en la sesión plenaria de la Conferencia.

Conclusiones propuestas

A. Forma de los instrumentos y definiciones

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.
2. Las normas deberían revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación.
3. A los efectos de las normas:
 - a) la expresión «plataforma digital de trabajo» designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones,
 - i) organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante,
 - ii) independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica.

- b) La expresión «trabajador de plataformas digitales» designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar:
 - i) a los efectos de la prestación de servicio organizada y/o facilitada por una plataforma digital de trabajo;
 - ii) a cambio de remuneración o pago;
 - iii) independientemente de la clasificación de su situación en el empleo.
 - c) El término «intermediario» designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales:
 - iv) en virtud de relaciones contractuales con la plataforma digital de trabajo y con el trabajador de plataformas digitales, o
 - v) en el marco de una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y el trabajador de plataformas digitales.
 - d) El término «remuneración» o «pago» designa el monto debido, en virtud de la legislación nacional, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales, a un trabajador de plataformas digitales, de acuerdo con la clasificación de su situación en el empleo, a cambio del trabajo realizado. La remuneración no incluye ninguna compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo.
4. Todo uso de la forma masculina genérica en las normas debería interpretarse en el sentido de que no es excluyente y que incluye también a las mujeres, a menos que el contexto indique claramente otra cosa.

B. Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio

- [5. El Convenio debería contener un preámbulo del siguiente tenor:
- a) reconociendo que la naturaleza y el crecimiento de la economía de plataformas, incluida la expansión de las plataformas digitales de trabajo, están transformando sustancialmente la forma en que se organiza y se realiza el trabajo,
 - b) observando que la economía de plataformas ha contribuido a la eficiencia económica y ha creado oportunidades para las empresas y el desarrollo empresarial,
 - c) reconociendo que la economía de plataformas ha generado oportunidades de empleo y de ingresos, también para las personas que se enfrentan a obstáculos para acceder al mercado de trabajo, y al mismo tiempo ofrece a los trabajadores una mayor flexibilidad,
 - d) reconociendo los déficits de trabajo decente y los retos existentes para los derechos y la protección de los trabajadores en la economía de plataformas, en particular en relación con las modalidades de trabajo y la función central de la tecnología en las actividades de las plataformas digitales de trabajo,
 - e) reconociendo, en particular, las importantes repercusiones que el uso de sistemas automatizados basados en algoritmos o en métodos similares tiene en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso al trabajo,
 - f) observando que, cuando las plataformas digitales de trabajo operan a nivel transfronterizo, los clientes, los trabajadores y las plataformas pueden estar ubicados en diferentes países,

- g) recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas digitales, a menos que se disponga otra cosa,
- h) subrayando que las especificidades del trabajo a través de plataformas digitales justifican la conveniencia de complementar las normas generales con normas específicas destinadas a los trabajadores de plataformas digitales, a fin de que puedan gozar plenamente de sus derechos y contribuir a una competencia leal entre empresas.]

Ámbito de aplicación

- 6. El Convenio debería aplicarse a:
 - a) todas las plataformas digitales de trabajo;
 - b) todos los trabajadores de plataformas digitales, a menos que se disponga otra cosa en este Convenio, tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal.
- 7. Cuando se planteen problemas particulares de carácter sustancial, todo Miembro podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, excluir de la aplicación de la totalidad o de parte del Convenio a:
 - a) categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo, o
 - b) categorías limitadas de trabajadores de plataformas digitales.
- 8. En el caso de las exclusiones previstas en el punto 7, y cuando sea factible, el Miembro debería adoptar medidas para extender progresivamente la aplicación del Convenio a las categorías de plataformas digitales de trabajo y de trabajadores de plataformas digitales concernidas.
- 9. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad de exclusión contemplada en el punto 7 debería, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
 - a) indicar las categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo o de trabajadores de plataformas digitales que queden excluidas con arreglo al punto 7;
 - b) exponer los motivos de tales exclusiones y el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas, indicando las posiciones respectivas de las organizaciones mencionadas en el punto 7.
- 10. En las memorias subsiguientes sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución, el Miembro debería especificar las medidas que pudiera haber adoptado con miras a extender la aplicación del Convenio a las categorías de plataformas digitales de trabajo o de trabajadores de plataformas digitales concernidas.

[Principios y derechos fundamentales en el trabajo]

- [11. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales disfruten de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - c) la abolición efectiva del trabajo infantil;

- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- e) un entorno de trabajo seguro y saludable.]

[12. Al adoptar medidas para asegurar que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales disfruten efectivamente de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, todo Miembro debería proteger el derecho de las plataformas digitales de trabajo y de los trabajadores de plataformas digitales a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y, con la sola condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas, sin autorización previa.]

[Seguridad y salud en el trabajo]

[13. Todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo adopten disposiciones apropiadas, en la medida en que sea razonable y factible, para prevenir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la evaluación de todos los riesgos laborales y la adopción de medidas adecuadas de prevención y control.]

[14. Las medidas adoptadas por un Miembro para dar cumplimiento al punto 13 deberían tener por objetivo prevenir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud asociados a horarios prolongados de trabajo y a periodos de descanso insuficientes.]

[15. Todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo velen por que:

- a) los trabajadores de plataformas digitales reciban información y, cuando proceda, formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) el equipo utilizado para trabajar a través de plataformas digitales de trabajo, en la medida en que sea razonable y factible, no presente ningún peligro para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales;
- c) los trabajadores de plataformas digitales dispongan de ropa y equipos de protección personal apropiados a fin de prevenir, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud.]

[16. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que, en el desempeño de su trabajo, los trabajadores de plataformas digitales:

- a) tengan derecho a alejarse de una situación de trabajo si tienen motivos razonables para considerar que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud, sin sufrir consecuencias injustificadas;
- b) tengan la obligación de informar sin demora de la situación a la plataforma digital de trabajo.]

[17. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan el deber de cumplir con las medidas prescritas en materia de seguridad y salud en el trabajo, velar dentro de los límites razonables por su propia seguridad y la de otras personas y cooperar lo más estrechamente posible con las plataformas digitales de trabajo para dar cumplimiento a sus obligaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.]

[Violencia y acoso]

- [18. Todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas para proteger de manera eficaz a los trabajadores de plataformas digitales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, conforme al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, reconocido en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Cuando proceda, tales medidas deberían abordar la violencia y el acoso perpetrados en línea o que impliquen a terceros como clientes.]

[Promoción del empleo]

- [19. Todo Miembro debería, en función de sus circunstancias nacionales, prever en sus políticas nacionales medidas para promover la creación de empleos decentes y alentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias en la economía de plataformas, teniendo en cuenta el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido al que se hace referencia en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).]

[Relación de trabajo]

- [20. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración del trabajador de plataformas digitales, teniendo en cuenta la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las plataformas digitales de trabajo.]
- [21. Las medidas a las que se hace referencia en el punto 20 no deberían interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, y al mismo tiempo deberían asegurar que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.]

[Remuneración]

- [22. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que la remuneración, incluida la calculada a destajo, que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales, en virtud de la legislación, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales, sea:
- a) adecuada;
 - b) abonada en moneda de curso legal o, en la medida en que lo autorice la legislación nacional o los convenios colectivos, en especie;
 - c) abonada puntualmente y en su totalidad.]
- [23. Todo Miembro debería prever que las plataformas digitales de trabajo solo puedan hacer deducciones de la remuneración de los trabajadores de plataformas digitales en las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional o por los convenios colectivos.]
- [24. Todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo proporcionen regularmente a los trabajadores de plataformas digitales información precisa y fácilmente comprensible sobre su remuneración y toda deducción que pudiera haberse efectuado.]

[Seguridad social]

- [25. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que se aplica a otros trabajadores en situación comparable.]

Impacto del uso de sistemas automatizados

26. Todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que informen a los trabajadores de plataformas digitales, antes de su empleo o contratación, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, sobre:
- a) el uso de sistemas automatizados, basados en algoritmos o en métodos similares, con fines de seguimiento o evaluación del trabajo o de generación de decisiones relativas al trabajo;
 - b) la medida en que el uso de tales sistemas automatizados tiene un impacto en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en el acceso al trabajo.
- [27. Todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que el uso que hagan de los sistemas automatizados mencionados en el punto 26 no vulnere los principios y derechos fundamentales. En particular, dicho uso no debería:
- a) dar lugar a ninguna discriminación directa o indirecta contra los trabajadores de plataformas digitales, incluido en lo que respecta a la remuneración o al acceso al trabajo;
 - b) tener efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales, incluidos los derivados del incremento de los riesgos de accidentes del trabajo y peligros psicosociales.]
- [28. Todo Miembro debería velar por que, cuando las decisiones sean generadas por un sistema automatizado, los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso, sin demora indebida, a:
- a) una explicación por escrito de toda decisión que afecte a sus condiciones de trabajo o a su acceso al trabajo;
 - b) una revisión por humanos de toda decisión que tenga como consecuencia la denegación del pago, o la suspensión o desactivación de sus cuentas, o la terminación de su empleo o contratación con una plataforma digital de trabajo.]

[Protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales]

- [29. Todo Miembro debería establecer garantías efectivas y apropiadas en relación con la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento, el uso y la comunicación de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales, de conformidad con los instrumentos internacionales pertinentes.]
- [30. Todo Miembro debería asegurar que los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales se recopilen, almacenen, traten y utilicen solo en la medida estrictamente necesaria para los fines de su empleo o contratación. En particular, debería prohibir la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento y el uso de datos personales:

- a) relativos a conversaciones privadas, incluidas las mantenidas con representantes de los trabajadores;
- b) relativos a la afiliación a organizaciones de trabajadores o la participación en sus actividades;
- c) obtenidos cuando los trabajadores de plataformas digitales no estén ofreciendo ni realizando trabajo;
- d) relativos a la salud física y mental y otros datos sensibles, salvo cuando sea necesario para prevenir riesgos graves o inminentes para la salud o la vida, o según dispongan la legislación nacional, las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales pertinentes.]

[Suspensión o desactivación de cuentas y terminación del empleo o la contratación]

- [31. Todo Miembro debería adoptar medidas para prohibir la suspensión o desactivación de la cuenta de un trabajador de plataformas digitales o la terminación de su empleo o contratación con una plataforma digital de trabajo, cuando tal suspensión, desactivación o terminación se base en motivos discriminatorios o en otros motivos injustificados.]

[Condiciones de empleo o contratación]

- [32. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales sean informados sobre sus condiciones de empleo o contratación de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, cuando sea posible mediante contratos escritos.]
- [33. Las condiciones de empleo o contratación de los trabajadores de plataformas digitales deberían regirse por la legislación del país en que se realiza el trabajo, a menos que los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa.]

[Protección de los migrantes y los refugiados]

- [34. Todo Miembro debería adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para prevenir los abusos contra los migrantes y los refugiados en el marco de su contratación o de su trabajo como trabajadores de plataformas digitales, y para brindarles una protección adecuada.]

[Solución de conflictos y vías de recurso y reparación]

- [35. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan fácil acceso a mecanismos de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces y a vías de recurso y reparación que sean apropiadas y eficaces.]

[Cumplimiento y control de la aplicación]

- [36. Todo Miembro debería adoptar medidas para que se instauren mecanismos que aseguren el cumplimiento y el control de la aplicación de la legislación nacional y de los convenios colectivos pertinentes.]

[Trato no menos favorable]

- [37. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que, al aplicar el Convenio, los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección no menos favorable de la que gozan otros trabajadores en situación comparable.]

[Aplicación]

- [38. Todo Miembro debería aplicar las disposiciones del Convenio en relación con las plataformas digitales de trabajo y los intermediarios que operan en su territorio, así como en relación con los trabajadores de plataformas que trabajan en ese territorio.]
- [39. Cuando esté permitido el recurso a intermediarios, los Miembros deberían determinar y atribuir las responsabilidades respectivas de las plataformas digitales de trabajo y de los intermediarios a fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio.]
- [40. Al aplicar las disposiciones del Convenio, todo Miembro debería consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, y promover la participación activa de dichas organizaciones.]
- [41. El Convenio debería aplicarse por medio de la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, por una combinación de estos medios o en cualquier otra forma conforme a la práctica nacional. Cuando sea necesario, esto debería consistir en ampliar o adaptar las medidas existentes, o elaborar otras nuevas para que queden abarcados los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo.]

[C. Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación]

- [42. La Recomendación debería contener un preámbulo en el que se indique que sus disposiciones se deberían considerar conjuntamente con las del Convenio.]

[Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores]

- [43. Los Miembros deberían crear un entorno propicio para que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales puedan ejercer su derecho de organización y de negociación colectiva y participar en el diálogo social, incluido a nivel transfronterizo, cuando proceda.]
- [44. Los Miembros deberían adoptar o apoyar medidas para reforzar la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, con el fin de promover y defender eficazmente los intereses de sus miembros en relación con el trabajo realizado a través de plataformas digitales de trabajo. Esto no debería ir en perjuicio de la autonomía de esas organizaciones.]
- [45. Debería alentarse a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a dar a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de dichas plataformas, respectivamente, la posibilidad de afiliarse y de acceder a sus servicios.]
- [46. Los Miembros deberían exigir que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, toda información pertinente y necesaria para celebrar negociaciones con conocimiento de causa. Si la divulgación de algunas de esas informaciones pudiese perjudicar a una plataforma digital de trabajo, su comunicación podría estar sujeta al compromiso de que solo se utilice a los efectos de las negociaciones y se preserve su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario.]

[Seguridad y salud en el trabajo]

- [47. Los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a que proporcionen a los trabajadores de plataformas digitales, según proceda en función de la naturaleza del trabajo realizado, acceso a instalaciones sanitarias y agua potable.]

[Promoción del empleo]

- [48. Los Miembros deberían promover oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente para desarrollar las competencias de los trabajadores de plataformas digitales y mejorar su empleabilidad, a fin de responder a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo, y de mejorar las perspectivas de los trabajadores de plataformas digitales para acceder a un trabajo decente.]
- [49. Los Miembros deberían promover medidas destinadas a reducir los obstáculos que afrontan los grupos desfavorecidos y los grupos en situación de vulnerabilidad para trabajar a través de las plataformas digitales de trabajo.]

[Relación de trabajo]

- [50. Los Miembros deberían examinar a intervalos apropiados, teniendo en cuenta los cambios en el mundo del trabajo, incluida la digitalización, y, de ser necesario, clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de asegurar una clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo.]

[Remuneración y tiempo de trabajo]

- [51. Los Miembros deberían, cuando proceda, adoptar medidas para asegurar que la remuneración que reciban los trabajadores de plataformas digitales sea por lo menos equivalente al salario mínimo, establecido por ley o negociado, de otros trabajadores en situación comparable.]
- [52. Los Miembros deberían adoptar medidas, según proceda, para asegurar que, cuando la legislación o los convenios colectivos aplicables establezcan una remuneración mínima, al verificar si esta se respeta, no se computen como parte de dicha remuneración las siguientes sumas abonadas a los trabajadores de plataformas digitales:
- a) la compensación por los gastos u otros costos necesarios para la realización de su trabajo;
 - b) las propinas y otras gratificaciones.]
- [53. Los Miembros deberían formular, según proceda, orientaciones para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales reciban las propinas y otras gratificaciones que se les abonen.]
- [54. Los Miembros deberían prohibir que las plataformas digitales de trabajo cobren comisiones u otros gastos a los trabajadores de plataformas digitales, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo y los tipos de servicios prestados por las plataformas digitales de trabajo.]
- [55. Los Miembros deberían establecer métodos para fijar la compensación que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales por periodos de tiempo durante los cuales están a la espera de trabajo, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo.]

- [56. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales estén adecuadamente protegidos, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo en relación con:
- a) los límites de las horas de trabajo diarias y semanales;
 - b) las pausas;
 - c) los periodos mínimos de descanso diario y semanal.]
- [57. Los Miembros deberían adoptar medidas para que los trabajadores de plataformas digitales puedan, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo, rechazar tareas o desconectarse de una plataforma digital de trabajo, sin sufrir represalias.]

[Seguridad social]

- [58. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que tanto las plataformas digitales de trabajo como los trabajadores de plataformas digitales participen, tomando en consideración la naturaleza de las modalidades de trabajo, en la financiación de los sistemas de seguridad social sobre la base del principio de sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad.]
- [59. Cuando la cobertura del sistema nacional de seguridad social sea limitada, los Miembros deberían procurar extender progresivamente su ámbito de aplicación, cuando proceda, a todos los trabajadores de plataformas digitales con respecto al acceso a la atención de la salud y la seguridad del ingreso, teniendo en cuenta el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).]
- [60. Cuando los regímenes de seguridad social existentes no brinden protección a todos los trabajadores de plataformas digitales frente a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los Miembros deberían aplicar medidas eficaces para extender progresivamente el acceso a dicha protección a los trabajadores de plataformas digitales excluidos.]
- [61. Los Miembros deberían, cuando proceda, adoptar medidas para el mantenimiento o la portabilidad de los derechos de seguridad social adquiridos por los trabajadores de plataformas digitales, y los derechos en curso de adquisición, cuando estos trabajadores estén sujetos a diferentes regímenes de seguridad social en diferentes Estados Miembros o en el mismo Estado Miembro.]

[Impacto del uso de sistemas automatizados]

- [62. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que las plataformas digitales de trabajo notifiquen a la autoridad competente el uso de los sistemas automatizados mencionados en el Convenio, salvo que el impacto de dicho uso en las condiciones de trabajo o en el acceso al trabajo de los trabajadores de plataformas digitales esté contemplado en un convenio colectivo.]
- [63. Los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a asegurar el seguimiento y la evaluación periódicos del impacto del uso de dichos sistemas automatizados, y la aplicación de las medidas correctivas necesarias, en colaboración con los representantes de los trabajadores de plataformas digitales o las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales.]

- [64. Los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a que, cuando faciliten la información exigida en el Convenio sobre el uso de sistemas automatizados o notifiquen dicho uso a la autoridad competente, se refieran a los siguientes aspectos:
- a) los principales parámetros que repercuten en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso al trabajo, y la importancia relativa de estos parámetros;
 - b) el grado de intervención humana, si la hubiere, en el proceso de toma de decisiones;
 - c) cualesquiera cambios introducidos en los apartados a) o b).]
- [65. También debería alentarse a tomar en consideración estos aspectos en la negociación de los convenios colectivos.]

[Protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales]

- [66. Al establecer las garantías relacionadas con la protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales, los Miembros deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, como el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, y otros instrumentos internacionales pertinentes.]
- [67. Los Miembros deberían establecer políticas sobre la portabilidad de los datos personales relativos al trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, incluidas sus calificaciones.]

[Condiciones de empleo o contratación]

- [68. Los Miembros deberían exigir que los contratos entre los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo incluyan por lo menos información sobre:
- a) la identidad y los datos de contacto de las partes contratantes;
 - b) la naturaleza del trabajo que se va a realizar;
 - c) el uso de los sistemas automatizados mencionados en el Convenio;
 - d) los motivos por los que se podría suspender o desactivar la cuenta de un trabajador de plataformas digitales, o se podrían dar por terminados su empleo o contratación;
 - e) el método para determinar la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales, así como las posibles deducciones, si las hubiere;
 - f) la legislación pertinente que regula las condiciones de empleo o contratación, según lo dispuesto en el Convenio.]

[Protección de los migrantes y los refugiados]

- [69. Los Miembros deberían velar por que los migrantes y los refugiados tengan acceso a servicios públicos gratuitos de información en el marco de su contratación o de su trabajo como trabajadores de plataformas digitales, a fin de asegurar que tengan conocimiento de la legislación pertinente, los mecanismos de solución de conflictos y las vías de recurso y reparación.]

[Solución de conflictos y vías de recurso y reparación]

- [70. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos y vías de recurso y reparación]

en el territorio en el que residan o realicen un trabajo a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente del lugar en el que esté establecida la plataforma, a menos que los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa.]

- [71. Los Miembros, al adoptar medidas relativas a los mecanismos de solución de conflictos y las vías de recurso y reparación, deberían tener en cuenta la situación particular de los migrantes y los refugiados, incluido el reconocimiento del derecho a permanecer legalmente en el territorio para que puedan hacer valer sus derechos una vez terminados su empleo o contratación.]

[Cumplimiento y control de la aplicación]

- [72. A fin de asegurar el cumplimiento de la legislación pertinente, los Miembros deberían determinar las condiciones de control y funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo.]
- [73. Al instaurar mecanismos de control del cumplimiento de la legislación, los Miembros deberían asegurar el respeto del derecho a la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales.]
- [74. Los Miembros deberían velar por que se adopten medidas para facilitar la formalización de los trabajadores de plataformas digitales, combatir las actividades no declaradas y promover la competencia leal entre las empresas, entre otras cosas imponiendo a las plataformas digitales de trabajo obligaciones relativas a la comunicación de información.]

[Aplicación]

- [75. Los Miembros deberían cooperar a nivel bilateral, regional e internacional a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio y de la Recomendación.]
- [76. Los Miembros deberían sensibilizar y proporcionar información y orientaciones a las plataformas digitales de trabajo, los trabajadores de plataformas digitales y sus representantes, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, para apoyar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio y de la Recomendación.]
- [77. Los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, incluida la recopilación de estadísticas y otros datos, que son necesarios para seguir de cerca la evolución del trabajo a través de las plataformas digitales de trabajo.]

► Actas

6B

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 28 de julio de 2025

Informe de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas

Índice

	Página
Introducción.....	3
Discursos de apertura	4
Discusión de las enmiendas a las conclusiones propuestas	12
Título de la parte A.....	12
Punto 1	13
Punto 2.....	13
Punto 3.....	30
Punto 3, <i>a</i>).....	30
Punto 3, nuevo apartado antes del apartado <i>b</i>).....	56
Punto 3, <i>b</i>).....	57
Nuevo punto a continuación del punto 3, <i>b</i>).....	70
Punto 3, <i>c</i>)	72
Punto 3, <i>d</i>).....	78
Punto 3, nuevo apartado después del apartado <i>d</i>).....	83
Punto 4.....	84
Punto 5	84
Título de la parte B.....	88
Punto 6.....	89
Título de la sección 1	89
Punto 7	89

Apartado <i>a)</i>	89
Nuevo apartado <i>b)</i>	89
Punto 8	94
Nuevo apartado después del punto 8, <i>b)</i>	98
Punto 9	99
Punto 10	99
Punto 11	100
Nuevo punto después del punto 11	100
Título de la sección 9: Impacto del uso de sistemas automatizados	103
Punto 27	104
Discusión del proyecto de resolución	114
Adopción de las conclusiones propuestas	117
Declaraciones de clausura	117

Introducción

1. En su primera sesión, la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas constituyó su Mesa de la siguiente manera:

Presidente: Sr. Benedicto Ernesto Bitonio Jr. (miembro gubernamental, Filipinas)

Vicepresidentas: Sra. Ewa Staworzynska (miembro empleadora, Estados Unidos de América)

Sra. Amanda Brown (miembro trabajadora, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte)

2. En su 9.^a sesión, la Comisión eligió como Ponente al Sr. Colin Jordan (miembro gubernamental de Barbados) y en su 22.^a sesión designó a los miembros del Comité de Redacción¹ como sigue:

Miembros gubernamentales: Sra. Janet Ortega Dávila (México)
Sra. Véronique Moloko (Botswana)
Sr. Ivann Liberatore (Francia)

Miembros empleadores: Sra. Mónica Pizarro Díaz (Perú)
Sr. Luis Monsalvo Díaz (México)
Sra. Anne Vauchez (Francia)

Miembros trabajadores: Sr. Fernando Rocha (España)
Sr. Martin Willems (Bélgica)
Sr. Nahuel Placanica (Argentina)

3. La Comisión celebró 26 sesiones.
4. Tras su elección, el Presidente recordó que, en su 347.^a reunión (marzo de 2023), el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) había decidido inscribir en el orden del día de la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. La Comisión tenía la tarea de examinar un conjunto de conclusiones propuesto por la Oficina y dar así el primer paso en el procedimiento de doble discusión de dos años. La discusión inicial sentaría las bases de ulteriores consultas en torno a la posible adopción de uno o varios instrumentos en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2026. Se trataba de un momento crítico, ya que sobre el panorama laboral mundial pesaban desafíos muy importantes, derivados de las transformaciones tecnológicas, la globalización y los cambios demográficos. La economía de plataformas había crecido con rapidez, especialmente tras la pandemia de COVID-19, y se había convertido en un componente habitual de muchas economías. Los informes de la Oficina reflejaban un amplio consenso entre los Estados Miembros de la Organización sobre la

¹ Con arreglo al artículo 9 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité de Redacción revisará la redacción de todos los instrumentos que le sean remitidos de conformidad con el presente reglamento o por decisión especial de la Conferencia, y garantizará la concordancia entre los textos de dichos instrumentos en los idiomas oficiales de la Conferencia. El Comité de Redacción también se pronunciará sobre las cuestiones de redacción que le plantee la Conferencia o una comisión en el curso del examen de todo instrumento de esta índole.

necesidad de adoptar uno o varios instrumentos para aprovechar las oportunidades que ofrecía la economía de plataformas, abordando al mismo tiempo los riesgos conexos.

5. La representante del Secretario General señaló que la Oficina había recibido un número récord de respuestas al cuestionario enviado en enero de 2024 y que casi todos los encuestados apoyaban la adopción de uno o varios instrumentos. La economía de plataformas ofrecía oportunidades de ingresos y podía ayudar a reducir la informalidad, pero planteaba retos relacionados con la protección social y de los trabajadores y la competencia leal con las empresas tradicionales. Era indispensable garantizar trabajo decente a los trabajadores de plataformas y al mismo tiempo preservar las oportunidades de generación de ingresos y empleo que las plataformas ofrecían. La comunidad internacional esperaba que la OIT facilitase un marco coherente y de referencia para orientar los esfuerzos a nivel mundial. La definición de un marco universal para la promoción del trabajo decente en la economía de plataformas demostraría la relevancia que la Organización seguía teniendo frente a los cambios estructurales en el mundo del trabajo.

Discursos de apertura

6. La Vicepresidenta empleadora expresó su voluntad de participar en un diálogo constructivo para producir un resultado favorable para el trabajo decente en la economía de plataformas, bajo forma de una recomendación. La economía de plataformas constituía un ecosistema diverso compuesto por un total de casi 550 plataformas en todo el mundo, que en su mayoría eran locales o regionales. La oradora destacó tres grandes beneficios de la economía de plataformas, a saber: i) la creación de oportunidades de ingresos; ii) la formalización de actividades anteriormente informales, lo que permitía generar ingresos fiscales e impulsaba el crecimiento económico, y iii) la creación de oportunidades para emprendedores y microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes), especialmente en los mercados emergentes.
7. Para sacar partido de esos beneficios, la oradora señaló cinco prioridades: en primer lugar, adoptar una recomendación basada en principios que fuera flexible y pudiera adaptarse a los contextos locales; en segundo lugar, desechar las disposiciones ambiguas que pudieran crear inseguridad jurídica y obstaculizar la aplicación y la ratificación del instrumento; en tercer lugar, respetar la legislación laboral y comercial existente, estableciendo distinciones claras entre empleados y trabajadores autónomos; en cuarto lugar, elaborar un instrumento pensado para el futuro, excluyendo la posibilidad del procedimiento de enmienda acelerado y simplificado; y, en quinto lugar, contar con un instrumento que reconociera las contribuciones positivas de la economía de plataformas y no demonizara la tecnología. No podían ponerse en tela de juicio principios esenciales para la innovación, la libertad económica y la viabilidad de las empresas.
8. La Vicepresidenta trabajadora se manifestó a favor de un convenio vinculante. La economía de plataformas había experimentado un crecimiento extraordinario en los diez años anteriores. Los trabajadores de plataformas, entre otros el personal de reparto, los trabajadores domésticos y los operadores de datos, a menudo estaban invisibilizados y sufrían explotación. La amplia penetración de las plataformas no era solo fruto de la innovación tecnológica; también se había visto impulsada por grandes inyecciones de capital riesgo, en muchos casos realizadas con las miras puestas en los rendimientos de un futuro especulativo. El modelo de negocio tenía graves consecuencias para el trabajo decente y la competencia leal, ya que transfería costos y riesgos a los trabajadores e introducía una presión a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

9. Las empresas tradicionales que cumplían la legislación laboral nacional estaban en desventaja frente a las plataformas. Los trabajadores eran considerados por las plataformas como un recurso desechable, pese a sus cruciales contribuciones durante la pandemia de COVID-19. Además, se enfrentaban a muchos desafíos, como la falta de acceso a las licencias por enfermedad, los seguros de accidentes o la protección social. En ocasiones, habían resultado heridos o habían perdido la vida en el ejercicio de su trabajo, o eran objeto de la discriminación algorítmica salarial. El origen de muchos de estos desafíos radicaba en la clasificación errónea de los trabajadores como contratistas independientes, lo que los privaba de las protecciones laborales básicas y les impedía ejercer su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. La oradora indicó que el Grupo de los Trabajadores confiaba en que se sentaran las pautas para fomentar la innovación y desarrollar la tecnología, y no para obstaculizarlas. La equidad y el trabajo decente para todos era lo que debía definir la era digital, no la explotación y la exclusión.
10. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros², dijo que la economía de plataformas tenía un gran potencial de generación de empleo, pero que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran requisitos previos esenciales para garantizar el trabajo decente a todos los trabajadores de la economía de plataformas. Asegurar la correcta clasificación de los trabajadores era crucial para proteger sus derechos. Los sistemas automatizados, incluidos los algoritmos, planteaban graves riesgos y la supervisión por humanos era fundamental para prevenir la vulneración de derechos. La adopción de un convenio complementado por una recomendación era una solución adecuada para establecer normas mínimas en todo el mundo, respetando al mismo tiempo la diversidad de los sistemas y marcos normativos nacionales. El orador solicitó más información sobre la posibilidad de incluir un procedimiento de enmienda simplificado.
11. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG), dijo que era partidario de adoptar una recomendación. El término «trabajador de plataformas» debía definirse cuidadosamente. Las plataformas eran polos en torno a los cuales se conglomeraban trabajadores independientes, por lo que la reglamentación de las relaciones de trabajo en el marco de la economía de plataformas planteaba desafíos. La economía de plataformas podía generar mayores ingresos para los trabajadores, pero también era importante velar por sus derechos. Por ello era preciso abordar los desafíos relacionados con la inspección del trabajo, la protección social, la seguridad social, la remuneración y la solución de conflictos.
12. La miembro gubernamental de Noruega, hablando en nombre de los países nórdicos, suscribió la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros. Aunque el trabajo en plataformas era escaso en algunos países nórdicos, estaba creciendo con rapidez y ya se había generalizado en otras partes del mundo. Era importante respetar la autonomía de los interlocutores sociales, especialmente en lo relativo a la negociación de los salarios y las condiciones de trabajo mediante convenios colectivos, los cuales eran la medida predominante en los mercados de trabajo de los países nórdicos. Los instrumentos que se fueran a adoptar no deberían introducir una tercera categoría de trabajadores distinta de los empleados y los

² A menos que se indique lo contrario, se considera que todas las intervenciones de miembros gubernamentales en representación de un grupo regional o de organizaciones intergubernamentales se realizan en nombre de todos los miembros gubernamentales del grupo o la organización en cuestión que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.

trabajadores autónomos, y deberían ser lo suficientemente flexibles para dar cabida a las distintas circunstancias nacionales.

13. La miembro gubernamental de Granada, hablando en nombre de la Comunidad del Caribe (CARICOM), dijo que las plataformas digitales de trabajo habían transformado el mundo del trabajo generando empleo, pero también planteaban dudas en lo tocante a la naturaleza de las relaciones de trabajo y la protección de los trabajadores. El trabajo en plataformas hacía más difícil dilucidar si existía una relación de trabajo y por tanto entrañaba riesgos para los derechos laborales, y conllevaba unas condiciones de trabajo inseguras, la falta de protección de la seguridad social y un mayor peligro de explotación. Todo ello se veía agravado por la gestión algorítmica, que también planteaba amenazas para la privacidad de los trabajadores. Una norma internacional del trabajo sobre el trabajo en plataformas digitales debería garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ofrecer salvaguardias frente a los accidentes del trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales, y proteger a los trabajadores de plataformas contra toda forma de violencia y acoso.
14. El miembro gubernamental de Barbados hizo suya la intervención de los países de la CARICOM. Era importante aprovechar las oportunidades de trabajo decente y asegurar la protección de los trabajadores. El tamaño y los recursos de las empresas de la economía de plataformas, su naturaleza transfronteriza y el uso de algoritmos planteaban desafíos para los países de pequeño tamaño. Los pequeños Estados insulares estaban deseosos de aprovechar plenamente el potencial de la economía de plataformas y ayudar a los trabajadores a pasar de la precariedad y la informalidad a la formalidad y el trabajo decente. Era necesario un convenio sucinto que recogiera los derechos básicos y una recomendación que reconociese la naturaleza dinámica de la economía de plataformas.
15. El miembro gubernamental de Dinamarca observó que muchos trabajadores jóvenes de la economía de plataformas se enfrentaban a la incertidumbre, la vulnerabilidad y la invisibilidad. La economía de plataformas estaba creciendo con rapidez, pero no así la protección de los trabajadores. Muchos trabajadores de plataformas estaban clasificados como trabajadores autónomos a pesar de que su trabajo denotaba la existencia de una dependencia económica. Era importante asegurar la correcta clasificación de los trabajadores y evitar introducir una tercera categoría, lo cual podía ir en detrimento de los derechos de los trabajadores. El convenio debería ofrecer protección jurídica y flexibilidad, colmar lagunas jurídicas, proteger a todos los trabajadores, respetar el auténtico trabajo autónomo y servir para forjar un futuro del trabajo justo y sostenible para todos.
16. El miembro gubernamental de México dijo que el trabajo en plataformas digitales ofrecía oportunidades, pero también planteaba desafíos importantes. Las plataformas suponían una fuente esencial de ingresos para millones de personas en México, que se beneficiaban de su flexibilidad y de las bajas barreras de entrada. Sin embargo, el trabajo en plataformas también presentaba déficits significativos de trabajo decente, entre los que cabía citar brechas en materia de protección social, seguridad y salud en el trabajo, transparencia en la gestión algorítmica y mecanismos para enfrentar las prácticas desleales. El orador se manifestó a favor de adoptar un convenio complementado por una recomendación.
17. El miembro gubernamental del Japón respaldó la adopción de una nueva norma internacional del trabajo relativa a la economía de plataformas digitales, dado el creciente número de trabajadores de plataformas y la necesidad de garantizar su protección. Sin embargo, habida cuenta de las importantes diferencias existentes entre los países en torno a la reglamentación del trabajo en plataformas, dicha norma debía dar margen a la discrecionalidad nacional. Si bien era crucial garantizar una protección adecuada para los trabajadores de plataformas,

también era importante adoptar un enfoque equilibrado que no pusiera trabas al progreso tecnológico ni al crecimiento económico.

18. El miembro gubernamental de Suiza pidió que se adoptara una recomendación debido a la diversidad y la complejidad del sector. El instrumento que se estaba debatiendo proponía normas independientemente de la situación en el empleo, lo cual era preocupante. Aunque el falso trabajo autónomo era un problema, el orador indicó que no debía crearse una tercera categoría de trabajadores entre los empleados y los trabajadores autónomos, e instó a que se establecieran definiciones claras.
19. El miembro gubernamental de los Estados Unidos advirtió de que adoptar un convenio sería prematuro y potencialmente contraproducente, ya que podía ir en contra de la innovación y limitar las oportunidades. Los Gobiernos todavía tenían dificultades para concretar la definición y el alcance de las plataformas digitales de trabajo, y el ámbito de aplicación de las conclusiones propuestas podía abarcar inadvertidamente entidades como sitios web de publicidad o restaurantes o tiendas de alimentación que usaran una aplicación para gestionar las órdenes de entrega de pedidos. Una recomendación no vinculante proporcionaría la flexibilidad necesaria para recabar más datos y experiencias. Los procedimientos de enmienda simplificados y acelerados podían apuntar a la falta de un consenso duradero y conllevaban un riesgo de renegociaciones frecuentes. El texto no diferenciaba entre empleados y contratistas independientes, una distinción que resultaba fundamental en muchos sistemas nacionales. Las discusiones deberían mantenerse dentro del mandato de la Organización y evitar cuestiones como la gobernanza algorítmica.
20. El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán señaló que los cambios estructurales sobrevenidos en el mercado de trabajo a raíz de la digitalización y del crecimiento de las plataformas basadas en internet se habían traducido en un mayor recurso a modalidades de trabajo informal en el país. Muchos trabajadores de plataformas, como los conductores de taxi y los proveedores de servicios de mensajería, carecían de contratos formales, seguro social y protección jurídica.
21. El miembro gubernamental de China indicó que la elaboración de normas internacionales debería adecuarse a los tiempos que vivimos, pero también respetar las circunstancias nacionales. Las normas deberían ser flexibles en su forma y contenido para reflejar las notables diferencias que existían entre los enfoques jurídicos y prácticos del trabajo en plataformas de los distintos países.
22. El miembro gubernamental de la Argentina señaló que todos los trabajadores de plataformas deberían gozar de condiciones de trabajo decente sin importar la situación en el empleo. Se mostró favorable a adoptar una recomendación a fin de dejar poco margen para la exclusión de ciertos trabajadores de la protección. El instrumento adoptado no debería incluir menciones a convenios o recomendaciones existentes, ya que ello podía afectar al grado de compromiso de los países, especialmente si muchos Estados Miembros no los habían ratificado. El orador expuso sus dudas sobre la legislación aplicable cuando las actividades de una plataforma digital de trabajo se realizaban en múltiples lugares.
23. La miembro gubernamental de la India se manifestó a favor de que las normas propuestas revistieran la forma de una recomendación no vinculante que estableciera un marco justo y digno para el trabajo en plataformas desde el respeto de los contextos nacionales y caracterizado por el equilibrio y la adaptabilidad. La economía de plataformas era un ámbito nuevo y en rápida transformación, por lo que la flexibilidad era crucial para los Gobiernos nacionales. La oradora reconoció la importancia de la transparencia en la gestión algorítmica

y defendió la promoción de prácticas responsables por medio del diálogo y la colaboración, y no tanto a través de la reglamentación.

24. La miembro gubernamental de España señaló que los beneficios vinculados al desarrollo de las tecnologías digitales debían distribuirse de manera equilibrada, tanto entre las personas y las empresas como entre los Estados. Aunque el cometido de la Comisión consistía principalmente en elaborar una normativa aplicable a la economía de plataformas, a medio plazo sería preciso elaborar normas internacionales relativas a la gestión algorítmica del trabajo humano. La aprobación de un convenio complementado por una recomendación era la fórmula más eficaz para lograr el trabajo decente en la economía de plataformas. Los trabajadores de la economía de plataformas debían gozar de los mismos derechos que los demás, pero requerían medidas específicas para hacer efectivos esos derechos.
25. La miembro gubernamental de Australia se declaró a favor de un convenio complementado por una recomendación. El convenio debería basarse en principios y ser aplicable en múltiples contextos nacionales y a lo largo del tiempo, y la recomendación debería fundamentarse en los principios establecidos en el convenio. En Australia, los tribunales laborales podían definir unas normas mínimas para los trabajadores autónomos de plataformas digitales, que se hallaban protegidos contra la suspensión y la desactivación.
26. El miembro gubernamental de Bangladesh era partidario de una recomendación. Las tecnologías digitales habían transformado radicalmente el mundo del trabajo: si bien habían generado una mayor flexibilidad laboral y habían reducido los obstáculos para acceder al empleo, también habían aumentado la informalidad, habían debilitado la protección de los trabajadores y habían trastornado las relaciones de trabajo tradicionales, como consecuencia del auge del empleo autónomo. Las respuestas nacionales al trabajo en plataformas eran muy distintas, entre otras cosas en términos de definiciones, enfoque normativo y alcance de la protección, lo que evidenciaba la naturaleza evolutiva del trabajo en plataformas.
27. La miembro gubernamental de Indonesia se mostró a favor de elaborar un instrumento internacional mediante un enfoque inclusivo y flexible guiado por el diálogo tripartito, e hizo hincapié en la importancia de armonizar las normativas nacionales con las normas de la OIT, respetando al mismo tiempo los contextos locales. Si bien la economía digital había creado nuevas oportunidades, también había planteado problemas como la inseguridad del ingreso, la falta de protección y las dinámicas de poder desiguales.
28. La miembro gubernamental de Côte d'Ivoire abogó por una norma mundial que garantizara los derechos mínimos de los trabajadores de plataformas y promoviera mercados de trabajo digitales inclusivos y justos. Aunque las plataformas digitales creaban oportunidades de empleo, también planteaban retos como la informalidad, la falta de protección social y unas relaciones de trabajo poco claras. La oradora solicitó la asistencia técnica de la OIT y una mayor cooperación con las partes interesadas.
29. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la adopción de un convenio y una recomendación para promover el trabajo decente en la economía de plataformas, e hizo notar el potencial que esta ofrece para crear empleo para quienes tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo tradicional. Sin embargo, en África, la participación en el trabajo en plataformas seguía siendo escasa debido a problemas estructurales como la falta de infraestructuras, la limitada conectividad digital, los déficits de competencias y la desigualdad de género. Las mujeres, especialmente en las zonas rurales, se enfrentaban a importantes obstáculos, como la falta de acceso a la tecnología, la segregación ocupacional y la exposición a la violencia y el acoso en los trabajos en plataformas basadas en la ubicación.

30. El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la adopción de un convenio complementado por una recomendación para garantizar condiciones justas y medidas de protección para los trabajadores de plataformas. La iniciativa era oportuna y necesaria para abordar los retos que afrontaban los trabajadores de plataformas en materia de trabajo decente.
31. La miembro gubernamental de Kenya se sumó a la declaración del grupo de África. Aunque el crecimiento de las plataformas digitales había generado oportunidades de empleo, los trabajadores de plataformas a menudo se enfrentaban a retos como una situación en el empleo poco clara, la falta de protección social, la inseguridad laboral y la ausencia de representación. Kenya había adoptado medidas para mejorar las condiciones de los trabajadores de plataformas como elaborar marcos normativos, invertir en competencias digitales y fomentar la cooperación internacional. La oradora solicitó la asistencia de la OIT para las reformas a nivel nacional.
32. La miembro gubernamental de Costa Rica se manifestó a favor de adoptar un convenio complementado por una recomendación para garantizar la protección de los derechos laborales, la seguridad jurídica y la correcta clasificación de los trabajadores de plataformas. El nuevo instrumento internacional debería reflejar la diversidad de modelos de empleo y autoempleo existentes en la economía de plataformas, donde había casos en los que existía una relación comercial y casos en que se establecía una auténtica relación de trabajo. Independientemente del modelo o la situación en el empleo de que se tratara, la protección social resultaba ineludible. Asimismo, la oradora reconoció la influencia de los mecanismos de control algorítmico en la organización, supervisión y evaluación del trabajo en plataformas.
33. El miembro gubernamental de Qatar destacó la importancia de promover la justicia social y la dignidad humana en el contexto de la expansión de la economía digital. Era necesario adoptar políticas normativas que protegieran los derechos de los trabajadores de plataformas, apoyaran el crecimiento económico sostenible de la economía de plataformas, promovieran la igualdad de oportunidades y de trato, y establecieran un marco que tuviera en cuenta las particularidades nacionales y que reforzara la protección de los trabajadores, sin introducir nuevas clasificaciones que pudieran reducir las garantías legales.
34. La miembro gubernamental del Canadá reconoció las oportunidades y los desafíos que traía consigo la expansión de las plataformas digitales de trabajo. Si bien ofrecían flexibilidad a las mujeres, los migrantes y los jóvenes, también se había observado la existencia de malas condiciones de trabajo y un riesgo de explotación. La oradora se refirió a la nueva legislación de la provincia de Columbia Británica, que por defecto reconocía la condición de empleado a los trabajadores de los servicios de transporte privado de pasajeros y reparto, en consonancia con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), de la OIT. Asimismo, se manifestó a favor de adoptar una norma internacional del trabajo para colmar las lagunas normativas y orientar a los Gobiernos a fin de garantizar empleos decentes y sostenibles en la economía de plataformas. Dicha norma debería ser práctica, basarse en principios y resultar lo suficientemente flexible como para permitir una amplia ratificación.
35. El miembro gubernamental de Chile dijo que el instrumento debería adoptar la forma de un convenio complementado por una recomendación. La economía de plataformas traía consigo nuevas oportunidades de empleo, pero también desafíos en términos de formalización, protección social y condiciones laborales justas. El orador compartió varias experiencias nacionales relacionadas con la promoción del trabajo decente, como la reglamentación del trabajo en plataformas digitales, que había permitido reconocer tanto la figura del trabajador dependiente como la del trabajador independiente protegido, e incorporar estándares

mínimos de seguridad, remuneración, transparencia algorítmica y acceso a mecanismos de protección social.

36. El miembro gubernamental de Namibia se alineó con el grupo de África y destacó los esfuerzos de su Gobierno por establecer un marco jurídico nacional para la protección de datos y la salvaguarda de los derechos de las personas, incluido el derecho a la privacidad. El orador se manifestó a favor de las medidas destinadas a proteger a los trabajadores del uso indebido de los algoritmos. Todas las decisiones tomadas por sistemas automatizados basados en algoritmos deberían ser revisadas por seres humanos. Por último, el orador pidió que se compartieran las mejores prácticas internacionales, especialmente en lo relativo al acceso de los trabajadores de plataformas a una solución de conflictos segura, justa y eficaz.
37. La miembro gubernamental de Filipinas apoyó la adopción de un convenio, una recomendación o un convenio complementado por una recomendación. Dijo que la economía de plataformas planteaba tanto oportunidades como desafíos. Señaló la diversidad de enfoques para abordar la clasificación de los trabajadores, la inseguridad financiera, la protección social insuficiente, los problemas relacionados con la salud, la gestión algorítmica y el derecho de sindicación y de negociación colectiva. El diálogo social tripartito debería ser la base de una elaboración de políticas inclusiva y transparente a nivel nacional.
38. El representante de la Santa Sede indicó que la transformación del mundo del trabajo que había supuesto la economía de plataformas con el impulso de la inteligencia artificial amenazaba con silenciar las voces de los trabajadores. Todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, deberían gozar de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; sin embargo, muchos seguían excluidos de los sistemas de seguridad social, percibían unos ingresos imprevisibles e insuficientes, realizaban horarios prolongados de trabajo sin compensación por los tiempos de espera o los gastos incurridos y carecían de autonomía debido al control algorítmico. La opacidad algorítmica regía la asignación de tareas, las calificaciones de los trabajadores y la desactivación de las cuentas. El orador abogó por unas normas ambiciosas y un diálogo sostenido entre los interlocutores sociales para asegurar el trabajo decente y amplificar las voces de los trabajadores de plataformas.
39. La representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) hizo hincapié en que las plataformas digitales de trabajo habían exacerbado la exposición de los trabajadores domésticos a la discriminación social, cultural y jurídica, a pesar de la función fundamental que desempeñaban en los hogares y en la sociedad. Las plataformas digitales de trabajo eludían la legislación laboral, lo que generaba inestabilidad en materia de salarios y de horas de trabajo e imponía unas condiciones de trabajo de explotación. Los sistemas de calificación exponían a las trabajadoras domésticas a situaciones de violencia de género ante las que tenían recursos limitados, ya que temían perder su trabajo. Las plataformas ejercían un control estricto, pero no se hacían responsables de la seguridad y del bienestar de los trabajadores. La oradora exhortó a adoptar urgentemente un convenio vinculante para proteger a todos los trabajadores de plataformas, asegurar unos salarios justos, el trabajo estable y la protección contra los abusos, y salvaguardar los derechos fundamentales en la economía digital.
40. La representante de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) dijo que la economía de plataformas había crecido rápidamente y que había traído consigo innovaciones, pero también ambigüedad jurídica. Entre los desafíos que planteaba figuraban las condiciones de trabajo precarias, la clasificación errónea de los trabajadores, la explotación mediante la gestión algorítmica y la falta de protección social. Las cooperativas de plataformas constituían alternativas democráticas y éticas que utilizaban la tecnología para defender los derechos y ofrecer condiciones de trabajo decente, pero se enfrentaban a la competencia desleal de las

plataformas dominantes. La oradora exhortó a adoptar un convenio acompañado de una recomendación para aclarar la cuestión de la clasificación de los trabajadores y asegurar un trato justo para los trabajadores, la transparencia algorítmica, el derecho a la titularidad y la portabilidad de los datos y la igualdad de condiciones para todos los modelos empresariales.

41. El representante del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH) afirmó que la economía de plataformas se había convertido en una fuerza importante que brindaba flexibilidad y oportunidades de ingresos a millones de personas, pero que las medidas de protección no habían aumentado en la misma proporción. Los trabajadores de plataformas debían hacer frente a horarios prolongados de trabajo, ingresos imprevisibles y un acceso limitado a medidas de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, y a menudo eran gestionados por algoritmos opacos. El orador exhortó a adoptar un convenio y una recomendación para garantizar la seguridad en el trabajo, los derechos laborales y la seguridad social de todos los trabajadores de plataformas.
42. El representante de la Juventud Obrera Cristiana Internacional (JOCI) describió las experiencias de muchos trabajadores de plataformas que habían sido clasificados erróneamente como contratistas independientes y que carecían de contratos, protección social y derecho de negociación colectiva. Exhortó a reconocer de manera formal a los trabajadores de plataformas en la legislación para asegurar su acceso a la protección social, la atención de la salud, las vacaciones pagadas y los servicios de cuidado de la familia.
43. La representante de HomeNet International puso de relieve la vulnerabilidad de los trabajadores a domicilio, que solían trabajar a través de plataformas digitales, pero sin estar reconocidos y se hallaban excluidos de las medidas de protección de los trabajadores. Las plataformas los trataban como artesanos y no como trabajadores, y no permitían su organización colectiva, lo que los aislaba y aumentaba su precariedad. Las disparidades en el acceso digital agravaban aún más su vulnerabilidad. La oradora dijo que era necesario reconocer a nivel jurídico a todos los trabajadores de plataformas, incluidos los trabajadores autónomos, brindar acceso a la formación digital y garantizar el derecho a la negociación colectiva en la economía de plataformas.
44. La representante del Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo (APFWLD) presentó experiencias de trabajadoras de plataformas de toda la región de Asia y el Pacífico, quienes a menudo eran clasificadas erróneamente como trabajadoras autónomas o como asociadas y quedaban excluidas de las medidas de protección de los trabajadores. Las mujeres no tenían contratos de trabajo; a menudo percibían salarios de miseria al tiempo que debían ejercer responsabilidades de cuidado no remuneradas; sus condiciones de trabajo eran inseguras, se las sometía a vigilancia algorítmica y podían ver desactivadas sus cuentas con motivo de una licencia por enfermedad; además, se hallaban excluidas de la negociación colectiva y no estaban reconocidas en la legislación laboral nacional. La oradora instó a adoptar un convenio jurídicamente vinculante en el que se abordaran los aspectos de género del trabajo en plataformas para asegurar el reconocimiento jurídico, unos salarios vitales, la protección social y una gobernanza algorítmica democrática.
45. La representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) hizo hincapié en que la innovación digital no debía producirse en detrimento de los derechos fundamentales en el trabajo. Los trabajadores de plataformas estaban controlados por algoritmos, tenían vedado el acceso a la protección social y se los trataba como si fueran desechables. La oradora dijo que era necesario poner fin a la clasificación errónea de los trabajadores de plataformas como «contratistas independientes»; proteger a los trabajadores migrantes; regular los algoritmos para asegurar la transparencia y la equidad; introducir

medidas de protección social universal que abarcaran a todos los trabajadores de plataformas; detener las desactivaciones automatizadas e injustas de las cuentas que se llevaban a cabo de manera injustificada, imprevista e inapelable; garantizar un salario vital o ingresos que permitieran sufragar gastos como el combustible, los seguros y los tiempos de espera, y prevenir los riesgos de salud y seguridad. Además, exhortó a la Comisión a adoptar un convenio y una recomendación fuertes e inclusivos en los que se afirmaran los derechos, la protección y la dignidad de los trabajadores de plataformas.

46. La Vicepresidenta empleadora, antes de concluir su intervención, realizó una declaración sobre la cuestión de las solicitudes de uso de la palabra de determinadas organizaciones internacionales no gubernamentales, y reafirmó el respeto del Grupo de los Empleadores por el Reglamento de la Conferencia y su apoyo a que dichas organizaciones participaran mediante breves declaraciones de carácter general durante la primera sesión plenaria. No obstante, la oradora observó con preocupación que muchas organizaciones ya representadas a través de los grupos de mandantes de la OIT estaban solicitando el uso de la palabra, lo que creaba un desequilibrio en la Comisión y una situación de desigualdad por lo que se refería al tiempo de intervención asignado al Grupo de los Empleadores. De cara al futuro, era esencial mantener un enfoque equilibrado y equitativo con respecto a las solicitudes de uso de la palabra de las organizaciones internacionales no gubernamentales, lo que garantizaría la equidad entre todos los grupos de mandantes. Para concluir su intervención, reconoció que la discusión había evidenciado que existía un amplio acuerdo sobre varios puntos, incluido el potencial de las plataformas digitales para crear oportunidades de trabajo. La oradora destacó que muchos Gobiernos consideraban que el instrumento debería consistir en una recomendación y reiteró las cinco prioridades de su Grupo, a saber, apoyar una recomendación clara y basada en principios, descartar las disposiciones excesivamente prescriptivas, respetar las distinciones establecidas en la normativa laboral y mercantil vigente, velar por la elaboración de un instrumento adecuado para los fines perseguidos y reconocer las contribuciones positivas de la economía de plataformas. Por último, dijo que esperaba con interés un debate constructivo y la consecución de un resultado basado en el consenso.
47. La Vicepresidenta trabajadora celebró el gran interés mostrado en la discusión y las opiniones expresadas con respecto a la adopción de un convenio complementado por una recomendación. Insistió en que era preciso aprovechar esa oportunidad, dada la complejidad y la ambigüedad que existían en torno a la clasificación de los trabajadores de plataformas. Dicha complejidad se debía a una confusión buscada deliberadamente por las plataformas, y la gran mayoría de los trabajadores de plataformas en realidad no eran empresarios, sino que tenían una relación de dependencia. La OIT debía defender la dignidad de todos los trabajadores y hacer frente a la explotación de los trabajadores de plataformas. Si bien era importante respetar los sistemas de relaciones laborales de los diversos países y reconocer la necesidad de flexibilidad a la hora de aplicarlos, esas cuestiones podían abordarse adecuadamente a través de un convenio.

Discusión de las enmiendas a las conclusiones propuestas³

Título de la parte A

48. El título de la parte A fue adoptado.

³ Las conclusiones propuestas se pueden consultar en el documento [ILC.113/Informe V \(2\)](#) y todas las enmiendas, en la página web de la Comisión.

Punto 1

A.60 y A.62

49. A petición de la Vicepresidenta empleadora, la Comisión decidió aplazar el examen de las enmiendas al punto 1 con el fin de abordar primero las enmiendas al punto 2 en relación con la forma del instrumento.

A.60

50. A la luz de las deliberaciones sobre el punto 2 de las conclusiones propuestas en relación con la forma del instrumento, la Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a añadir «una» antes de la palabra «normas» y a suprimir la letra «s» al final de dicha palabra, enmienda que resultaba improcedente habida cuenta de los debates sobre la forma del instrumento mantenidos durante la discusión del punto 2.
51. El punto 1 fue adoptado.

Punto 2

A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126

52. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón, Suiza y Türkiye, presentó una enmienda (A.163) destinada a suprimir las palabras «un convenio complementado por» antes de «una recomendación». La economía de plataformas evolucionaba rápidamente y requería flexibilidad. Un convenio podía frenar la innovación y la creación de empleo, y quedaría obsoleto en poco tiempo. Además, no existía el fundamento jurídico común necesario para adoptar un convenio, como demostraba el elevado número de enmiendas recibidas. Una recomendación permitiría ganar en claridad y coherencia, en lugar de dar entidad normativa a un concepto vago de manera prematura. Por último, la adopción de un convenio que abarcara a los contratistas independientes o las relaciones comerciales excedería el mandato de la OIT y podía entrar en conflicto con el derecho mercantil y civiles de los distintos países.
53. El Grupo de los Empleadores y los miembros gubernamentales de China, la India y Malasia presentaron enmiendas idénticas (A.62, A.1, A.34 y A.126, respectivamente).
54. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Adujo cuatro razones para adoptar únicamente una recomendación. En primer lugar, no existía un consenso con respecto a la economía de plataformas, como quedaba evidenciado, entre otras cosas, por el resultado de la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, de 2022, y la votación realizada en el Consejo de Administración en 2023. Una recomendación basada en principios tendría más posibilidades de generar consenso que un convenio, y brindaría flexibilidad en lo tocante a la aplicación. En segundo lugar, una recomendación captaría mejor la diversidad de la economía de plataformas en los diferentes sectores y modelos empresariales. Los Gobiernos ya disponían de los medios que necesitaban para proteger a los empleados y a los trabajadores autónomos, y habían adoptado varios enfoques para regular la economía de plataformas. Un instrumento prescriptivo favorecería la inseguridad jurídica. En tercer lugar, el instrumento debería reflejar las realidades de las mipymes y los creadores de empresas, que representaban el grueso de la economía de plataformas, además de aprovechar al máximo los beneficios de la economía de plataformas y promover la creación de oportunidades de empleo y la innovación. Las empresas de plataformas aportaban soluciones a algunos de los problemas derivados de los cambios demográficos. En muchos países, los jóvenes

y las personas de edad a menudo encontraban trabajo a través de las plataformas, lo que, en el caso de estas últimas, aligeraba la carga que representaban para los Gobiernos y los sistemas de protección social. En cuarto lugar, el carácter digital de la economía de plataformas promovía la formalización. Por último, el instrumento debería fomentar las importantes contribuciones que realizaban las empresas de plataformas a la sociedad y ser lo suficientemente flexible como para servir de punto de referencia a los Gobiernos en la promoción de mejores prácticas. Asimismo, era importante que el instrumento no duplicara los instrumentos vigentes de la OIT ni entrara en conflicto con ellos.

55. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Un convenio podía reducir los déficits de trabajo decente y evitar una carrera de mínimos al armonizar los distintos enfoques normativos existentes. Además, se necesitaba un convenio para abordar las dimensiones transfronterizas del trabajo en plataformas. Con frecuencia, las plataformas clasificaban de manera errónea a los trabajadores, los privaban sistemáticamente de derechos y protección, y los exponían a la inseguridad, a condiciones de trabajo deficientes y a la falta de protección social. Un convenio no frenaría la innovación, sino que definiría las condiciones en que esta tendría lugar. El proceso de elaboración de la norma proporcionaría el espacio y el tiempo necesarios para alcanzar un entendimiento común. El procedimiento de enmienda simplificado que se contemplaba en las conclusiones propuestas permitiría adaptar el instrumento. Por último, la oradora señaló que la resolución de las dificultades relativas a las condiciones de trabajo constituía un principio fundamental de la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y el corpus de normas internacionales del trabajo.
56. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Un convenio complementado por una recomendación era la mejor opción para alcanzar un equilibrio entre la flexibilidad requerida para el crecimiento de la economía de plataformas y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores. En la Unión Europea, 28,3 millones de personas trabajaban a través de plataformas —casi tantas como en el sector manufacturero—, por lo que era necesario regularlas. Un convenio no afectaría a las transacciones comerciales genuinas.
57. El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Un convenio quizá impondría una regulación excesiva, lo que podía paralizar el sector y poner en peligro algunos medios de vida, especialmente en países como la India, donde existía un alto grado de informalidad y la economía de plataformas estaba creciendo. Una recomendación ofrecería la flexibilidad necesaria para adaptar las respuestas a los contextos nacionales y locales, y permitiría promover gradualmente los derechos y el bienestar de los trabajadores.
58. El miembro gubernamental de China apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Un convenio resultaba poco adecuado para captar la diversidad de la economía de plataformas, que en primer lugar exigía fijar unas definiciones claras. Una recomendación ampliamente respaldada podía evitar una carrera de mínimos de forma más eficaz que un convenio con pocas ratificaciones. Además, era importante no interferir en las relaciones civiles y comerciales.
59. La miembro gubernamental del Brasil no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Los convenios de la OIT ayudaban a abordar diversas cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo y resultaban útiles para mejorar la legislación nacional, y era necesario un convenio para asegurar el trabajo decente en la economía de plataformas.
60. El miembro gubernamental de Bangladesh apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Un convenio impondría limitaciones al sector, cuando lo que se necesitaba era apoyo. Además,

los convenios fundamentales de la OIT en vigor ya abarcaban la economía de plataformas, en su mayor parte, y aún no era imperativo colmar las lagunas restantes.

61. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Hacía falta un convenio complementado por una recomendación para que los trabajadores pudieran ejercer plenamente sus derechos, gozaran de protección social y contribuyeran a la competencia leal en el sector empresarial.
62. La miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Una recomendación permitiría que los Gobiernos promovieran el trabajo decente en la economía de plataformas de la manera que mejor se adaptase a su sistema jurídico y laboral. La norma internacional del trabajo debería basarse en principios y no ser excesivamente prescriptiva.
63. El miembro gubernamental del Uruguay no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). La adopción de normas era el principal instrumento del que disponía la OIT para llevar a cabo su mandato de mejorar las condiciones de trabajo y asegurar una distribución justa de los frutos del progreso, de conformidad con la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia. La adopción de un convenio y una recomendación actualizaría el corpus de normas de la OIT para abordar las nuevas formas de trabajo y los nuevos desafíos en materia de trabajo decente e igualdad que trae consigo la economía de plataformas.
64. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). La mayoría de los trabajadores de plataformas eran autónomos, y una recomendación podría orientar de manera flexible a los países para abordar los avances tecnológicos en la economía de plataformas.
65. La miembro gubernamental de Noruega no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Un convenio complementado por una recomendación nivelaría las condiciones a escala mundial.
66. El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Un convenio complementado por una recomendación proporcionarían un marco para legislar a nivel nacional.
67. La miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Las normas internacionales del trabajo vigentes que guardaban relación con la economía de plataformas presentaban lagunas que debían colmarse. Regular el trabajo en plataformas no frenaba la innovación. Las orientaciones de una recomendación por sí solas no bastaban y la flexibilidad también podía conseguirse mediante un convenio basado en principios.
68. El miembro gubernamental de Chile no respaldó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). El trabajo en plataformas estaba siendo objeto de discusión a nivel internacional precisamente porque era un tema urgente, dados los riesgos que conllevaba y la inexistencia de condiciones de trabajo normalizadas. Un marco normativo internacional y común permitiría impedir la competencia desleal entre países, especialmente cuando no existían leyes nacionales en la materia.
69. El delegado gubernamental de Suiza respaldó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Un convenio no podía abarcar la diversidad de la economía de plataformas y los múltiples contextos nacionales.
70. El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Proteger a los trabajadores y fomentar la innovación no eran opciones mutuamente excluyentes. La innovación contribuía al crecimiento económico, pero no debería convertir a

los trabajadores en un daño colateral. Las normas internacionales del trabajo servían para proteger a los trabajadores, en su país y en el extranjero. El instrumento debería revestir la forma de un convenio conciso que abordase las lagunas en materia de protección, entre otras cosas en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo y la solución de conflictos a nivel transfronterizo, sin ser demasiado prescriptivo. Además, debería complementarse con una recomendación que orientase la actividad empresarial y favoreciese la innovación, salvaguardando al mismo tiempo los derechos básicos de los trabajadores.

71. La miembro gubernamental de Kiribati no apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Señaló que era necesario contar con un instrumento jurídicamente vinculante que protegiese a los trabajadores.
72. El miembro gubernamental de Colombia no respaldó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Había que proteger a los hombres y las mujeres cuyas condiciones de trabajo no garantizaban sus derechos fundamentales. Un convenio complementado por una recomendación ayudaría a orientar a los países que no tenían normas al respecto.
73. La miembro gubernamental de Granada, hablando en nombre de los países de la CARICOM, no respaldó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Los pequeños Estados insulares en desarrollo eran partidarios de que se protegiera a los trabajadores de las amenazas a las que se enfrentaban e insistieron en la necesidad de salvaguardar los derechos fundamentales.
74. El miembro gubernamental del Japón apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Era demasiado pronto para adoptar un convenio. Una recomendación ofrecería la flexibilidad necesaria a cada país para escoger el enfoque que más le conviniese.
75. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Las recomendaciones eran la opción a la que se recurría cuando había dudas, ya fuera sobre la eficacia o el contenido de un instrumento propuesto, sobre las posibilidades de protección o sobre los distintos niveles de desarrollo de los países, que podían impedir adoptar un convenio. Los instrumentos internacionales deberían proponer normas claras, precisas y concordantes. El instrumento propuesto no proporcionaba normas lo bastante claras para adoptarse en forma de convenio.
76. La miembro gubernamental del Canadá no respaldó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Muchas jurisdicciones esperaban que la OIT les brindase orientación, y un convenio y una recomendación podían servir para asegurar que la innovación y el trabajo decente avanzaran a la par y para establecer unas condiciones equitativas.
77. El miembro gubernamental de Nigeria no respaldó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Una recomendación podía carecer del peso jurídico necesario para garantizar unas prácticas laborales justas.
78. El miembro gubernamental del Reino Unido no respaldó la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126). Se mostró partidario de un convenio complementado por una recomendación, si bien señaló que el ámbito de aplicación y las definiciones del instrumento deberían ser proporcionados y compatibles con los marcos nacionales en función de la situación en el empleo.
79. El miembro gubernamental de los Estados Unidos advirtió de que un convenio vinculante podía tener consecuencias imprevistas. Por ejemplo, la Ley núm. 5 de la Asamblea de California (AB 5) había tenido por objeto brindar protección a los trabajadores de plataformas mediante su reclasificación como empleados, pero ese enfoque rígido no había logrado captar

la diversidad de la fuerza de trabajo, lo que había frenado la innovación y había obligado a crear numerosas excepciones jurídicas.

80. La Vicepresidenta empleadora advirtió de que el exceso de reglamentación traería consigo la pérdida de empleo y afectaría de manera desproporcionada a las plataformas locales y regionales y a las mipymes, que formaban el grueso de la economía de plataformas. Además, una norma vinculante podía interferir en las relaciones comerciales, que se hallaban más allá del mandato de la OIT. Las plataformas digitales de trabajo también podían promover la formalización, por ejemplo, a través de los registros digitales. Los convenios fundamentales de la OIT ya establecían las condiciones equitativas que todos deseaban. Para lograr el consenso, una recomendación basada en principios era la manera más eficaz de avanzar. Trabajar con miras a elaborar un convenio se saldaría en negociaciones frustradas, como en el caso de la discusión normativa sobre el trabajo en subcontratación.
81. La Vicepresidenta trabajadora observó el deseo de muchos miembros gubernamentales de contar con un instrumento vinculante que fuera lo bastante flexible para adaptarse a los contextos nacionales. Regular y mejorar las condiciones de trabajo era sin duda parte del mandato de la OIT. Aunque la economía de plataformas se caracterizaba por su diversidad, todos los trabajadores de plataformas se enfrentaban a déficits de trabajo decente muy parecidos. El crecimiento y la innovación no eran incompatibles con los derechos de los trabajadores y no podían conseguirse a expensas de estos. Si bien la oradora reconoció que el seguimiento digital favorecía la formalización, esta implicaba garantizar que los trabajadores tuvieran pleno acceso a la protección laboral y social. Señaló que la Ley núm. 5 de la Asamblea de California (AB 5) se había adoptado mediante un proceso democrático y que su recorrido había sido difícil una vez adoptada debido a la oposición con la que se había encontrado por parte de las empresas de plataformas. Si se optaba por un convenio, este no tendría como objetivo ni perjudicaría a las plataformas digitales de trabajo que operaban de forma responsable y cuya contribución era positiva, sino que abordaría las formas de trabajo que no cumplían las normas de trabajo decente y orientaría el crecimiento de la economía de plataformas de modo que se defendieran los derechos de los trabajadores.
82. Los miembros gubernamentales de Suiza y los Estados Unidos señalaron que un convenio podía ser demasiado prescriptivo y estimaban que debería debatirse primero el resto de las conclusiones propuestas antes de adoptar una decisión sobre la forma del instrumento.
83. El miembro gubernamental de China señaló que había un amplio apoyo a favor de una recomendación.
84. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, se opuso a aplazar la decisión sobre la forma del instrumento.
85. La miembro gubernamental del Brasil y la Vicepresidenta trabajadora dijeron que no les parecía prudente debatir el contenido de los instrumentos y después retomar la decisión sobre su forma. El contenido dependía en gran medida de la forma del instrumento o los instrumentos propuestos.
86. Dado que no había consenso en la sala, la Vicepresidenta empleadora presentó la moción de aplazar la decisión sobre la forma del instrumento hasta que se hubieran discutido las cláusulas preambulares de las conclusiones propuestas, del punto 3 al punto 11. El objetivo era alcanzar un consenso, y la mejor manera de lograrlo consistía en examinar en primer lugar los elementos críticos, como las definiciones, el ámbito de aplicación y otras cuestiones, antes de determinar la forma del instrumento, y en evitar iniciar las negociaciones con una votación.

87. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó esa moción. La sala parecía ser contraria a la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126) y favorable a un convenio complementado por una recomendación. Resultaría difícil proceder a un examen de las disposiciones sin determinar antes la forma del instrumento.
88. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la moción. Muchos miembros gubernamentales habían expresado su apoyo a un convenio complementado por una recomendación y aplazar la discusión dificultaría aún más las negociaciones.
89. Los miembros gubernamentales de Barbados, hablando en nombre de los países de la CARICOM; el Brasil; Colombia; Granada; México; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; Sudáfrica y el Uruguay no apoyaron la moción. Era muy difícil discutir el contenido de un instrumento sin determinar primero la forma que revestiría.
90. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la moción. Era necesario aportar una mayor claridad sobre el ámbito de aplicación, las definiciones y el contenido del instrumento antes de tomar una decisión sobre su forma. Por lo tanto, la discusión sobre la forma del instrumento debería aplazarse hasta que se concretaran determinados conceptos básicos, como qué constituía una plataforma digital de trabajo, si el instrumento debía aplicarse más allá del ámbito de las relaciones de trabajo y en qué medida las obligaciones en él previstas debían tener un carácter prescriptivo.
91. El miembro gubernamental de China apoyó la moción. Dijo que, si bien los números indicaban que los Estados Miembros apoyaban un convenio y una recomendación, los países con un número considerable de trabajadores de plataformas, como China, la India, la República de Corea y el Japón, eran partidarios de una recomendación. Aplazar la discusión facilitaría el consenso.
92. El miembro gubernamental de Australia no respaldó la moción. Manifestó su apoyo a un convenio complementado por una recomendación, ya que era compatible con un enfoque flexible y basado en principios. El orador señaló que, normalmente, el examen del ámbito de aplicación se estructuraba de modo que se llevara a cabo una vez adoptada la decisión sobre la forma del instrumento, para que las partes pudieran examinar el ámbito de aplicación deseado teniendo en cuenta esa decisión preliminar. Pidió asesoramiento de la Oficina sobre si tal planteamiento solo se había adoptado en una ocasión e indicó que sería útil comprender qué era lo que hacía que la discusión en curso fuera tan particular como para requerir un planteamiento diferente. El miembro gubernamental de Australia también señaló que en el texto propuesto por la Oficina se establecían excepciones en el caso de que el punto de entendimiento definitivo de la Comisión no se adecuara a sus circunstancias nacionales. Por consiguiente, animó a proseguir el diálogo con vistas a alcanzar un consenso, en lugar de aplazar el debate.
93. Los miembros gubernamentales de Costa Rica, la India, Indonesia, el Japón y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la moción.
94. El miembro gubernamental del Reino Unido no estuvo a favor de la moción. Reiteró su apoyo a un convenio complementado por una recomendación, así como la necesidad de velar por que el ámbito de aplicación y las definiciones fueran proporcionados y pudieran adaptarse a los marcos normativos nacionales.
95. En aras del compromiso, el miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso un aplazamiento más breve, hasta el final de la discusión del punto 3 en vez de hasta el punto 11.

96. El miembro gubernamental de Suiza también consideraba que era más apropiado aplazar el debate sobre la forma del instrumento al menos hasta que se hubieran examinado las definiciones incluidas en el punto 3, ya que la forma que este fuera a adoptar dependía de ellas.
97. El miembro gubernamental de Chile desaconsejó dejar entre corchetes el punto 2. Era importante construir un instrumento aplicable para apoyar los esfuerzos nacionales de regulación.
98. La miembro gubernamental de España declaró que el contenido de las conclusiones propuestas se había debatido ampliamente antes de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y que no sería conveniente seguir adelante sin acordar previamente la forma del instrumento. Se necesitaban un convenio y una recomendación para garantizar los derechos de los trabajadores de plataformas y permitir que las empresas se beneficiaran de la libre competencia.
99. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la moción. Era necesario adoptar una decisión sobre la forma del instrumento para establecer un contexto claro e incuestionable en el que debatir su contenido. Además, aplazar dicha decisión podía sentar un precedente.
100. El miembro gubernamental de México dijo que estaba a favor de un convenio complementado por una recomendación.
101. La Vicepresidenta empleadora pidió a la Oficina que aclarara si existía un precedente de una comisión que hubiera determinado primero el contenido y luego la forma del instrumento en anteriores discusiones normativas de la Conferencia Internacional del Trabajo.
102. La representante del Secretario General recordó que, si bien lo habitual era determinar la forma del instrumento antes de debatir su contenido, durante la discusión normativa relativa al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), la comisión había aplazado su decisión sobre la forma y el número de los instrumentos en tanto no se hubieran acordado su ámbito de aplicación y las definiciones. Sin embargo, como se aclaró posteriormente, en ese momento en la comisión había una disensión evidente con respecto a la forma de los instrumentos.
103. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el precedente no cambiaba el contexto actual, ya que la sala se inclinaba claramente a favor de adoptar una decisión sobre la forma del instrumento antes de seguir adelante.
104. La Vicepresidenta empleadora, observando la diferencia de posturas en la sala, y reiterando el compromiso del Grupo de los Empleadores de encontrar soluciones, modificó su moción en el sentido de aplazar la decisión sobre la forma del instrumento hasta que se hubiera discutido el punto 3, el cual comprendía las definiciones de base.
105. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la moción modificada. No podía considerarse que la mayoría de miembros gubernamentales estuviera a favor de pasar a un examen del fondo de los instrumentos.
106. La Vicepresidenta trabajadora planteó una cuestión de orden, señalando que aún no se había dado por terminado el examen de la propuesta inicial del Grupo de los Empleadores de aplazar la discusión sobre la forma del instrumento hasta que no se hubieran examinado los primeros 11 puntos.
107. El Presidente aclaró que, aunque la mayoría de los miembros gubernamentales no había apoyado la moción original, esta se había modificado y, por lo tanto, era importante comprobar si los miembros gubernamentales habían cambiado de postura.

108. Los miembros gubernamentales de Australia, Barbados, Colombia, Sudáfrica, Malawi, México, Nigeria y el Uruguay no apoyaron la moción modificada y reiteraron su deseo de decidir sobre la forma del instrumento antes de pasar al contenido.
109. Los miembros gubernamentales de la Argentina, China, la India y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, así como Suiza, Türkiye y los Estados Unidos manifestaron su apoyo a la moción modificada y destacaron su deseo de alcanzar un consenso.
110. El miembro gubernamental del Perú apoyó la moción modificada y recalcó que las recomendaciones de la OIT ofrecían una base técnica y ética para adaptar las políticas públicas a los contextos nacionales. Había tiempo suficiente para retomar la cuestión en un momento posterior y debía reservarse el espacio para el diálogo social.
111. La Vicepresidenta empleadora retiró la moción modificada y la moción de aplazar el examen del punto 2, al no contar esta con el respaldo de una mayoría de los Gobiernos. No obstante, seguía siendo necesario alcanzar el consenso en relación con la forma del instrumento.
112. La miembro gubernamental del Paraguay dijo que una recomendación sería más eficaz, porque podría aplicarse más fácilmente en el contexto de la legislación nacional. Un convenio quizá no recibiría las ratificaciones necesarias.
113. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Brasil y México observaron que muchos países eran partidarios de un convenio complementado por una recomendación y que no era necesario seguir examinando el punto 2.
114. El miembro gubernamental de Nigeria solicitó al Presidente que aclarase las consecuencias de que el Grupo de los Empleadores hubiera retirado su moción y que facilitara orientaciones sobre cómo se debía proceder.
115. El Presidente explicó que el hecho de que el Grupo de los Empleadores hubiera retirado su moción suponía que se debería retomar la discusión del punto 2 y del conjunto de enmiendas originales propuestas por los Gobiernos y por los grupos.
116. El miembro gubernamental de China señaló que no se había logrado un consenso sobre el punto 2 y que no convenía apresurarse a dar por terminado su examen, ya que ello se traduciría en desequilibrios más adelante. Algunos países tenían un gran porcentaje de trabajadores de plataformas y temían que la norma resultante no gozara de aceptación si se adoptaba una decisión precipitada.
117. La miembro gubernamental de Malasia dijo que apoyaba el objetivo de promover el trabajo decente en la economía de plataformas y manifestó su preferencia por una recomendación, porque daba margen a los países para elaborar normas adaptadas al contexto nacional, especialmente en lo que se refería a conciliar la flexibilidad del trabajo en plataformas y unos ingresos justos, una solución de conflictos efectiva y una protección social integral.
118. El miembro gubernamental de los Estados Unidos reconocía y respetaba la diversidad de opiniones, pero señaló que no había consenso. Solicitó a la Oficina que aclarase la definición de consenso, puesto que, a su entender, era la ausencia de oposición a una determinada decisión, y no se trataba de proceder a una votación. La forma del instrumento era un asunto de vital importancia y el orador agradeció la oportunidad de proseguir el diálogo.
119. La representante del Secretario General explicó que el consenso no exigía la unanimidad y que podía alcanzarse aunque existieran opiniones diversas. Sin embargo, solo era posible en ausencia de objeciones mayores. Si estas persistían, lo siguiente era recurrir a una votación, pero era preferible buscar el diálogo y alcanzar el consenso.

120. El miembro gubernamental de Nigeria indicó que detectaba una clara falta de consenso y que las posibilidades de seguir debatiendo de manera constructiva eran limitadas. Propuso dos alternativas: levantar la sesión y dar tiempo a los grupos para debatir y reflexionar; o proceder a una votación, aunque recurrir a esta opción tan pronto en el proceso podía dar lugar a más votaciones en etapas posteriores de la discusión. Era importante aprovechar bien el poco tiempo de que se disponía, y a esas alturas en la sala había poco ánimo de seguir debatiendo.
121. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el diálogo era una prioridad, pero que si había que votar para poder seguir adelante, convenía hacerlo.
122. La Vicepresidenta empleadora afirmó que seguiría dialogando de manera constructiva, animada por un espíritu de consenso y con la voluntad de evitar una votación.
123. El miembro gubernamental de la India reiteró que era partidario de adoptar una recomendación e insistió en que se debían tener en cuenta las experiencias de los millones de trabajadores de plataformas de la India y de la región de Asia y el Pacífico en su conjunto. Encontró preocupante la posibilidad de tomar una decisión sobre la forma del instrumento siguiendo un criterio numérico, sin entender cabalmente cuáles eran las necesidades, las aspiraciones y los medios de subsistencia de un segmento creciente de la fuerza de trabajo mundial.
124. La miembro gubernamental de Filipinas se manifestó a favor de un convenio basado en principios complementado por una recomendación, fórmula que aportaría tanto estructura como adaptabilidad. Era preciso establecer obligaciones vinculantes para poder integrar medidas de protección en las leyes nacionales, y una recomendación ofrecería orientaciones prácticas y abordaría las vulnerabilidades y los desafíos específicos de los trabajadores de plataformas.
125. El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que el hecho de que se hubiera contemplado un procedimiento de enmienda acelerado y simplificado en la propuesta de conclusiones indicaba que era prematuro plantearse una norma vinculante, lo cual constituía una razón más para optar por una recomendación.
126. El miembro gubernamental del Brasil insistió en que era preciso adoptar un convenio, ya que muchos países estaban legislando sobre la economía de plataformas, y la ausencia de normas claras colocaba en una situación de vulnerabilidad a millones de trabajadores. Un convenio, ya fuera basado en principios generales o acompañado por una recomendación, tendría un peso simbólico y ofrecería un marco práctico para orientar la legislación y la actividad normativa a nivel nacional, dejando margen al mismo tiempo para la adaptación a los contextos nacionales.
127. El miembro gubernamental de China advirtió de que no convenía precipitarse en la elección de la forma del instrumento. Tal como estaban redactadas, las conclusiones no respondían a la necesidad existente de flexibilidad. La forma más acertada de proceder consistiría en examinar las disposiciones sustantivas fundamentales antes de determinar la forma idónea del instrumento.
128. La miembro gubernamental del Pakistán dijo que era preciso adoptar un convenio, y como argumento adujo el crecimiento de la economía digital de su país y el aumento del número de trabajadores de plataformas necesitados de protección jurídica. Por ejemplo, en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia se había manifestado preocupación en relación con los accidentes del trabajo de los repartidores. Una recomendación no bastaría para responder a la magnitud y la urgencia de estas cuestiones.

129. El miembro gubernamental de la Argentina propuso adoptar un convenio con dos partes, una primera parte de principios generales aplicables a todos los trabajadores y una segunda parte más específica, lo que aportaría flexibilidad a la hora de implementar el instrumento a nivel nacional. Esta solución, que permitía que los Gobiernos optaran por ratificar una o ambas partes del convenio, posibilitaría la adaptación a las circunstancias de cada país y al mismo tiempo serviría para promover la dignidad y la protección de los trabajadores de plataformas.
130. La miembro gubernamental de Granada, hablando en nombre de los países de la CARICOM, apoyó la opción de un convenio complementado por una recomendación. Hacía falta un marco internacional para garantizar la protección de los derechos fundamentales y al mismo tiempo debía existir cierto margen de flexibilidad en términos de aplicación.
131. El miembro gubernamental de México reiteró su postura a favor de un convenio complementado por una recomendación y celebró la propuesta del miembro gubernamental de la Argentina.
132. La miembro gubernamental de Singapur, constatando las diferencias existentes entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, propuso optar de entrada por una recomendación, lo que podría ayudar a gestar un consenso.
133. El miembro gubernamental de Australia era consciente de las inquietudes expresadas en relación con la dificultad para decidir la forma del instrumento sin antes examinar su contenido, pero encontraba que el tema de la forma constituía una cuestión de principio. Dada la evolución de la economía de plataformas y su creciente impacto, era necesario contar con una norma vinculante. La opción del convenio complementado por una recomendación permitiría disponer de una norma de referencia y al mismo tiempo aportaría flexibilidad y margen para la innovación.
134. El miembro gubernamental del Perú indicó su apoyo a una recomendación, si bien su país no estaba cerrado a propuestas que pudieran favorecer el consenso, como la formulada por el miembro gubernamental de la Argentina de adoptar un convenio con dos partes.
135. El miembro gubernamental de Türkiye respaldó la posibilidad de adoptar una recomendación, en vista de la necesidad de flexibilidad derivada de la rápida evolución de la economía de plataformas y dada la diversidad de ordenamientos jurídicos nacionales. Una recomendación no vinculante permitiría que los Gobiernos regularan el trabajo en plataformas sin crear obligaciones jurídicas que quizá no se adaptaran a los contextos nacionales.
136. El miembro gubernamental de Omán era partidario de una recomendación, ya que los cambios tecnológicos se sucedían a un ritmo vertiginoso, especialmente en el caso de la inteligencia artificial, que estaba transformando el mundo del trabajo: un convenio quizá no se adaptaría lo bastante rápido, mientras que una recomendación podía ofrecer la flexibilidad necesaria.
137. El miembro gubernamental de Chile se manifestó a favor de adoptar un convenio complementado por una recomendación. Un convenio podía establecer los principios generales y una recomendación podía aportar orientaciones más específicas y brindar flexibilidad.
138. La miembro gubernamental de Noruega apoyó la opción del convenio complementado por una recomendación e hizo suya la declaración del miembro gubernamental de Australia.
139. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, reiteró su apoyo a la posibilidad de adoptar un convenio complementado por una recomendación.

140. El miembro gubernamental de Nepal se manifestó a favor de un convenio complementado por una recomendación, en vista del rápido crecimiento de la economía de plataformas, que estaba afectando en especial a los jóvenes, las mujeres y los migrantes retornados. Si bien ofrecía oportunidades, también traía consigo desafíos, como las modalidades de trabajo informal, los ingresos irregulares y un acceso limitado a mecanismos de solución de conflictos. La asistencia técnica y las actividades de capacitación ayudarían a los países en desarrollo a dar cumplimiento efectivo a esa norma.
141. El miembro gubernamental del Japón reiteró que era partidario de una recomendación. La multiplicidad de puntos de vista expresados indicaba que la mejor manera de alcanzar un consenso amplio consistía en adoptar un enfoque que aportara un máximo de flexibilidad para así permitir que los Gobiernos abordaran la economía de plataformas con arreglo a sus circunstancias nacionales.
142. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, observó que, si bien los miembros habían destacado los efectos de unas tecnologías que estaban desarrollándose rápidamente, como la inteligencia artificial, la economía de plataformas tenía por lo menos 15 años. El orador reiteró su apoyo a un convenio complementado por una recomendación e invitó a los miembros a que contemplaran la posibilidad de introducir ulteriores enmiendas para limitar el alcance del instrumento y reconocer los distintos tipos de relaciones de trabajo que existían entre las plataformas y los trabajadores.
143. El miembro gubernamental de Colombia apoyó la posibilidad de adoptar un convenio complementado por una recomendación. La tecnología y la inteligencia artificial afectaban cada vez más al comercio, los mercados y las relaciones laborales. La mayor parte de la sala parecía estar a favor de un convenio y no había una oposición mayoritaria por lo que resultaba conveniente avanzar a partir de esa premisa.
144. La Vicepresidenta trabajadora señaló que a lo largo de la discusión había aumentado el respaldo a la posibilidad de adoptar un convenio complementado por una recomendación, preferiblemente un convenio flexible y basado en principios en el que se diera cabida a las circunstancias nacionales.
145. La Vicepresidenta empleadora reconoció que el diálogo en la sala había sido constructivo, pero advirtió de que no convenía ejercer presiones para que se adoptara una decisión. Asimismo, pidió al miembro gubernamental de la Argentina que aclarase su propuesta.
146. El miembro gubernamental de la Argentina recordó que su delegación inicialmente estaba a favor de una recomendación en lugar de un convenio, pero que, con el fin de desbloquear la situación y lograr un instrumento transparente, flexible y útil para todos, había propuesto un convenio que tuviera dos partes. La primera parte podía prever principios generales fundamentados en los derechos humanos, la protección social y otros aspectos que habría que definir. La segunda parte podía contener disposiciones más detalladas, reflejando así muchas de las cuestiones planteadas en el proyecto, sin obviar las reservas expresadas previamente durante la discusión. El instrumento se aplicaría a todos los trabajadores de plataformas, con independencia de su situación en el empleo, en consonancia con los derechos ya consagrados en los tratados internacionales y en los convenios de la OIT. Así, cuando lo ratificaran, los Estados Miembros tendrían la posibilidad de aceptar la primera o la segunda parte de manera independiente, como ocurría con el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) o el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153).

- 147.** La Vicepresidenta trabajadora encontró preocupante que no se estuviera avanzando hacia un consenso sobre el punto 2. Las persistentes divergencias sobre la forma del instrumento impedían que la Comisión pasara a debatir cómo lograr que el instrumento estuviera basado en principios, fuera flexible, se adaptara a las circunstancias nacionales y brindara protección a los trabajadores.
- 148.** La Vicepresidenta empleadora recordó que muchos miembros gubernamentales se habían mostrado a favor de una recomendación, mientras que otros habían expresado su preferencia por un convenio y una recomendación, siempre y cuando estos se basaran en principios y fueran flexibles. Sin embargo, las conclusiones propuestas eran largas y prescriptivas, por lo que distaban de ser una solución basada en principios. Habida cuenta de esta discrepancia, y a fin de acordar la forma que debía revestir el instrumento, la oradora propuso que la Comisión debatiera en qué consistiría un instrumento basado en principios. Si no se convergía en torno a ello, existía el riesgo de que el proceso normativo terminara como el del trabajo en régimen de subcontratación.
- 149.** El miembro gubernamental de México, hablando en nombre de Barbados, el Brasil, Chile, Colombia, Granada y el Uruguay, señaló que la mayoría de los Estados Miembros eran partidarios de adoptar un convenio complementado por una recomendación, ya que ello permitiría establecer principios comunes y contar con una solución adaptable a los marcos normativos nacionales. El orador valoraba la propuesta del Grupo de los Empleadores sobre los principios que deberían guiar el instrumento, pero dicho debate debía tener lugar a través del diálogo social y sobre la base de las conclusiones propuestas, y no constituir una condición previa para definir el tipo de instrumento. El orador solicitó al Grupo de los Empleadores que reconociera que existía una mayoría clara a favor de un convenio complementado por una recomendación de acuerdo con el espíritu de consenso definido en el artículo 21 del Reglamento de la Conferencia. De no ser ello posible, el orador solicitó a la Comisión que procediera a la votación de la enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1, A.126) de conformidad con el artículo 42 del Reglamento.
- 150.** La miembro gubernamental de Indonesia observó que la divergencia de opiniones sobre la forma que debía revestir el instrumento reflejaba la complejidad de la cuestión y la diversidad de contextos nacionales, pero también la magnitud del compromiso colectivo. El consenso solo podía lograrse a partir de un entendimiento común de los elementos fundamentales, como las definiciones, el ámbito de aplicación y los parámetros técnicos del instrumento, que eran esenciales para lograr su pertinencia y aplicabilidad en el plano nacional. La oradora instó a la Comisión a no cejar en su búsqueda de fórmulas de avenencia que pudieran concitar un amplio apoyo sin anticiparse a la decisión final sobre la forma del instrumento.
- 151.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados Miembros, reconoció el empeño del Grupo de los Empleadores en promover un entendimiento común en el seno de la Comisión. No obstante, la cuestión de la forma del instrumento ya se había debatido largamente, y convenía pasar a examinar el proyecto de texto elaborado por la Oficina.
- 152.** El miembro gubernamental del Reino Unido reiteró su apoyo a la adopción de un convenio complementado por una recomendación con un ámbito de aplicación y unas definiciones proporcionados, razonables y adaptables a los marcos normativos nacionales.
- 153.** El miembro gubernamental de China reiteró su firme apoyo a la adopción de una recomendación. Las conclusiones propuestas no tenían la flexibilidad que cabía esperar de un instrumento basado en principios. El texto era excesivamente prescriptivo, sobre todo en sus definiciones y en las disposiciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el

trabajo, la seguridad social y otros requisitos específicos. Tampoco se reflejaba en ellas otro principio esencial, a saber, que el instrumento no debería interferir en las relaciones civiles o comerciales. Si bien el orador reconoció que la votación era tal vez inevitable, sostuvo que aún había margen para seguir debatiendo de manera constructiva.

154. El miembro gubernamental de Australia volvió a manifestar su respaldo a un convenio complementado por una recomendación y subrayó la importancia de contar con normas vinculantes que constituyeran una referencia para todos los países sin resultar demasiado prescriptivas. En un enfoque basado en principios, los principios debían articularse de manera clara, sólida y apta para posibilitar una aplicación flexible en los distintos contextos nacionales, sectores y relaciones contractuales, sin por ello dejar de abordar los déficits de trabajo decente. La recomendación brindaría orientaciones complementarias sobre mejores prácticas que podrían aplicarse de conformidad con la práctica nacional. En términos generales, el texto de la Oficina establecía una diferenciación adecuada entre el convenio y la recomendación. El orador se mostró dispuesto a debatir la posibilidad de dividir el contenido entre el convenio y la recomendación para reflejar mejor el enfoque basado en principios.
155. El miembro gubernamental de los Estados Unidos recalcó que la discusión de la Comisión no estaba bloqueada y que no había necesidad de proceder a una votación. Seguir dialogando sobre la idea del enfoque basado en principios podía ayudar a salvar las diferencias que aún no se habían superado. El orador solicitó celebrar una breve reunión oficiosa a tal fin.
156. El Presidente dijo que no parecía haber consenso sobre la forma del instrumento. La mayoría de los miembros gubernamentales y el Grupo de los Trabajadores habían mostrado su apoyo a un convenio complementado por una recomendación. Se había solicitado una votación y, con arreglo al Reglamento, el Presidente pidió a la Oficina que explicara el procedimiento para llevarla a cabo.
157. La representante del Secretario General explicó que el artículo 42, 2) del Reglamento establecía lo siguiente: «Cuando no haya un consenso debidamente comprobado por el Presidente, de acuerdo con los Vicepresidentes, las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos por los miembros de la comisión presentes en la sesión».
158. La Vicepresidenta empleadora era contraria a la idea de que no quedara margen para lograr el consenso y se opuso a la solicitud de proceder a una votación. Debería examinarse detenidamente la propuesta del miembro gubernamental de los Estados Unidos de celebrar una reunión oficiosa, ya que esta podía ofrecer una nueva vía para alcanzar el consenso.
159. El miembro gubernamental de los Estados Unidos reiteró su solicitud de celebrar una reunión oficiosa y recibió el respaldo del miembro gubernamental de la India.
160. El miembro gubernamental de Barbados observó que proceder a una votación nominal permitiría que la Comisión siguiera adelante con el debate sobre la forma de la norma sin condiciones previas.
161. La Vicepresidenta trabajadora valoró positivamente los esfuerzos realizados para alcanzar el consenso, pero encontraba que se había llegado al límite.
162. La Vicepresidenta empleadora solicitó mantener consultas con la Vicepresidenta trabajadora con el ánimo de lograr un consenso y evitar una votación, a lo que la Vicepresidenta trabajadora no accedió.
163. En un esfuerzo por lograr el consenso, la Vicepresidenta trabajadora invitó a los miembros gubernamentales del Japón, los Estados Unidos, Suiza y Türkiye a que retirasen su enmienda

(A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126) para evitar la votación y permitir que la Comisión pudiera avanzar.

164. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, después de consultar con los copatrocinadores de la enmienda propuesta y los autores de enmiendas similares, anunció que a los copatrocinadores les parecía inadecuado retirar la enmienda dada la aparente amenaza de que fuera a procederse a una votación forzosa. Los miembros gubernamentales de la India, China, Malasia y la Vicepresidenta empleadora también habían indicado que no retirarían sus enmiendas (A.62, A.34, A.1 y A.126). Por su parte, la Vicepresidenta empleadora había dicho que, si la Comisión procedía a una votación, esta debería ser nominal.
165. El Presidente anunció que, de conformidad con el Reglamento, se procedería a una votación. La Oficina pasó a explicar el proceso.
166. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, planteó una cuestión de orden y solicitó que la votación se aplazara una hora para que todos los miembros gubernamentales inscritos en la Comisión pudieran ejercer su derecho al voto.
167. El miembro gubernamental de los Estados Unidos solicitó a la Consejera Jurídica que aclarase si se podía plantear una cuestión de orden después de haberse convocado una votación, y quiso saber en qué momento esta comenzaba oficialmente.
168. La Consejera Jurídica confirmó que podía abordarse una cuestión de orden antes de que la votación tuviera lugar, y que en ese caso la votación todavía no había comenzado porque la Oficina aún estaba explicando el procedimiento. La votación comenzaría cuando se pidiera a los miembros de la Comisión que emitiesen su voto.
169. El miembro gubernamental de China pidió a la Oficina que aclarase si había suficientes delegados en la sala para alcanzar el *quorum*. De ser así, debería procederse a la votación de inmediato.
170. La Consejera Jurídica aclaró que, de acuerdo con el artículo 43, 1) del Reglamento, el *quorum* no lo determinaba el número de asistentes, sino el nivel de participación en la votación, que solo podía comprobarse después de que esta tuviera lugar.
171. La Vicepresidenta empleadora solicitó que en las actas resumidas constara el voto emitido por cada uno de los delegados que hubieran votado.
172. La Vicepresidenta trabajadora solicitó aclaraciones a la Oficina, ya que entendía que se debía proceder primero a una votación a mano alzada y luego a una votación nominal.
173. La Consejera Jurídica explicó que, de acuerdo con el artículo 42, 5) del Reglamento, se podía efectuar una votación nominal inmediatamente si así lo solicitaba un grupo, como había hecho el Grupo de los Empleadores.
174. La Vicepresidenta empleadora no estaba de acuerdo con que se concediera la pausa solicitada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y pidió a la Comisión que fuera coherente en su deseo de agilizar las deliberaciones.
175. Los miembros gubernamentales de Australia, el Brasil, Chile, Colombia, México, el Reino Unido y el Uruguay señalaron que hasta el momento la Comisión había aceptado que se concediera tiempo más que suficiente al Grupo de los Empleadores para que celebrara reuniones oficiosas, y consideraban oportuno que los demás mandantes recibieran el mismo favor. Muchas delegaciones gubernamentales eran pequeñas y sus efectivos tenían que multiplicarse para poder asistir a las Comisiones y reunirse simultáneamente en sus

respectivas misiones. Posibilitar la presencia de más miembros gubernamentales era una cuestión de cortesía diplomática y responsabilidad democrática.

176. La Vicepresidenta empleadora, que inicialmente se había opuesto a aplazar la votación una hora, aceptó la solicitud formulada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros en aras del consenso, y dijo que entendía las limitaciones de los países en desarrollo y las misiones diplomáticas pequeñas con sede en Ginebra.
177. La Comisión procedió a celebrar una votación nominal. Durante la votación, la Vicepresidenta empleadora presentó una cuestión de orden y señaló que el Grupo de los Empleadores contaba con ocho miembros titulares y no con seis, que eran los que habían sido llamados a votar.
178. Una representante de la secretaría confirmó que el Grupo de los Empleadores contaba con seis miembros titulares inscritos en la Comisión. Aclaró, además, que el número de miembros titulares inscritos no incidiría en el peso total de los votos del Grupo de los Empleadores, que en todos los grupos se ponderaban por igual, y, seguidamente, indicó que continuara la votación.
179. La Vicepresidenta empleadora pidió a la Oficina que aclarara la causa de la discrepancia antes de proceder con la votación, a fin de que se garantizara el derecho de voto de todos los miembros titulares del Grupo de los Empleadores y la validez de la votación en curso, y se evitaran nuevos malentendidos.
180. Una representante de la Secretaría dijo que el procedimiento de votación nominal proseguiría mientras la Oficina trabajaba para resolver la cuestión, y que solo cuando eso sucediera se anunciarían los resultados de la votación.
181. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con lo propuesto.
182. Un representante de la Oficina del Consejero Jurídico explicó que dos miembros titulares del Grupo de los Empleadores no se habían inscrito en la Conferencia, por lo que no habían adquirido la condición de miembros de la Comisión. En consecuencia, sus suplentes personales no podían votar. La acreditación y la inscripción eran dos cuestiones diferentes: la acreditación se refería a la recepción de las credenciales de los Estados Miembros correspondientes. Si un representante empleador, ya fuera delegado o consejero técnico, obtenía esas credenciales, quedaba acreditado. Para que estos pudieran ejercer derechos de participación como el derecho de voto, también se exigía su presencia física en la Conferencia. En la práctica, la condición de miembro de la Comisión no se consideraba activa si la persona en cuestión no había recogido su distintivo. La finalidad de designar a suplentes personales era permitir que los delegados pudieran participar en diversas comisiones sin perder la capacidad de votar cuando fuera necesario. Conforme a la práctica consolidada en la aplicación del artículo 36, 3) del Reglamento, su función no era sustituir a los miembros acreditados que no estuvieran presentes en la Conferencia.
183. La enmienda (A.163) al punto 2 de las conclusiones propuestas, destinada a sustituir «un convenio complementado por una recomendación» por «una recomendación», de forma que el texto dijera «Las normas deberían revestir la forma de una recomendación», no se aprobó en la

votación. La enmienda recibió 1 064 votos a favor y 1 480 en contra, y hubo 32 abstenciones. Así pues, se alcanzó el *quorum* necesario⁴.

184. La enmienda (A.163, A.62, A.34, A.1 y A.126) no fue adoptada.

185. El punto 2 fue adoptado.

186. La Vicepresidenta trabajadora acogió con satisfacción los resultados y expresó su agradecimiento por el firme apoyo que los miembros gubernamentales habían brindado a la adopción de un convenio y una recomendación, pero reconoció que aquel era el inicio de un proceso más largo. Los verdaderos beneficiarios serían millones de trabajadores de plataformas que ahora dispondrían de un instrumento jurídico vinculante. El proceso para llegar a la decisión había reflejado la fuerza de la OIT y del tripartismo. La Comisión había intentado de muchas maneras llegar a un consenso a través del diálogo social y, cuando se habían agotado todas las vías, había recurrido a un proceso democrático. La oradora dijo que seguiría trabajando de forma constructiva con el Grupo de los Empleadores y con el Grupo Gubernamental sobre la base del diálogo social.

187. La Vicepresidenta empleadora solicitó que se hiciera constar en acta la declaración integral de su Grupo:

Estimado Presidente,

Distinguidos colegas:

Permítanme empezar refiriéndome al resultado de la votación nominal, y aquí solicito con todo respeto que mi declaración conste en acta en su forma integral.

En primer lugar, queremos expresar nuestra gran preocupación por el hecho de que la secretaría haya querido proceder a esta votación pese a la discrepancia existente en relación con los miembros titulares del Grupo de los Empleadores. Antes de que se resolviera dicha discrepancia, en dos ocasiones, la Oficina quiso continuar con el proceso, so pretexto de que ello no incidiría en el resultado. La Oficina supuso el sentido del voto de los miembros titulares de nuestro Grupo que aún no habían votado. Esto no es aceptable.

Colegas, lo que acaba de ocurrir en esta sala es, en nuestra opinión, sumamente preocupante, no solo por cuanto respecta a la Organización, sino también en lo referente a los principios mismos en que se sustenta.

Como Grupo de los Empleadores, nos adherimos con firmeza a los valores que por mucho tiempo han definido a esta casa, esto es, el diálogo social, el tripartismo y, sobre todo, el consenso. La votación de hoy representa un fracaso colectivo que, seamos claros, no afectará solamente a la dirección del convenio y la recomendación que nos ocupan, sino que también envía una inquietante señal al mundo sobre la unidad y la integridad de la Organización.

⁴ Los resultados fueron los siguientes:

A favor de la enmienda: Arabia Saudita, Argentina, Bangladesh, China, Costa Rica, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos de América, India, Japón, Kuwait, Nueva Zelanda, Omán, Pakistán, Panamá, Paraguay, Qatar, Suiza y Türkiye. Los miembros del Grupo de los Empleadores también votaron a favor de la enmienda.

En contra de la enmienda: Alemania, Argelia, Australia, Austria, Barbados, Bélgica, Belice, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Chequia, Chile, Chipre, Colombia, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Granada, Grecia, Guinea, Honduras, Indonesia, Irlanda, Islandia, Italia, Jamaica, Kenya, Kiribati, Lesotho, Luxemburgo, Malawi, Malí, Malta, México, Namibia, Níger, Nigeria, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República de Corea, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania, Rumania, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Senegal, Sudáfrica, Sudán del Sur, Suecia, Togo, Túnez, Uruguay, Zambia y Zimbabwe. Los miembros del Grupo de los Trabajadores también votaron en contra de la enmienda.

Los miembros gubernamentales de los siguientes países se abstuvieron en la votación: Camboya, Perú, Singapur y Trinidad y Tabago.

El Grupo de los Empleadores desea que conste en acta que esta Comisión no agotó todas las opciones a su disposición para alcanzar un consenso antes de celebrar una votación, pese a nuestros numerosos esfuerzos por promover lo contrario. Este proceder es a todas luces incompatible con el Reglamento. Tampoco se trata de un caso aislado. En los últimos tres días, nuestro Grupo ha experimentado situaciones similares en las que se nos ha dejado de lado, lo que resulta inaceptable. Los empleadores queremos dejar muy claro que no toleraremos más intentos de pasar por alto las normas de la Conferencia.

Nadie —ningún Grupo ni ningún mandante— sale ganando con esta situación. Estamos profundamente decepcionados. Nos vemos obligados a expresar, de la manera más categórica, nuestra gran inquietud de cara a las siguientes etapas.

¿Qué revela, entonces, esta votación? ¿Y qué consecuencias traerá consigo?

En primer lugar, los cimientos de las discusiones que mantendremos no pueden ser más inestables. Si bien admitimos el resultado, no podemos ignorar la verdad: este instrumento se ha puesto en marcha sobre una base fracturada sin el consenso necesario para afianzarlo. Esa división pesará sobre la credibilidad, la recepción y el destino final del instrumento.

En segundo lugar, no podemos olvidar que los países donde se concentra la inmensa mayoría de trabajadores de plataformas, así como muchas de las plataformas y otros Gobiernos han dejado claro que no apoyan una norma vinculante. El resultado de la votación ha sido ajustado, por lo que el futuro de este instrumento está ligado a una estructura que no suscita consenso ni una amplia aceptación.

En tercer lugar, y quizá esta sea la cuestión más importante, la presente votación nos lleva por una senda peligrosa. Sabemos que las votaciones tienden a crear un ambiente propicio para nuevas votaciones. Establecen una cultura de rechazo del consenso, lo que no se corresponde con el espíritu de esta casa. Ello es especialmente problemático, dado que en el actual borrador abundan las ambigüedades y las disposiciones poco realistas y hay una falta de precisión desconcertante sobre las responsabilidades de las distintas partes. Esto tendrá importantes implicaciones en el resto del proceso de negociación y en posibles votaciones futuras. Así pues, quisiera que quede claro que nuestro Grupo responderá en consecuencia.

Colegas, permítanme concluir con lo que sigue:

Nuestra participación será, como siempre ha sido, constructiva. No puede negarse que el Grupo de los Empleadores ha pedido flexibilidad, primero mediante la propuesta de aplazar la discusión y luego al solicitar tiempo para hablar con la Vicepresidenta trabajadora a fin de evitar una votación. Si bien hemos sido flexibles al permitir que los Gobiernos consultaran a sus capitales, nuestras peticiones de flexibilidad, en cambio, no han sido tenidas en cuenta. Reitero que nuestro Grupo no podrá sino actuar en consecuencia en el futuro.

Para que este instrumento prospere, debe ser equilibrado. Debe crear oportunidades, no obstaculizarlas. Debe adoptar un enfoque basado en principios y tener en cuenta los distintos contextos nacionales.

Hemos oído a muchos Gobiernos, e incluso a trabajadores, pronunciarse a favor de un instrumento basado en principios. El Grupo de los Empleadores espera que este enfoque guíe nuestras negociaciones en el futuro.

Gracias.

- 188.** El miembro gubernamental del Perú explicó que su voto de abstención se debía a la falta de consenso en la sala y a la preferencia de su Gobierno por una recomendación. Una recomendación serviría de marco inicial para orientar los esfuerzos nacionales sobre una base técnica y de principios éticos, y en coherencia con el trabajo decente y los derechos fundamentales.
- 189.** El representante de la Santa Sede acogió con satisfacción el intercambio de opiniones a pesar de la divergencia de posturas, y subrayó que el diálogo era fundamental para establecer puntos comunes. Recalcó que era necesario proteger a todos los trabajadores y velar por el

respeto de la dignidad del trabajo. Por último, pidió a todos los mandantes que mantuvieran un diálogo abierto y constructivo en pro del trabajo decente en la economía de plataformas.

Punto 3

- 190.** La Vicepresidenta empleadora retiró una enmienda (A.65) a la primera oración del punto 3, cuyo propósito era sustituir «las normas» por «la norma», de modo que el texto resultante fuera: «A los efectos de la norma:».

Punto 3, a)

A.66, A.2 y A.90

- 191.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.66) al apartado *a)* del punto 3 que consistía en suprimir las palabras «física o» después de «persona», de modo que tuviera el siguiente tenor: «la expresión 'plataforma digital de trabajo' designa a toda persona jurídica que organiza, en su totalidad o en parte, por medio de tecnologías digitales, la prestación de un servicio». El propósito de la definición era referirse a las empresas, no a las personas. La mención de las «personas físicas» podía crear confusión y suponer la inclusión involuntaria de personas que organizaban sus propios servicios.
- 192.** Los miembros gubernamentales de China (A.2) y los Estados Unidos (A.90) presentaron enmiendas idénticas. El miembro gubernamental de China explicó que, en la legislación de su país, no se aludía a las «personas físicas» en ese contexto. El miembro gubernamental de los Estados Unidos añadió que, si no se modificaba esa expresión, el instrumento podría abarcar involuntariamente no solo las plataformas, sino también a los trabajadores de plataformas. Por ejemplo, cabría considerar que un conductor que utilizara un teléfono inteligente para prestar servicios de transporte a cambio de remuneración organizaba un servicio y, por lo tanto, este quedaría incluido en la definición de plataforma de trabajo digital.
- 193.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda (A.66, A.2 y A.90) y se pronunció a favor del texto original propuesto por la Oficina. Observó que la expresión «persona física o jurídica» era habitual en muchos instrumentos de la OIT y en múltiples ordenamientos jurídicos. No creía que se fuera a interpretar que la definición incluía a los trabajadores.
- 194.** El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda (A.66, A.2 y A.90). La frase «persona física o jurídica» reflejaba mejor la diversidad de los posibles organizadores de plataformas.
- 195.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda (A.66, A.2 y A.90). En algunas jurisdicciones, las personas físicas podían llevar a cabo actividades empresariales sin asumir una personalidad jurídica. Propuso una subenmienda para mantener las palabras «física o» después de «persona» y añadir «, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales» después de «jurídica».
- 196.** Los miembros gubernamentales de Barbados y Granada expresaron una reserva con respecto al uso del término «persona física». En Barbados era habitual registrar el nombre de una empresa antes de constituirla jurídicamente, con lo que algunas empresas aún no estaban reconocidas como personas jurídicas propiamente dichas. Así pues, había que asegurarse de que el concepto de plataforma digital de trabajo englobara a las empresas que todavía no eran personas jurídicas, sin abarcar involuntariamente a los trabajadores particulares.

197. El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
198. El miembro gubernamental de China presentó una nueva subenmienda a la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea que consistía en mantener las palabras «persona física o jurídica» y sustituir «de conformidad con la legislación o la práctica nacionales» por «cuando la legislación o la práctica nacionales sea aplicable». La intención era aclarar en qué casos se aplicaría la legislación nacional. Si existía la categoría de persona física que desarrollaba actividades empresariales relacionadas con las plataformas, la legislación nacional pertinente regiría la cuestión. Sin embargo, en los casos en que la legislación nacional aún estuviera configurándose y no incluyera una referencia expresa a las personas físicas, las disposiciones se aplicarían exclusivamente a las personas jurídicas.
199. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de China.
200. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de China, pero sí la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
201. La Vicepresidenta empleadora señaló que, incluso si se matizaba, el uso de la palabra «física» seguía implicando el riesgo de incluir involuntariamente a las personas, lo cual no respondía al propósito de la definición. El objetivo consistía en abarcar a las empresas y era importante evitar posibles riesgos para los emprendedores. Si las personas quedaban comprendidas en el ámbito del instrumento, estarían sujetas a sus cerca de 80 disposiciones. Además, la frase «persona física o jurídica» solo aparecía en tres instrumentos de la OIT.
202. La representante del Secretario General precisó que la expresión «persona física o jurídica» figuraba en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio (núm. 167) y la Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988, y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).
203. Los miembros gubernamentales de Belice, la India y el Reino Unido apoyaron la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, ya que aportaba suficiente claridad jurídica.
204. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió a la Oficina que aclarase si la formulación propuesta en la subenmienda de su grupo servía efectivamente para especificar en qué casos se aplicaría la legislación nacional. De ser así, el representante del Gobierno de China quizá podría estudiar la posibilidad de retirar la subenmienda que había formulado a tal fin.
205. La representante del Secretario General confirmó que la expresión «de conformidad con la legislación o la práctica nacionales» se utilizaba ampliamente en las normas internacionales del trabajo y respondería a las preocupaciones planteadas por el representante del Gobierno de China, ya que implicaba que, en aquellos países en los que las plataformas digitales solo pudieran ser entidades jurídicas, las disposiciones del convenio únicamente serían aplicables a aquellas plataformas que fueran entidades jurídicas, mientras que en otros países, se dejaría margen para un enfoque inclusivo.
206. El miembro gubernamental de China propuso poner la enmienda (A.66, A.2, A.90) entre corchetes y proceder antes al examen de otras enmiendas relativas al punto 3 que podrían resolver la cuestión.

207. La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de la Argentina respaldaron la propuesta de poner el texto entre corchetes y dejar entre corchetes la enmienda (A.66, A.2 y A.90).
208. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la propuesta de poner la enmienda (A.66, A.2 y A.90) entre corchetes.
209. Los miembros gubernamentales de Barbados; el Brasil; México; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; Santa Lucía y Türkiye apoyaron la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
210. El miembro gubernamental de China solicitó a la Oficina una aclaración sobre el significado de «national law», dado que, según entendía, el término aludía a las leyes que excluían las políticas y las normas que formulaban los Gobiernos.
211. La representante del Secretario General explicó que, en el contexto de las normas internacionales del trabajo, la voz inglesa «law», utilizada en singular, comprendía las leyes, los decretos, los reglamentos y todo tipo de medida similar a nivel nacional. Si se utilizaba en plural, debía acompañarse de las palabras «and regulations» para abarcar un espectro más amplio.
212. El miembro gubernamental de China, a la luz de la aclaración facilitada por la representante del Secretario General, apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
213. La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para sustituir las palabras «persona física o jurídica» por «entidad» y dijo que mantenía una postura flexible con respecto a las palabras «de conformidad con la legislación o la práctica nacionales».
214. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora. La finalidad de la norma era determinar los criterios para incluir cualquier práctica empresarial, tanto si la ejercía una persona como una empresa, dentro del ámbito de la definición.
215. La Vicepresidenta empleadora pidió a la Oficina que aclarara qué tipos de plataformas abarcaría el término «persona física».
216. La representante del Secretario General señaló que el término incluiría a las personas que gestionaban plataformas a título personal.
217. La Vicepresidenta empleadora señaló que esa definición pondría en riesgo a los emprendedores particulares que intentaban ampliar sus plataformas. La definición debía tener como objeto las empresas, no las personas.
218. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. La palabra «entidad» se referiría únicamente a una persona jurídica, y no a una persona física, por lo tanto no abarcaría los casos en que las personas físicas podían llevar a cabo actividades empresariales, incluso a gran escala, sin adquirir personalidad jurídica.
219. La Vicepresidenta empleadora declaró que la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea no resolvería el problema. Añadió que esa formulación perjudicaría a las mipymes, que desempeñaban un papel importante en los países en desarrollo, y pidió a la Oficina que facilitara la definición de «entidad» según la OIT.

- 220.** La representante del Secretario General señaló que el término «entidad» se utilizaba en la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) y en el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) en referencia a instituciones, autoridades u organizaciones, pero no a personas o particulares.
- 221.** El miembro gubernamental de México presentó una subenmienda para eliminar la frases «toda persona física o jurídica, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales» y «por medio de tecnologías digitales» e introducir la frase «un conjunto de sistemas o mecanismos que, por medio de tecnologías digitales», de modo que el punto 3 a) tuviera el siguiente tenor: «la expresión 'plataforma digital de trabajo' designa a un conjunto de sistemas o mecanismos que, por medio de tecnologías digitales, organiza, en su totalidad o en parte, la prestación de un servicio.». La finalidad era distinguir entre la utilización de la plataforma digital como herramienta a través de la cual se realizaba o asignaba el trabajo, y el empleador, que podía ser una persona física o jurídica.
- 222.** El miembro gubernamental de Barbados apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México, ya que permitía una mejor comprensión de las plataformas digitales de trabajo como el medio a través del cual se contrataba a los trabajadores. Tanto si la plataforma pertenecía a una persona como a una empresa, siempre que sirviera para contratar a trabajadores, estos debían recibir protección.
- 223.** La Vicepresidenta trabajadora agradeció el esfuerzo por llegar a un compromiso pero, a su juicio, redefinir las plataformas digitales de trabajo como un conjunto de sistemas o mecanismos no era el camino correcto. Señaló que en disposiciones posteriores se imponían responsabilidades claras a las plataformas digitales de trabajo, como tomar medidas para garantizar la seguridad, y que, si se cambiaba la formulación, se perdería el nexo con la responsabilidad de adoptar esas medidas.
- 224.** La Vicepresidenta empleadora dijo que a su Grupo le seguía preocupando la utilización de «persona física». No obstante, dada la importancia del término para el Grupo de los Trabajadores y teniendo en cuenta que en algunas jurisdicciones se podrían imponer obligaciones a las personas físicas, presentó una subenmienda, junto con los miembros gubernamentales de China y Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, para sustituir «toda persona física o jurídica» por «toda persona jurídica o, cuando sea aplicable en virtud de la legislación nacional, toda persona física».
- 225.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores y los miembros gubernamentales de China y Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y presentó otra subenmienda que consistía en sustituir «en virtud de» por «de conformidad con».
- 226.** El miembro gubernamental de China respaldó la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 227.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores y los miembros gubernamentales de China y Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 228.** El miembro gubernamental de México respaldó las subenmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores y los miembros gubernamentales de China y Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores, y retiró su subenmienda.

- 229. La Vicepresidenta empleadora preguntó a la Oficina si existía una diferencia jurídica sustancial entre «en virtud de la legislación nacional» y «de conformidad con la legislación nacional» en relación con la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 230. La representante del Secretario General dijo que no había ninguna diferencia jurídica y que se trataba únicamente de una cuestión lingüística.
- 231. A la luz de la explicación ofrecida por la Oficina, la Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda adicional presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 232. El miembro gubernamental de Sudáfrica preguntó en qué medida permitir que el término «plataforma digital de trabajo» abarcara a las personas físicas afectaría a la definición de trabajador. Por último, propuso sustituir «plataforma digital de trabajo» por «trabajador de plataformas digitales».
- 233. La representante del Secretario General explicó que la definición de «trabajador de plataformas digitales» figuraba más adelante en las conclusiones propuestas, y que por «plataforma digital de trabajo» se entendía una persona física o jurídica que organizaba la prestación de un servicio por medio de tecnologías digitales.
- 234. La enmienda (A.66, A.66, A.2 y A.90) fue adoptada con las subenmiendas del Grupo de los Empleadores, y los miembros gubernamentales de China y Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y del Grupo de los Trabajadores.

A.92

- 235. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda (A.92) con varios cambios. En el punto 3, *a*), propuso sustituir la formulación «organiza, en su totalidad o en parte» por «facilita transacciones de manera activa» antes de «, por medio de tecnologías digitales» y sustituir «la prestación de un servicio» por «entre». En el punto 3, *a*), *i*), propuso sustituir «a petición del destinatario» por «el destinatario», mantener «del servicio» y sustituir el punto y coma por la conjunción «y» punto. Por último, en el punto 3, *a*), *ii*), propuso sustituir «que implica la ejecución de un trabajo por una persona» por «una persona que presta un servicio». El orador dijo que la enmienda (A.92) contaba con amplio apoyo por parte de varios países, entre otros, los Estados miembros de la Unión Europea, el Reino Unido, Nueva Zelandia, el Canadá, Suiza, el Japón, Türkiye, Islandia y Noruega, y respondía a las inquietudes expresadas sobre el alcance del texto.
- 236. La Vicepresidenta empleadora secundó la enmienda, aunque expresó su preocupación por la palabra «transacciones».
- 237. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subenmienda, que fue secundada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. En el punto 3, *a*), propuso sustituir las palabras «facilita transacciones de manera activa», mantener «por medio de tecnologías digitales,» y añadir «, incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones, organiza el trabajo realizado por personas y facilita la prestación de un servicio entre:». En el punto 3, *a*), *i*), propuso sustituir «a petición del destinatario» por «el destinatario», mantener «del servicio» y sustituir «y» por «, a petición de este, y». En el punto 3, *a*), *ii*), propuso sustituir «una persona que presta un servicio» por «una persona que realiza un trabajo, incluido un servicio», «a cambio de una remuneración» por «a cambio de un pago» antes de «independientemente de», y «dicho servicio» por «dicho trabajo». Como resultado de lo anterior, el texto rezaría lo siguiente: «la expresión 'plataforma digital de trabajo' designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda

persona física que, por medio de tecnologías digitales, incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones, organiza el trabajo realizado por personas y facilita la prestación de un servicio entre: i) el destinatario del servicio, a petición de este y ii) una persona que realiza un trabajo, incluido un servicio, a cambio de un pago, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico específico».

- 238.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que le preocupaba el alcance de los cambios que se proponían en la subenmienda y reiteró que el Grupo de los Trabajadores estaba satisfecho con el texto del punto tal como figuraba inicialmente en las conclusiones propuestas.
- 239.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, destacó que el acuerdo alcanzado en relación con la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos había sido posible gracias a los notables esfuerzos que habían realizado países con ordenamientos jurídicos diversos y enfoques variados respecto del instrumento que se estaba redactando. Treinta y nueve países habían logrado acordar una formulación de avenencia que tenía en cuenta todas las reservas y permitía avanzar de manera constructiva.
- 240.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para sustituir «organiza, en su totalidad o en parte» por «brinda la oportunidad de poner en contacto», entre «toda persona física» y «por medio de tecnologías digitales», y para suprimir «incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones», así como el resto del texto del apartado *a)*. Propuso sustituir todo el punto 3, *a)*, i) por «al solicitante de un servicio» y, en el punto 3, *a)*, ii), sustituir la formulación «que implica la ejecución de un trabajo, incluido un servicio» por «un proveedor de servicios a cambio de un pago por servicios o una remuneración» antes de «independientemente de que dicho servicio se realice en línea o en un lugar geográfico específico.». Como resultado de lo anterior, el texto rezaría lo siguiente: «la expresión ‘plataforma digital de trabajo’ designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que brinda la oportunidad de poner en contacto, por medio de tecnologías digitales, al solicitante de un servicio y a un proveedor de servicios a cambio de un pago por servicios o una remuneración, independientemente de que dicho servicio se realice en línea o en un lugar geográfico específico». Era crucial reflejar que las plataformas digitales de trabajo no organizaban el trabajo.
- 241.** La Vicepresidenta empleadora explicó que las palabras «brinda la oportunidad de poner en contacto», en el punto 3, *a)*, se ajustaban más al concepto de la economía de plataformas, en la que las empresas no organizaban el trabajo de manera directa, sino que proporcionaban las infraestructuras necesarias para facilitar el contacto entre los proveedores y los solicitantes de servicios. La palabra «organiza» no reflejaba con precisión la diversidad de los modelos de plataformas. Suprimir las palabras «incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones» aportaba claridad y permitía armonizar el texto con la terminología establecida de la OIT. Además, los sistemas automatizados se utilizaban más allá de la economía de plataformas y las tecnologías variaban mucho. El instrumento contenía una sección dedicada a esa cuestión, por lo que resultaba innecesario incluir una referencia específica al respecto en la definición. Se necesitaba una definición clara y concisa en la que no se enumeraran todas las tecnologías digitales posibles.
- 242.** Sustituir «el destinatario del servicio» por «el solicitante de un servicio» en el punto 3, *a)*, i) permitía reflejar mejor la relación fundamental del modelo de las plataformas, en la que el cliente primaba sobre el consumidor final. Había que suprimir las palabras «a petición de este»

para definir las plataformas independientemente de si se habían realizado o no peticiones, ya que las plataformas existían antes de conectar la oferta y la demanda. La expresión «proveedor de servicios» reflejaba mejor la realidad y se ajustaba a anteriores descripciones de la economía de plataformas formuladas por la OIT.

- 243.** A fin de que el instrumento abarcara a todos los actores, había que incluir las palabras «un pago por servicios» en el punto 3, a), ii). Según lo dispuesto en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), la palabra «remuneración» se aplicaba solo a los trabajadores empleados, mientras que la mayoría de los trabajadores de plataformas eran trabajadores autónomos o contratistas independientes, con algunas excepciones.
- 244.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una nueva subenmienda para volver a insertar las palabras «incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones, organiza el trabajo realizado por personas para la prestación de sus servicios» después de «por medio de tecnologías digitales» en el punto 3, a); suprimir las palabras «que brinda la oportunidad de poner en contacto» antes de «por medio de tecnologías digitales», así como la palabra «entre»; incluir nuevamente las palabras «a petición del destinatario del servicio» en lugar de la expresión «al solicitante del servicio» en el punto 3, a), i); y sustituir las palabras «con un proveedor de servicios a cambio de un pago por servicios o» por las palabras «que implica la ejecución del trabajo por una persona a cambio de» en el punto 3, a), ii). Así pues, el texto quedaría formulado de la siguiente manera: «la expresión 'plataforma digital de trabajo' designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones organiza el trabajo realizado por personas para la prestación de sus servicios: i) a petición del destinatario del servicio; y ii) que implica la ejecución del trabajo por una persona a cambio de una remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico específico».
- 245.** La oradora explicó que las plataformas digitales de trabajo no solo cumplían una función de emparejamiento. Desempeñaban un papel activo en la estructuración y la administración del trabajo, entre otras cosas mediante la gestión algorítmica, la fijación de precios, la modulación del acceso al trabajo y la desactivación, por lo que no podían compararse con simples herramientas de acceso digital. Las plataformas digitales de trabajo no consistían en funciones neutrales de emparejamiento, sino que orquestaban todo el proceso de trabajo. El término «remuneración» comprendía todas las formas de pago por trabajo personal. Entre un 80 y un 90 por ciento de los trabajadores de plataformas digitales sostenían una relación de dependencia en el desarrollo de su actividad y muchos de ellos estaban clasificados erróneamente, lo que subrayaba la necesidad de utilizar la terminología correcta. El Grupo de los Trabajadores estaba satisfecho con la formulación original de la Oficina, ya que reflejaba la práctica del trabajo de plataformas de manera realista y objetiva.
- 246.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos encontraba que la subenmienda del Grupo de los Trabajadores era demasiado amplia. Si se daba a entender que cualquier tecnología digital utilizada para organizar un trabajo remunerado era una plataforma digital de trabajo, la formulación propuesta podía suponer la inclusión involuntaria de empresas convencionales, como un restaurante que ofreciera comida para llevar en una aplicación de pedidos.
- 247.** El miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores e hizo hincapié en que, en su país, la realidad era que las plataformas organizaban el trabajo en vez de actuar como meras intermediarias. La desregulación tenía

consecuencias graves y las definiciones debían reflejar las experiencias de los trabajadores sobre el terreno.

248. El miembro gubernamental de China señaló que en su país se ofrecía protección con arreglo a diferentes disposiciones jurídicas en función de si la relación de trabajo era formal o no. El orador presentó una subenmienda destinada a orientar más la formulación a los trabajadores que se encontraban en una relación de dependencia, que consistía en añadir las palabras «sujeta a la gestión de la plataforma» en el punto 3, a), ii). La subenmienda no fue secundada y, por tanto, se desestimó.
249. Los miembros gubernamentales de la Argentina y la India apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
250. El miembro gubernamental de Nigeria subrayó la importancia de mantener una definición y un alcance amplios y advirtió de que, si se incluían demasiados detalles, la norma podía perder flexibilidad y no abarcar las transiciones de las empresas convencionales a un modelo digital. Con respecto a las tecnologías digitales y el seguimiento automatizado, debían evitarse las ambigüedades para que las conclusiones propuestas no afectaran a las relaciones comerciales de manera involuntaria.
251. La Vicepresidenta empleadora coincidió en que las definiciones no debían incluir demasiados detalles ni afectar a las relaciones comerciales y dijo que estaba abierta a estudiar propuestas concretas que pudieran propiciar una definición más clara y concisa.
252. La Vicepresidenta trabajadora retiró su subenmienda adicional para facilitar el progreso de las labores y en el entendimiento de que la propuesta podía volver a presentarse más adelante. El Grupo de los Trabajadores había preferido en todo momento el texto original propuesto por la Oficina y encontraba que una definición clara y concisa facilitaría la comprensión y la posterior toma de decisiones.
253. La Vicepresidenta trabajadora, los miembros gubernamentales de Australia, el Brasil, México y Nueva Zelandia y el miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Suiza y el Reino Unido no apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. El miembro gubernamental de Australia precisó que la definición de las plataformas digitales debía reflejar que estas desempeñaban un papel activo en la organización del trabajo y no se limitaban a ofrecer oportunidades de conexión.
254. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. La inclusión de la idea del «trabajo organizado» añadía claridad a la definición, ya que distinguía a las plataformas digitales de trabajo de otro tipo de plataformas, como los sitios de anuncios. Ese enfoque permitía centrar la atención en las plataformas digitales de trabajo en contextos en los que existían vulnerabilidades o lagunas normativas.
255. La miembro gubernamental de Chile no apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Limitar la definición de plataforma digital de trabajo a la facilitación del contacto entre clientes y proveedores de servicios supondría la exclusión de las grandes empresas de transporte. Además, las plataformas objeto de examen operaban a nivel mundial, establecían horarios y objetivos de trabajo, supervisaban el rendimiento y desempeñaban un papel importante en la organización del trabajo.
256. El miembro gubernamental de la India expresó su desacuerdo con la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y, en particular, con la idea de suprimir las palabras «incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones», ya que ello supondría la exclusión de la mayoría de las plataformas que operaban

en la India y haría que muchos trabajadores de plataformas quedaran al margen del sistema de seguridad social del país.

- 257.** La Vicepresidenta empleadora aclaró que la supresión de esas palabras no tenía por objeto excluir a ninguna empresa.
- 258.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados Miembros, sugirió que, ante la falta general de apoyo, se diera por terminado el debate sobre la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, y propuso retomar la enmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y otros miembros. Los miembros gubernamentales de Australia y los Estados Unidos suscribieron esas observaciones.
- 259.** La Vicepresidenta empleadora declaró que el Grupo de los Empleadores no podía retirar sus subenmiendas y señaló la necesidad de alcanzar un consenso sobre el concepto de plataforma para que el instrumento fuera ampliamente aceptado y resultara aplicable. Se habían celebrado múltiples consultas con empresas de todas las regiones para que sus realidades quedaran debidamente reflejadas en la definición. La palabra «organiza» era una línea roja para el Grupo de los Empleadores, ya que no reflejaba la naturaleza de todas las plataformas digitales de trabajo. La oradora pidió presentar una subenmienda adicional.
- 260.** El Presidente recordó que los miembros gubernamentales habían pedido que se retomara el debate de la enmienda original (A.92) en su versión subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. El Presidente expresó su deseo de que se dieran a conocer las opiniones sobre dicha propuesta antes de aceptar nuevas subenmiendas a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 261.** La Vicepresidenta empleadora planteó una cuestión de orden para ejercer su derecho de proponer una subenmienda adicional a su propia subenmienda, la cual todavía estaba siendo examinada. Indicó que el propósito de la nueva subenmienda era promover el consenso.
- 262.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos compartía inquietudes similares a las expresadas por el miembro gubernamental de la India en relación con la subenmienda del Grupo de los Empleadores, ya que, según la formulación propuesta, cualquier proveedor de telecomunicaciones, incluidas las empresas proveedoras de servicios telefónicos o de correo electrónico, podían involuntariamente quedar incluidas en el ámbito de aplicación de las plataformas digitales de trabajo. Dado que probablemente esa no era la intención de la Comisión ni tampoco la del Grupo de los Empleadores, solicitó a este último que retirara su enmienda (A.92).
- 263.** El Presidente señaló que parecía haber un amplio acuerdo en la sala sobre el hecho de que la subenmienda del Grupo de los Empleadores no contaba con apoyo, lo cual indicaba claramente que la Comisión era partidaria de retomar la enmienda original (A.92) y la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. Invitó al Grupo de los Empleadores a que reconsiderara su posición.
- 264.** La Vicepresidenta empleadora indicó que una vez más no se le había permitido hacer uso de la palabra tras una cuestión de orden, lo que suponía un incumplimiento preocupante del Reglamento. La oradora tomó nota de la preocupación del miembro gubernamental de los Estados Unidos en relación con la inclusión accidental de las empresas de telecomunicaciones. Como solución, propuso sustituir la oración «brinda la oportunidad de poner en contacto» por «facilita la puesta en contacto entre». Asimismo, propuso utilizar «pago» como término general en el punto 3, a), ii) en lugar de «un pago por servicios o una remuneración».

- 265.** La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de México, hablando también en nombre de Chile y Colombia, suscribieron la opinión expresada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros en el sentido de que convenía tomar una decisión en relación con la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 266.** La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda.
- 267.** El miembro gubernamental de Polonia, con el apoyo de los miembros gubernamentales del Canadá y el Reino Unido, solicitó que se hiciera constar en acta que el Presidente confirmaba que la subenmienda no había sido adoptada, en lugar de indicar que había sido retirada, para evitar que al día siguiente se siguiera debatiendo la cuestión.
- 268.** El Presidente aclaró que el Grupo de los Empleadores sí había retirado la subenmienda, y que no se había tomado la decisión de no adoptarla. La Comisión retomaría el debate sobre la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. El Presidente afirmó asimismo que la Comisión no retomaría el debate de la subenmienda del Grupo de los Empleadores.
- 269.** Los miembros gubernamentales de la India; el Japón; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; Suiza; Türkiye y el Reino Unido respaldaron la enmienda (A.92) en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 270.** El miembro gubernamental de Barbados, hablando en nombre de los países de la CARICOM, apoyó la enmienda (A.92) en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, pero dijo que prefería el término «remuneración» antes que «pago» en el punto 3, a), ii). El miembro gubernamental de Belice suscribió esa declaración.
- 271.** El miembro gubernamental de Australia dijo que muchas plataformas organizaban de manera activa el trabajo y no solo ponían en contacto a los solicitantes de servicios y los trabajadores. La subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos intentaba captar el sentido tanto de la organización del trabajo como de su facilitación, pero reformulaba la función de las plataformas de tal modo que las desvinculaba de los trabajadores. En su opinión, esa redacción permitiría a las plataformas eludir toda responsabilidad con respecto a los trabajadores y no reflejaba las inquietudes planteadas por otros Gobiernos. El miembro gubernamental de China dijo que compartía esas preocupaciones y no respaldó la subenmienda.
- 272.** A fin de reflejar mejor la naturaleza de la relación, la Vicepresidenta trabajadora presentó otra subenmienda: en primer lugar, en el punto 3, a), suprimir la palabra «entre», porque la relación no solo se establecía entre el destinatario y el trabajador; en segundo lugar, suprimir «facilita», puesto que no se facilitaba una relación, sino que se organizaba o disponía un servicio; en tercer lugar, en el punto 3, a), i), reinsertar «a petición del» y suprimir «, a petición de este», ya que así se mostraba la naturaleza de la relación; y en cuarto lugar, en el punto 3, a), ii), suprimir «una persona que realiza un trabajo» y reinsertar «que implica la ejecución de un trabajo por una persona». La formulación propuesta tenía por objeto posibilitar que las plataformas tuvieran que rendir cuentas por las condiciones de los trabajadores. La oradora añadió una última subenmienda para sustituir «a cambio de un pago» por «a cambio de remuneración».
- 273.** La Vicepresidenta empleadora observó que parecía haber cierto acuerdo entre los grupos sobre el tenor de la definición de «plataforma digital de trabajo». Para el Grupo de los Empleadores, era importante que en la definición se incluyese tanto a las plataformas basadas en la ubicación como a las plataformas en línea, de conformidad con la manera en que la OIT concebía desde hace tiempo la economía de plataformas. También era importante dilucidar la

relación que existía entre la plataforma digital de trabajo y el trabajador de plataformas. La oradora dijo que podía aceptar tanto «pago» como «pago o remuneración».

- 274.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que parecía que el Grupo de los Trabajadores deseaba que se clasificara a todas las plataformas como empleadores, mientras que el Grupo de los Empleadores quería que se las definiera como algo distinto a un empleador. La finalidad de la formulación de avenencia reflejada en su subenmienda era llegar a una definición que pudiera abarcar ambas posibilidades. El objetivo consistía en definir «plataforma digital de trabajo» y no tanto en determinar la existencia de una relación de trabajo, cuestión que podía abordarse más adelante en el texto.
- 275.** La Vicepresidenta trabajadora aclaró que el Grupo de los Trabajadores no afirmaba de manera taxativa que hubiera una relación de trabajo en todos los casos, sino que hacía referencia a una relación contractual que podía adoptar distintas formas.
- 276.** El miembro gubernamental de la India dijo que le preocupaba el uso del término «remuneración», ya que no se correspondía con los modelos operativos de la economía de plataformas. «Remuneración» normalmente hacía referencia a una relación de trabajo, pero los trabajadores de plataformas ejercían su actividad conforme a modelos diversos. No sería práctico utilizar «remuneración» sin tener en cuenta los costos y gastos en que incurrían los trabajadores para prestar un servicio concreto. Por ello, el orador presentó una nueva subenmienda para sustituir, en el punto 3, *a*), ii), «remuneración» por «pago», que era el término que figuraba en la enmienda original (A.92).
- 277.** La Vicepresidenta empleadora se mostró favorable a que el ámbito de aplicación del instrumento abarcara a empleados, contratistas independientes, autónomos y a terceras categorías de trabajadores definidas en los distintos contextos nacionales, por lo que secundó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de la India.
- 278.** El miembro gubernamental de México señaló a la atención de la Comisión que el término «remuneración» se utilizaba en el Informe V (2), titulado Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. El término se usaba en instrumentos que se aplicaban a todos los trabajadores, también a los trabajadores autónomos, como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Las conclusiones propuestas indicaban que los trabajadores podían recibir, además de la remuneración, una compensación por los gastos u otros costos relacionados con los servicios prestados. El orador solicitó a la Oficina que aclarase el significado que se había querido dar al término inglés «remuneration» (remuneración), con el fin de que no se perdiera ningún matiz en la traducción.
- 279.** La representante del Secretario General explicó que el término «remuneration» no se usaba exclusivamente en referencia a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. También podía abarcar a los trabajadores autónomos. Varios instrumentos existentes estaban en consonancia con esa interpretación, como el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En el presente contexto, el término «remuneración» se usaba para referirse tanto a la remuneración que recibirían los empleados como a la compensación que se abonaría a los trabajadores autónomos por su trabajo. Sin embargo, no incluía los costos en que hubieran incurrido los trabajadores autónomos durante la prestación de los servicios solicitados.
- 280.** Tras haber escuchado esa explicación, los miembros gubernamentales de México y el Uruguay decidieron no respaldar la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de la

India y expresaron su preferencia por el término «remuneración», ya que no se hallaba limitado a una modalidad de empleo concreta.

281. El miembro gubernamental de China preguntó a la Oficina si «pago o remuneración» sería una formulación lo bastante amplia para abarcar todas las posibles fuentes de ingresos y si mantener únicamente el término «remuneración» conllevaba el riesgo de excluir ciertas formas de ingresos.
282. La representante del Secretario General aclaró que el término «pago» abarcaría el sentido de «remuneración», así como otros costos en que incurriese el trabajador autónomo para prestar el servicio.
283. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de la India, ya que permitiría restablecer el texto original propuesto en anterior subenmienda.
284. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la utilización de «pago o remuneración». Si bien la mayor parte de los trabajadores recibía una «remuneración», el orador consideró que la combinación de «pago» y «remuneración» permitiría abarcar adecuadamente todos los tipos de relaciones de trabajo.
285. La miembro gubernamental del Pakistán apoyó la subenmienda del miembro gubernamental de la India. En la mayoría de los países, el término «remuneración» implicaba una relación formal entre un empleador y un empleado, por lo que quizá no era apropiado para la economía de plataformas, que estaba en constante evolución. La palabra «pago» facilitaría la aplicación de la legislación y la solución de conflictos en dichos países.
286. La Vicepresidenta empleadora observó que había un amplio apoyo a favor del término «pago» y destacó la importancia de contar con legislación que pudiera aplicarse de manera efectiva en los distintos contextos nacionales. Señaló que el término «remuneración», según se definía en el Convenio núm. 100, se limitaba a la relación de trabajo, y solicitó a la Oficina que aclarase la fuente utilizada para definir el término «pago».
287. La representante del Secretario General confirmó que, en efecto, la definición de «remuneración» en el Convenio núm. 100 atañía a la relación de trabajo, pero dijo que en otras normas de la OIT el término se utilizaba de manera más general. Así pues, el significado de remuneración variaba según el contexto y la intención de cada instrumento.
288. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su preferencia por «remuneración» que, según la explicación de la Oficina, hacía referencia a los ingresos del trabajo al margen de si existía o no una relación de trabajo. Se escogiese un término u otro, los ingresos del trabajo deberían quedar comprendidos en él.
289. El miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores, pero, consciente de que el término «organiza» planteaba problemas, propuso la siguiente alternativa: «organiza el trabajo realizado por personas para la prestación o la facilitación de un servicio» al final del apartado a).
290. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que era partidaria de mantener la palabra «remuneración», que era el término que más cerca estaba de captar en toda su amplitud el sentido de la compensación del trabajo, y además facilitaba un mayor acceso a la protección social.
291. El miembro gubernamental de Egipto, haciendo suya la declaración del grupo de África, dijo que estaba de acuerdo con que se utilizase «remuneración», aunque en su opinión había que

reflexionar sobre la capacidad de la gestión algorítmica para garantizar que pagos que no estuvieran por debajo de los salarios mínimos.

- 292.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que la relación primordial en la economía de plataformas era entre el trabajador y la plataforma digital de trabajo, y no entre esta y el destinatario de los servicios. Dio varios ejemplos de trabajadores de servicios de transporte y entrega, asistencia informática y distribución de alimentos que carecían de apoyo y protección por la negativa de las plataformas a reconocer su papel de empleador. Suprimir la palabra «entre» permitiría aclarar que era la plataforma, y no el cliente, quien sostenía la relación contractual fundamental. Mantener la formulación existente podría eliminar las plataformas del ámbito del convenio y debilitar la eficacia del instrumento. El Grupo de los Trabajadores no afirmaba que todos los trabajadores fueran empleados, pero buscaba que se reflejara con mayor claridad la importancia de la relación plataforma-trabajador.
- 293.** El miembro gubernamental de México, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores, ya que aportaba claridad sobre el papel de las plataformas en la organización del trabajo y evitaba ambigüedades jurídicas. Podían existir diversos tipos de relaciones entre el trabajador de plataformas y la plataforma digital de trabajo, pero era importante que el ámbito del instrumento incluyera una relación de trabajo directa entre ambos, en lugar de intentar ocultarla.
- 294.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos afirmó que las palabras «facilita» y «entre» eran esenciales para que la definición reflejara diversos modelos de plataformas. Algunas plataformas ejercían un grado de control elevado mientras que otras prestaban un servicio de contacto y facilitación.
- 295.** El miembro gubernamental del Brasil aclaró que la palabra «organiza» no implicaba necesariamente una relación de subordinación entre la plataforma y el trabajador. Distintos ordenamientos jurídicos, incluido el del Brasil, que reconocía derechos a los trabajadores autónomos, tenían modelos alternativos en que el trabajo estaba organizado pero no era jerárquico.
- 296.** El miembro gubernamental de China, secundado por el miembro gubernamental de la Argentina, presentó una subenmienda adicional a la subenmienda del Grupo de los Trabajadores (A92) 3(a)[6] que consistía en añadir la palabra «o» y en volver a introducir la palabra «facilita». Ambos miembros gubernamentales apoyaban la subenmienda del Grupo de los Trabajadores destinada a suprimir la palabra «entre». Así pues, el texto quedaría formulado en los siguientes términos: «organiza el trabajo realizado por personas o facilita la prestación de un servicio». El objetivo era encontrar un punto intermedio que reflejara la diversidad de relaciones de las plataformas y dar con una definición inclusiva y adaptable.
- 297.** El miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, se pronunció a favor de suprimir la palabra «entre», y señaló que mantenerla supondría excluir a varios actores relevantes de la economía de plataformas.
- 298.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de China. La palabra «organiza» seguía planteando un problema para el Grupo de los Empleadores, ya que podía implicar la existencia de una relación de trabajo que no reflejaba la diversidad de relaciones de la economía de plataformas, pero la oradora estaba dispuesta a aceptarla si se incluía junto con las palabras «o facilita», conforme a lo propuesto por el miembro gubernamental de China. No obstante, se pronunció en contra de suprimir la palabra «entre».

- 299.** El miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda propuesta por el Gobierno de China, pero sugirió revisar el orden de las palabras y, en particular, anteponer las palabras «la prestación de un servicio» a la palabra «facilita», por una cuestión de lógica en la formulación.
- 300.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental de la Argentina, presentó una subenmienda adicional (A92) 3(a)[6] destinada a reestructurar el texto, más que a revisarlo, con el objetivo de aclarar que la palabra «entre» modificaba únicamente a la palabra «facilita». El texto del apartado sería el siguiente: «la expresión 'plataforma digital de trabajo' designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones: i) organiza el trabajo realizado por personas; o ii) facilita la prestación de un servicio entre: a) el destinatario del servicio y b) que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de un pago, y iii) independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico específico».
- 301.** La miembro gubernamental de Costa Rica apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 302.** El miembro gubernamental de Australia no apoyó la subenmienda adicional propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, ya que en términos efectivos la palabra «entre» podía permitir que las plataformas renunciaran a la relación en cuestión.
- 303.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso otra subenmienda A92) 3(a)[8], cuyo propósito era sustituir la palabra «o» por la palabra «y» al final del punto 3, a), i). La palabra «o» introducía una opción que ampliaba el ámbito del instrumento propuesto, pero eso no era lo que se buscaba. El objetivo consistía en definir las plataformas digitales de trabajo en las que la organización del trabajo fuera una de las condiciones necesarias.
- 304.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda adicional presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 305.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda adicional propuesta por el Gobierno de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea para sustituir «o» por «y», pero estaba en contra de que la prestación de servicios fuera entre el destinatario y el trabajador, conforme a lo propuesto en la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 306.** El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la subenmienda adicional presentada por el Gobierno de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea para sustituir «o» por y».
- 307.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda adicional cuyo propósito era sustituir «y» por «y/o» en el punto 3, a), i), añadir una coma después de «servicio» e incluir «que no consista simplemente en permitir la comunicación» antes de «entre» en el punto 3, a), ii), a fin de aclarar el alcance de la definición de las plataformas digitales de trabajo. La intención era abarcar las plataformas digitales de trabajo, pero no empresas como los proveedores de servicios de telecomunicaciones. Además, la relación entre los trabajadores y las plataformas quedaría más clara al definir el concepto de trabajador en secciones subsiguientes.
- 308.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda adicional propuesta por el Grupo de los Empleadores porque prefería la formulación anterior, que rezaba «organiza el trabajo

realizado por personas» y «facilita la prestación de servicios». Presentó una subenmienda adicional destinada a suprimir las palabras «que no consista simplemente en permitir la comunicación» en el punto 3, a), ii), por ser poco claras, y propuso reorganizar el texto de forma más clara añadiendo un inciso más, de modo que el texto rezara: «facilita la prestación de un servicio; iii) a petición del destinatario del servicio, que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, y iv) independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico específico.». Por último, reiteró que el Grupo de los Trabajadores seguía prefiriendo la palabra «remuneración» a la palabra «pago».

309. Los miembros gubernamentales de Australia, el Brasil y México apoyaron la subenmienda adicional del Grupo de los Trabajadores para suprimir las palabras «que no consista simplemente en permitir la comunicación» y reestructurar los incisos.
310. La Vicepresidenta empleadora propuso suprimir, en el punto 3, a), las palabras «incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones». No convenía llevar a cabo una enumeración, ya que además en secciones subsiguientes del instrumento se abordaría la cuestión del seguimiento y la toma de decisiones. Asimismo, propuso añadir las palabras «o del solicitante» después de «a petición del destinatario» para incluir las relaciones tanto con los clientes como con los consumidores.
311. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la subenmienda adicional del Grupo de los Trabajadores. La organización del trabajo era un elemento clave de las plataformas digitales de trabajo y un factor de vulnerabilidad, debido a las lagunas normativas existentes. Dado el mandato de la Oficina de promover el trabajo decente y el principio constitucional de la OIT que defendía que el trabajo no era una mercancía, el Canadá indicó que prefería el término «remuneración», que aludía a una contrapartida por el trabajo realizado, y no a una mera transacción.
312. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores para añadir «o del solicitante». Con respecto a la supresión de las palabras «incluidos los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones», señaló que el Grupo de los Trabajadores mantenía una postura flexible. Su Grupo había preferido en un principio la expresión «tecnologías digitales», pero la oradora era consciente de que para algunos miembros gubernamentales era importante incluir una referencia a los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones.
313. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda adicional propuesta por el Grupo de los Empleadores y recalcó la importancia de definir el concepto de «plataforma digital de trabajo» de manera precisa, de modo que no abarcara las empresas convencionales que tomaban pedidos por medios digitales. También planteó su inquietud con respecto a la circularidad de las definiciones, ya que el proyecto de definición de «plataforma digital de trabajo» contenía la expresión «trabajador de plataformas digitales» y la definición de «trabajador de plataformas digitales» incluía la expresión «plataforma digital de trabajo».
314. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, sostuvo que el ámbito de aplicación del instrumento debía estar lo suficientemente acotado para poder garantizar su cumplimiento. Incluir la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o toma de decisiones como una condición permitiría distinguir con mayor claridad las plataformas digitales de trabajo de las plataformas que meramente utilizaban tecnologías digitales. Por consiguiente, propuso una subenmienda adicional que consistía en sustituir la palabra «incluidos» por la palabra «utilizando» al final del encabezamiento del punto 3, a), de modo que el texto rezara: «por medio de tecnologías

digitales, utilizando los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones».

- 315.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda adicional propuesta por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, ya que el alcance de la palabra «utilizando» era demasiado limitado.
- 316.** La Vicepresidenta empleadora se pronunció en contra de la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y propuso en su lugar una subenmienda adicional destinada a suprimir las palabras «utilizando los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones».
- 317.** El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la subenmienda adicional propuesta por el Grupo de los Empleadores. Las plataformas digitales de trabajo que utilizaran sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones debían ofrecer a todos los trabajadores, independientemente de su clasificación, la posibilidad de acceder a vías de recurso o a la justicia en caso de conflicto. Ello revestía especial importancia en los pequeños Estados insulares en desarrollo, en los que muchos trabajadores carecían de medios para contratar a profesionales del derecho. Su delegación hubiera preferido la palabra «incluidos», pero podía aceptar «utilizando», ya que lo principal era asegurar el acceso a la justicia.
- 318.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió aclaraciones al Grupo de los Empleadores sobre la subenmienda adicional que este había presentado para suprimir las palabras «utilizando los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones». Le preocupaba que esa supresión ampliara el ámbito de aplicación del instrumento de manera excesiva y dificultara su ratificación y aplicación.
- 319.** El miembro gubernamental de Chile no apoyó la subenmienda adicional del Grupo de los Empleadores. El objetivo de la Comisión era regular el trabajo de plataformas, y la automatización de los procesos de seguimiento y toma de decisiones con respecto a la actividad de los trabajadores constituía un aspecto central de ese desafío.
- 320.** La Vicepresidenta empleadora señaló que enumerar tecnologías no contribuía a satisfacer la necesidad de lograr un mayor nivel de claridad y simplicidad. Todavía no existían definiciones acordadas por la OIT a nivel tripartito de «sistemas automatizados de seguimiento» y «sistemas automatizados de toma de decisiones», por lo que esas expresiones podían dar lugar a problemas de aplicación. La oradora pidió a la Oficina que explicara por qué esas expresiones no se habían incluido en la sección de las definiciones.
- 321.** Un representante de la Oficina señaló que la Oficina no había incluido las expresiones en la definición funcional de plataforma digital de trabajo porque, atendiendo a las respuestas al cuestionario que figuraban en el Informe V (2), *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, los sistemas automatizados no constituían necesariamente una característica distintiva de la economía de plataformas. La tecnología digital era un elemento central de las plataformas digitales, pero no todas las plataformas digitales de trabajo utilizaban sistemas automatizados de seguimiento. Muchas empresas ajenas a la economía de plataformas también usaban sistemas automatizados. Por lo tanto, en las conclusiones propuestas, la Oficina había incluido disposiciones aplicables a los sistemas automatizados, siempre que se utilizaran, particularmente en relación con la transparencia, la solución de conflictos y cuestiones similares.

- 322.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y con apoyo de la miembro gubernamental del Canadá, sostuvo que debía acotarse el ámbito de aplicación del instrumento previsto en la versión original de las conclusiones propuestas. El uso de los sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones debería ser una condición excluyente, de manera que las plataformas que no utilizaran esos sistemas quedaran fuera del ámbito de aplicación del instrumento. Si se suprimía esa referencia, el instrumento propuesto se aplicaría a todas las plataformas que utilizaran tecnologías digitales, lo que excedía el mandato vigente de la Comisión.
- 323.** La Vicepresidenta trabajadora observó que, con las sucesivas subenmiendas, parecía haberse perdido el vínculo entre la persona que realizaba el trabajo y la prestación del servicio, lo que indicaba una separación entre la organización del trabajo y la facilitación del servicio. Recordó que la intención original había sido conectar ambos aspectos y propuso una subenmienda para que el texto rezara: «organiza el trabajo realizado por personas con miras a la prestación o facilitación de sus servicios».
- 324.** El miembro gubernamental de México señaló que uno de los elementos preponderantes para definir una plataforma digital era la presencia de mecanismos de seguimiento automatizados. Sin embargo, en muchos casos, el uso de esos mecanismos era una cuestión de grados y, en ese sentido, citó la experiencia de México, donde algunas plataformas digitales hacían un uso no tan intensivo de los algoritmos. A ese respecto, presentó una subenmienda adicional que consistía en añadir las palabras «utilizando predominantemente» antes de «mecanismos automatizados de monitoreo». La atención debía seguir centrándose en proteger a los trabajadores y combatir su vulnerabilidad, independientemente del nivel de utilización de los algoritmos. La subenmienda no fue secundada.
- 325.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la inclusión de una referencia a «los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones». Pidió a la Oficina que aclarara si en la OIT había una definición consensuada de esa terminología y preguntó de qué manera se aplicaría, por ejemplo, el seguimiento a un trabajador autónomo que encontraba su clientela a través de una plataforma, pero realizaba su trabajo fuera de ella. Subrayó la importancia de comprender claramente la cuestión para llegar a un consenso fructífero.
- 326.** La representante del Secretario General confirmó que no existía ninguna definición de la OIT de «los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones».
- 327.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, declaró que no esperaba que las plataformas implantaran sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones. Por el contrario, consideraba que, si las plataformas ya utilizaban dichos sistemas en sus modelos empresariales y reunían otras condiciones pertinentes, deberían clasificarse como plataformas digitales de trabajo.
- 328.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que la referencia a los sistemas automatizados de seguimiento y a los sistemas automatizados de toma de decisiones debía mantenerse, ya que de lo contrario el ámbito de aplicación podría incluir un anuncio clasificado o una bolsa de trabajo digitales, lo que debería evitarse. Solo se consideraba que una plataforma era una plataforma digital de trabajo cuando organizaba un servicio por calificaciones o perfiles, lo que implicaba la existencia de sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones.

- 329.** La Vicepresidenta empleadora solicitó a la Oficina que aclarara por qué no se había incluido la referencia a los sistemas automatizados en la definición que esta había propuesto. También dijo que estaba de acuerdo con la Vicepresidenta trabajadora en que no todos los sitios web o bolsas de trabajo digitales debían incluirse en la definición. Sin embargo, recalcó que debían incluirse las plataformas digitales de trabajo típicas, tanto las basadas en la ubicación como las que funcionaban en línea.
- 330.** Un representante de la Oficina aclaró que si en la definición no se habían incluido los sistemas automatizados era porque ello no se había solicitado en las respuestas al cuestionario. En las respuestas al cuestionario también se indicaba que las plataformas locales más pequeñas organizaban y gestionaban el trabajo sin recurrir a sistemas automatizados. Por ejemplo, las plataformas podían ofrecer servicios de trabajo doméstico cuando las solicitudes de los clientes se recibían a través de teléfonos móviles. En tales casos, una persona, y no un sistema automatizado, asignaba un trabajador a un hogar en concreto.
- 331.** El miembro gubernamental de la India no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea consistente en emplear la palabra «utilizando», y reafirmó que prefería la palabra «incluidos». Como alternativa, sugirió utilizar «y/o» después de «tecnologías digitales», de modo que el texto se leyera así: «tecnologías digitales y/o sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones».
- 332.** El miembro gubernamental de México no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, ya que prefería la palabra «incluidos». Los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones solían ser más pertinentes para los tipos de trabajo que requerían la presencia física del trabajador, y menos para otras formas de trabajo en plataformas. La palabra «incluidos» implicaba que en la definición se abarcarían las características tanto de las plataformas basadas en la ubicación como de las plataformas en línea.
- 333.** El miembro gubernamental de Barbados reafirmó que el ámbito de aplicación debía comprender los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones, y sin por ello dejar de ser circunscrito. El objetivo debería consistir en abarcar los sistemas de gestión o supervisión que implicaban poca o ninguna vigilancia humana, ya que ese era el segmento del mercado de trabajo por reglamentar. Dijo que prefería el término «utilizando» y que la frase podría incluso decir «plataformas digitales que utilizan sistemas automatizados de seguimiento y sistemas automatizados de toma de decisiones».
- 334.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos reiteró que con la palabra «incluidos» se abarcarían las pequeñas empresas que no utilizaban sistemas automatizados, lo que no debería ser el objetivo del instrumento.
- 335.** La miembro gubernamental de Australia señaló, en respuesta a otros miembros gubernamentales, que el seguimiento automatizado no tenía por qué consistir necesariamente en un seguimiento físico y en tiempo real del desempeño del trabajo, y que podía ser una herramienta de las plataformas en línea, que, por ejemplo, usaran la automatización para determinar la posición del perfil de un trabajador en la aplicación sobre la base de reseñas de clientes o para monitorear las comunicaciones entre el trabajador y el cliente a través de la aplicación. La oradora invitó a otros Gobiernos que hubieran regulado esa cuestión a que indicaran de qué manera podía utilizarse ese término en su legislación nacional.

- 336.** La Vicepresidenta empleadora hizo suya la opinión de la oradora anterior e invitó a los Gobiernos a que expusieran cómo se definían las plataformas digitales de trabajo en su legislación nacional. Si bien el Grupo de los Empleadores prefería suprimir la frase en su totalidad, como solución de compromiso, la oradora presentó otra subenmienda para suprimir las palabras «sistemas automatizados de seguimiento o», de modo que el texto dijera «utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones».
- 337.** Los miembros gubernamentales de Barbados; la India; México; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; el Reino Unido y los Estados Unidos apoyaron la nueva subenmienda de la Vicepresidenta empleadora.
- 338.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que, si bien el Grupo de los Trabajadores no tenía una preferencia marcada por «utilizando» o «incluidos», sí habría querido que se mantuviera la referencia al seguimiento. No obstante, dado el amplio consenso existente, apoyó la subenmienda adicional de la Vicepresidenta empleadora, pero advirtió de que tenía la intención de volver a la cuestión de la gestión algorítmica en una sección posterior del texto.
- 339.** El miembro gubernamental de Australia manifestó sus reservas acerca de la posible reducción del ámbito de aplicación y señaló que los sistemas automatizados de toma de decisiones y los sistemas automatizados de seguimiento eran conceptos distintos. Sin embargo, en vista del apoyo general a la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores para suprimir las palabras «sistemas automatizados de seguimiento o», también la respaldó.
- 340.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda al inciso i) para que dijera «organiza el trabajo realizado por personas para la prestación o la facilitación de un servicio», porque el anterior texto subenmendado ya no guardaba relación con la prestación o la facilitación de un servicio.
- 341.** El miembro gubernamental de Barbados presentó una subenmienda para trasladar la expresión «a cambio de un pago» del inciso iii) al final del inciso i), de modo que este dijera «organiza el trabajo realizado por personas para la prestación o la facilitación de un servicio a cambio de un pago».
- 342.** Los miembros gubernamentales de la India y el Níger secundaron la nueva subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Barbados.
- 343.** La Vicepresidenta empleadora reiteró sus preocupaciones con respecto al término «organiza». No obstante, en vista del acuerdo general alcanzado en la sala, apoyó la subenmienda del miembro gubernamental de Barbados y presentó otra subenmienda para sustituir, en el inciso i), las palabras «organiza el trabajo realizado por personas para la prestación o facilitación de un servicio» por «organiza o facilita la prestación de un servicio», de modo que el texto rezase «organiza o facilita la prestación de un servicio a cambio de un pago».
- 344.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. La oradora aceptó el uso de «pago», siempre y cuando se definiera con claridad más adelante en el texto.
- 345.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Barbados, pero no la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora. La conjunción «o» implicaba una alternativa, lo cual ampliaría el ámbito de aplicación del instrumento e incluiría a plataformas que solo facilitaban el trabajo, pero no lo organizaban. Era importante limitar el alcance de la definición de las plataformas digitales de trabajo para

englobar a aquellas que lo facilitaban y lo organizaban, ya que ambas condiciones debían cumplirse simultáneamente.

- 346.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora y se hizo eco de las preocupaciones expresadas por el miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Además, el inciso i), en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores, no hacía ninguna referencia a los trabajadores. El orador presentó entonces una subenmienda para insertar «por una persona que realiza el trabajo» después de «de un servicio».
- 347.** El miembro gubernamental del Brasil apoyó las subenmiendas presentadas por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 348.** El miembro gubernamental de la Argentina no respaldó el uso de la palabra «y» según figuraba en la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Barbados. Había muchas plataformas que no organizaban el trabajo y simplemente lo facilitaban. Además, en la Argentina, la palabra «organiza» denotaba la existencia de una relación de trabajo. El uso de «y/o» entre las palabras «organiza» y «facilita» en el inciso i) quizá era una alternativa válida.
- 349.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora. La redacción propuesta en ese momento sugería que la plataforma organizaba el trabajo y facilitaba a un trabajador para que este proporcionase el servicio, cuando era en realidad la plataforma digital de trabajo, y no el trabajador, la que prestaba el servicio. Ese texto presuponía además que la relación se daba entre el trabajador de plataformas y el cliente, y no entre aquel y la plataforma digital de trabajo. El Grupo de los Trabajadores no podía aceptar una formulación que diera a entender que el único que prestaba el servicio era el trabajador. El servicio, como tal, implicaba recibir la solicitud, encontrar a trabajadores que pudieran atenderla, decidir cómo se vincularía a los trabajadores con el servicio y posiblemente tramitar el pago; todo eso era un servicio que proveía la plataforma digital de trabajo y no el trabajador por sí solo. La oradora solicitó a la Oficina que aclarase cómo se había previsto conceptualizar la relación entre la plataforma digital de trabajo, el trabajador y el consumidor en las definiciones contenidas en las conclusiones propuestas.
- 350.** La Vicepresidenta empleadora recordó que el Grupo de los Empleadores no deseaba que el término «organiza» figurara en el texto, pero podía aceptarlo si se incluía «y/o» de forma que el inciso rezase «organiza y/o facilita la prestación de un servicio a cambio de un pago», opción que se presentó en forma de subenmienda. Señaló que la expresión «y/o» se había utilizado en numerosas ocasiones en otros instrumentos de la OIT. Dijo que su Grupo no podía aceptar la conjunción «y» a secas porque daba a entender que las plataformas digitales de trabajo organizaban dicho trabajo.
- 351.** El miembro gubernamental de Australia observó que gran parte de la discusión se había centrado en las preocupaciones expresadas sobre el significado de «organizar» y «facilitar», y que el Grupo de los Empleadores había manifestado su preocupación por que la idea de «organizar» presuponía una relación de trabajo en muchas jurisdicciones. Solicitó a la Consejera Jurídica que aclarase si la palabra «organizar» tenía un significado claro en el contexto de los instrumentos de la OIT.
- 352.** La representante del Secretario General explicó que la definición propuesta se elaboró sobre la base de las respuestas al cuestionario. En el cuestionario se utilizó inicialmente el término «prestar un servicio», pero en las respuestas se indicó que era demasiado restringido. Por ello

se utilizó el término «organizar», con el fin de englobar una serie de actividades, entre otras, asignar tareas, ofrecer orientación y dar instrucciones claras.

- 353.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una subenmienda que consistía en insertar la palabra «el trabajo» después de «organiza» con la finalidad de reflejar todas las formas de trabajo, bien fuera realizado por un empleado, bien por un trabajador, bien por otra categoría de trabajador, y en insertar la conjunción «y» entre «organiza el trabajo» y «facilita», de modo que el texto rezase «organiza el trabajo y facilita». Solicitó asimismo a la Oficina que aclarase la diferencia jurídica entre la conjunción «o» y la fórmula «y/o». Era importante que se cumplieran íntegramente las dos condiciones de organizar y facilitar el trabajo para no ampliar el alcance.
- 354.** La representante del Secretario General señaló que en el *Manual de redacción de los instrumentos de la OIT* se desaconsejaba el uso de «y/o» porque no abordaba ni resolvía las ambigüedades inherentes al uso de «o». El uso de «y/o» se reservaba a los casos en que, para la aplicabilidad de una disposición, debían cumplirse, en su totalidad o en parte, un conjunto claro de criterios.
- 355.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora que consistía en insertar «y/o», a la luz de la explicación facilitada por la Oficina.
- 356.** En respuesta a la pregunta de la Vicepresidenta trabajadora sobre la intención con la que se definió «plataforma digital de trabajo» en las conclusiones propuestas, la representante del Secretario General señaló que en estas se utilizaba el término «organización» en el sentido de organizar la prestación de un servicio que implicaba la ejecución de un trabajo. La intención era excluir a las plataformas que no cumplían otro cometido que facilitar el contacto entre el proveedor de un servicio y la solicitud de dicho servicio, y centrarse en las plataformas digitales de trabajo que prestaban un servicio a quienes deseaban recurrir a él por medio de la utilización del trabajo realizado por otra persona. Con ello se pretendía limitar el ámbito de aplicación a las plataformas que dependían del trabajo realizado por un trabajador.
- 357.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos destacó la necesidad de abarcar situaciones en las que la plataforma digital de trabajo actuaba como facilitadora de los servicios que un trabajador prestaba al consumidor. Una plataforma de servicios de telesalud ponía en contacto a los proveedores de servicios sanitarios con los consumidores. En ese caso, era el trabajador o proveedor de servicios sanitarios quien, teniendo facultad para ello, prestaba el servicio.
- 358.** La Vicepresidenta empleadora dijo que coincidía en que el trabajador era el que realizaba el trabajo y prestaba el servicio.
- 359.** La Vicepresidenta trabajadora subrayó que la explicación de la Oficina estaba en sintonía con su manera de entender el concepto, a saber, que en un contexto como el de la telesalud había un trabajo médico básico, pero el servicio se refería a todo aquello que lo hacía posible, como poner en contacto a los profesionales acreditados con los clientes, tramitar pagos y supervisar las calificaciones, entre otras cosas. Esa estructura, y no la asistencia sanitaria en sí, constituiría el servicio de la plataforma. Por tanto, la función de la plataforma iba más allá de la simple correlación que ya hacían las bolsas de trabajo.
- 360.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que la confusión quizá se debía a que se estaba usando «servicio» para referirse a dos conceptos distintos: el primero era el servicio de la plataforma (por ejemplo, poner en contacto al profesional sanitario con el cliente) y el segundo era el servicio sanitario en sí que prestaba el profesional facultado. Convendría especificar a qué tipo de servicio se hacía referencia en cada contexto para mayor claridad.

361. La Vicepresidenta empleadora convino en que había un entendimiento común de que intervenían dos servicios diferentes: el servicio de conexión de la plataforma y los distintos servicios que prestaban los trabajadores de las diversas plataformas.
362. El miembro gubernamental de Australia presentó una subenmienda para sustituir el punto 3, a), i) por el siguiente: «organiza el trabajo realizado por personas con miras a la prestación o facilitación de sus servicios a cambio de una remuneración, a petición del destinatario o solicitante del servicio» y, en consecuencia, suprimir el punto 3, a), ii), que rezaba: «a petición del destinatario o del solicitante del servicio». Las plataformas no se limitaban a ofrecer oportunidades de conexión. Si bien el servicio lo prestaba el trabajador, las plataformas desempeñaban un papel activo en la organización y asignación del trabajo y, por consiguiente, cumplían una función esencial en la prestación del servicio al destinatario o solicitante. Así pues, la expresión «sus servicios» hacía referencia a los servicios prestados por la plataforma, mientras que la palabra «servicio», al final de la frase, se refería al servicio solicitado por el destinatario o solicitante.
363. El miembro gubernamental de México secundó la subenmienda, con algunas reservas. En primer lugar, no se distinguían con claridad los servicios que prestaba la plataforma de los que prestaba el trabajador. Por otra parte, era importante no presuponer la naturaleza de la relación entre la plataforma digital de trabajo y el trabajador, y mantener un alcance suficientemente amplio que incluyera diferentes tipos de relaciones. Así, pues, cabía proponer nuevas subenmiendas sobre esas cuestiones para aportar mayor claridad.
364. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Australia.
365. La Vicepresidenta empleadora observó que ciertos elementos de la subenmienda propuesta le parecían problemáticos, en particular el uso de la palabra «organiza», que el Grupo de los Empleadores no podía aceptar. Pidió al miembro gubernamental de Australia que precisara quién cobraba la «remuneración» y reiteró que, en principio, eran los trabajadores quienes prestaban el servicio a cambio de una remuneración o pago.
366. El miembro gubernamental de Australia explicó que el texto propuesto hacía referencia a la remuneración del trabajador y observó que, por lo general, la plataforma también se llevaba un porcentaje.
367. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda. Había que encontrar una definición en la que se distinguiera el servicio de conexión que prestaba la plataforma del servicio que el trabajador prestaba al cliente. Además, por la redacción de la frase, parecía que la remuneración la recibía la plataforma. En ese caso, la frase se estaría desviando de la intención original de la Comisión, que vinculaba la remuneración al trabajador de manera sistemática.
368. El miembro gubernamental de la India se pronunció en contra de la subenmienda porque no era la plataforma, sino el trabajador, quien prestaba el servicio, y porque no estaba de acuerdo con la palabra «remuneración».
369. La Vicepresidenta trabajadora aclaró que «trabajo» era un término global que abarcaba tanto el servicio como la labor realizada por el trabajador. Propuso una subenmienda para trasladar las palabras «a cambio de una remuneración» después de «personas», omitiendo el artículo indefinido, y suprimir «del servicio» al final de la frase, de modo que el texto quedara formulado de la siguiente manera: «organiza el trabajo realizado por personas a cambio de remuneración con miras a la prestación o facilitación de sus servicios, a petición del destinatario o solicitante».

- 370.** El miembro gubernamental de Australia apoyó la subenmienda de la Vicepresidenta trabajadora.
- 371.** La miembro gubernamental del Canadá apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Australia. Las palabras «organiza el trabajo realizado por personas» expresaban con claridad la temática del instrumento. El término «remuneración» era adecuado porque, según lo aclarado por la Oficina, aunque en el Convenio núm. 100 su uso podía suponer la existencia de una relación de trabajo, en otros instrumentos de la OIT se empleaba con un sentido más amplio. Las palabras «prestación o facilitación de sus servicios» reflejaban la diversidad de las plataformas digitales de trabajo. Por último, la organización del trabajo era un aspecto central de las plataformas digitales de trabajo, a diferencia de otras plataformas que los Gobiernos quizá no pudieran regular.
- 372.** El miembro gubernamental de México presentó una subenmienda para añadir las palabras «o pago» después de «remuneración» en el punto 3, *a*), i), de modo que el texto quedara formulado de la siguiente manera: «que, a petición del destinatario o solicitante, organiza o facilita trabajo realizado por personas a cambio de una remuneración o un pago por la prestación de sus servicios».
- 373.** El miembro gubernamental de Australia secundó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México y propuso una subenmienda adicional para añadir una coma de modo que el punto 3, *a*), i) rezara: «que, a petición del destinatario o solicitante, organiza o facilita trabajo realizado por personas a cambio de una remuneración o un pago, por la prestación de sus servicios».
- 374.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que la inserción de la coma no aportaba mayor claridad al texto.
- 375.** El miembro gubernamental de Australia, secundado por el miembro gubernamental de la Argentina, presentó una subenmienda (A92)[26] a la subenmienda (A92)[24] relativa al punto 3, *a*), i) para añadir «y/» antes de «o facilita trabajo», suprimir «sus» antes de «servicios» y trasladar las palabras «a petición de un destinatario o un solicitante» de modo que el inciso tuviera el siguiente tenor: «i) organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de una remuneración o un pago, por la prestación de un servicio, a petición de un destinatario o un solicitante».
- 376.** El miembro gubernamental de México indicó que en la versión en español sería necesaria una coma después de «solicitante» por norma gramatical. El Presidente confirmó que el Comité de Redacción se ocuparía de esa y otras cuestiones gramaticales.
- 377.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental de Suiza, presentó una subenmienda (A92)[27] a la subenmienda (A92)[26] del miembro gubernamental de Australia para mejorar la claridad gramatical. Sugirió suprimir las comas después de «pago» y «servicio» en el punto 3, *a*), i), ya que daban lugar a confusión. También propuso sustituir «y/o», que creaba ambigüedad, por «y» u «o», y dijo que prefería la «y», en consonancia con la subenmienda original (A92)[1] presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, que había sido apoyada por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y por otros Gobiernos.
- 378.** El miembro gubernamental del Níger apoyó la subenmienda (A92)[26] propuesta por el miembro gubernamental de Australia e instó al miembro gubernamental de los Estados Unidos a retirar su subenmienda adicional.

- 379.** El miembro gubernamental de Australia no apoyó la subenmienda del miembro gubernamental de los Estados Unidos. Consideraba que con la partícula «y/o» se indicaba la diversidad de posiciones expresadas en la Comisión. Tampoco estuvo de acuerdo con que se suprimiera la coma entre «servicio» y «a petición», ya que modificaría el sentido del texto.
- 380.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, reiteró que la palabra «o» podría ampliar el ámbito de aplicación de la definición a entidades que no fueran plataformas digitales de trabajo y pidió a la Oficina que diera su opinión al respecto.
- 381.** La representante del Secretario General explicó que la fórmula «y/o» resultaba ambigua, ya que podía interpretarse en sentido aditivo (organizar y facilitar) o disyuntivo (organizar o facilitar). El objetivo de establecer una norma era abordar las condiciones de trabajo de las personas que operaban en las plataformas digitales. Las plataformas que servían de mero enlace entre solicitantes de servicios y proveedores, sin intervenir en la organización del trabajo, como un mercado en línea que solo facilitaba un espacio en el que vendedores y compradores podían ponerse en contacto, no podían considerarse plataformas digitales de trabajo. Para entrar en la definición, las plataformas digitales de trabajo tendrían que ir más allá de proporcionar un espacio de interacción y participar en la organización del trabajo destinado a prestar el servicio solicitado.
- 382.** El miembro gubernamental del Níger apoyó la inclusión de «y/o», dado que aportaba «ambigüedad constructiva» y hacía más flexible la interpretación.
- 383.** El miembro gubernamental del Uruguay no apoyó la subenmienda adicional presentada por el miembro gubernamental de Australia. Las palabras «organiza» y «facilita» empleadas en el punto 3, a), i) no describían actividades equiparables. Toda empresa conlleva cierto grado de organización y la palabra «facilita» se refería únicamente a la prestación de un servicio. El orador era partidario de utilizar la formulación «organiza y facilita» en lugar de «organiza o facilita».
- 384.** El miembro gubernamental de la Argentina pidió a la Oficina que aclarara si la definición de plataforma digital de trabajo solo era aplicable a las entidades que organizaban un servicio o si en ella entraban también los autónomos, que desarrollaban una actividad propia a través de la plataforma. Todo parecía indicar que las plataformas digitales de trabajo tendrían que ejercer cierto grado de influencia sobre las condiciones de trabajo de los autónomos que trabajaban a través de ellas.
- 385.** Un representante de la Oficina explicó que el objetivo de las conclusiones propuestas era abordar las condiciones de trabajo de los autónomos que realizaban un trabajo a través de una plataforma que organizaba la prestación de un servicio y no de los autónomos que utilizaban las tecnologías digitales para realizar un trabajo independiente. En la formulación adoptada se tenía en cuenta la autonomía reducida de determinados autónomos en relación con las plataformas, según lo indicado en las respuestas de varios países al cuestionario que figuraba en el Informe V (2), *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. La normativa de muchos países, incluida la directiva de la Unión Europea sobre el trabajo en plataformas, se aplicaba a varios tipos de relaciones entre las plataformas y los trabajadores. Algunos de esos trabajadores se clasificarían como empleados y otros como autónomos con distintos grados de autonomía con respecto a las plataformas digitales de trabajo a través de las cuales realizaban sus actividades. Por ejemplo, en Australia, se hacía una distinción entre los trabajadores autónomos con mayor vulnerabilidad, que podían carecer de autonomía y capacidad de negociación, y otros autónomos.

386. El miembro gubernamental de la Argentina indicó que en la definición no debería sugerirse que las plataformas no tenían influencia en la relación entre las plataformas y los trabajadores, ya que ello daría lugar a confusión.
387. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda (A92)[26] del miembro gubernamental de Australia, aunque prefería que solo se mantuviera la «y».
388. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la subenmienda adicional (A92)[27] propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
389. El miembro gubernamental del Uruguay contribuyó a la aclaración proporcionada por la Oficina al miembro gubernamental de la Argentina. Las plataformas digitales de trabajo podían organizar o facilitar el trabajo, pero ello no prejuzgaba la calificación del vínculo laboral. El lugar apropiado para abordar si una relación era de trabajo dependiente o autónomo era el punto 21 de las conclusiones propuestas, donde se discutirían con mayor profundidad las características que definían esas relaciones.
390. El miembro gubernamental de China apoyó la subenmienda adicional propuesta por el miembro gubernamental de Australia (A92)[26].
391. El miembro gubernamental de Chile apoyó en principio la subenmienda adicional propuesta por el miembro gubernamental de Australia (A92)[26], pero expresó su preocupación por el uso de «y/o», que podría crear ambigüedad sobre si debían darse una o ambas funciones, esto es, organizar y facilitar. Citando ejemplos de América Latina, hizo una distinción entre las plataformas que simplemente permitían hacer publicidad y las que organizaban en gran medida el trabajo a través de algoritmos, rangos de precios, calificaciones de los usuarios y reglas de comportamiento.
392. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda del miembro gubernamental de Australia (A92)[26] y la supresión de las comas en el punto 3, a), i) que se proponía en la subenmienda adicional (A92)[27], presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. Expresó su preocupación por la respuesta de la Oficina sobre las funciones que debía cumplir una plataforma además de la facilitación para que se la pudiera considerar una plataforma digital de trabajo. El ejemplo proporcionado por la Oficina guardaba relación con la venta de bienes y por lo tanto no era pertinente, ya que las discusiones estaban claramente centradas en los servicios. Además, correspondía a los mandantes, no a la Oficina, definir esos términos, ya que de momento no existía ninguna definición específica en el marco de la OIT.
393. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda (A92)[26] propuesta por el miembro gubernamental de Australia. Si bien el Grupo de los Trabajadores había preferido en todo momento la palabra «organiza», estaba dispuesto a aceptar la adición de «facilita» en el punto 3, a), i) en aras del compromiso. A pesar de que inicialmente su Grupo quería que en ese inciso se mantuviera la palabra «sus», podría aceptar que se suprimiera de «para la prestación de sus servicios», y que se añadiera «/o» antes de «facilita trabajo».
394. En cambio, la oradora no apoyó la subenmienda adicional propuesta por los Estados Unidos para suprimir las comas, en particular la ubicada después de la palabra «servicio» y antes de las palabras «a petición de un destinatario o un solicitante», en el punto 3, a), i). Hacerlo modificaría de manera fundamental el significado del texto y daría a entender erróneamente que el papel de la plataforma en la organización o facilitación de trabajo comenzaba a partir de la solicitud del destinatario en vez de reconocer que la infraestructura y organización de la plataforma existían desde antes de ese momento.

- 395.** El miembro gubernamental de la India reiteró su preocupación por la utilización de la palabra «remuneración» y dijo que prefería «pago», y solicitó a la Oficina que aclarara si el uso repetido de la expresión «una remuneración o un pago» en los puntos 3, *a)* a 3, *d)* significaría lo mismo en todos los casos. Además, propuso añadir las palabras «según proceda» después de la palabra «pago» en esa disposición.
- 396.** El miembro gubernamental del Brasil hizo suya la posición del Grupo de los Trabajadores a favor de mantener la coma después de «servicio» y de aceptar la inclusión de «y/o» en el punto 3, *a)*, *i)*.
- 397.** La Vicepresidenta empleadora aceptó la inclusión de las comas después de «pago» y de «servicio» en el punto 3, *a)*, *i)*, a pesar de que antes prefería su supresión.
- 398.** La Vicepresidenta trabajadora aclaró que, si bien se había llegado a un acuerdo sobre la cuestión de las comas, la expresión «una remuneración o un pago» del punto 3, *a)*, *i)* se examinaría nuevamente en el marco de la definición de «remuneración» en un punto ulterior de las conclusiones propuestas. A efectos de la disposición que los ocupaba, aceptó mantener «una remuneración o un pago» en el entendimiento de que se pondría entre corchetes y se retomaría más adelante.
- 399.** La Vicepresidenta empleadora subrayó que ya había mostrado flexibilidad para incluir el término «remuneración» y recordó que la posición original del Grupo de los Empleadores era referirse a un «pago por servicios» en el punto 3, *a)*, *i)*.
- 400.** Los miembros gubernamentales de la Argentina; Australia; México; Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el Perú apoyaron la subenmienda (A92)[26] presentada por el miembro gubernamental de Australia.
- 401.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó el consenso que se estaba alcanzando. Con el fin de evitar posibles ambigüedades, propuso una nueva subenmienda (A92)[28] para insertar las palabras «de la plataforma» después de «por medio de tecnologías digitales» en el punto 3, *a)*, a fin de aclarar que las tecnologías digitales pertenecían a la plataforma. De lo contrario, la definición sería demasiado amplia y podría abarcar involuntariamente al usuario de la plataforma. La subenmienda no fue secundada.
- 402.** El miembro gubernamental de la India señaló que, si bien su delegación habría preferido añadir la expresión «según proceda» después de la palabra «pago», apoyaba la subenmienda del miembro gubernamental de Australia.
- 403.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora reiteraron que preferían que se mantuviera la redacción de la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Australia, sin ninguna inserción adicional.
- 404.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que estaba dispuesto a retirar sus subenmiendas, pero pidió que el Comité de Redacción, en el transcurso de sus labores, examinara la ambigüedad del texto en lo que respectaba a la titularidad de las tecnologías digitales.
- 405.** El miembro gubernamental de Australia manifestó su desacuerdo, ya que la modificación propuesta, más que corregir una ambigüedad en la redacción, cambiaría el fondo de la disposición.
- 406.** La enmienda (A.92) fue adoptada en su forma subenmendada (A.92)[26]. Como resultado, diez enmiendas fueron desestimadas (A.162, A.14, A.168, A.144, A.16, A.70, A.127, A.128, A.72 y A.35).

407. El punto 3, *a*) fue adoptado en su forma subenmendada (A.92)[26].

Punto 3, nuevo apartado antes del apartado *b*)

A.18

408. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda (A.18) para insertar un nuevo apartado antes del punto 3, *b*) que tuviera el siguiente tenor: «La expresión ‘persona que realiza trabajo en plataformas digitales’ designa a toda persona física que ejecuta un trabajo en plataformas, independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal». Treinta y nueve países promovían esa enmienda (A.18). Las relaciones entre una persona que realizaba trabajo en plataformas y la plataforma digital podían ser de distinta naturaleza. Algunos trabajadores podían estar vinculados por una relación de trabajo, otros podían ser autónomos y, conforme a determinadas legislaciones nacionales, otros podían clasificarse en una tercera categoría con distintos niveles de protección. Por lo tanto, era necesario establecer una distinción entre los tipos de personas que realizan trabajo en plataformas digitales. Si bien la definición propuesta abarcaba a todas las personas, independientemente de su situación en el empleo, en una enmienda ulterior se definiría la expresión «trabajador de plataformas digitales» como toda persona vinculada por una relación de trabajo. Así pues, en los puntos que se discutirían posteriormente, sería posible determinar los niveles de protección que deberían aplicarse a cada tipo de trabajador. La enmienda (A.18) permitía que el instrumento fuera aplicable y pudiera estar sujeto al control del cumplimiento en muchos países de todo el mundo.
409. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda (A.18) presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. El Grupo de los Trabajadores prefería la definición original que figuraba en el punto 3, *b*) de las conclusiones propuestas, que ofrecía la amplitud necesaria para que todos los trabajadores de plataformas pudieran recibir una protección adecuada a través de la norma. El nuevo apartado haría más compleja la cuestión de la clasificación errónea de los trabajadores y jerarquizaría la protección y la definición de «trabajador», lo que debería evitarse. Era importante establecer una norma basada en principios que pudiera aplicarse desde el comienzo a todos los trabajadores, y examinar los demás aspectos en un momento ulterior.
410. La Vicepresidenta empleadora estaba de acuerdo con que en el instrumento debían tomarse en consideración las distintas clasificaciones de los trabajadores y los contextos nacionales, e indicó que podría presentar subenmiendas después de escuchar a los Gobiernos.
411. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda (A.18) presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
412. El miembro gubernamental de Suiza indicó que prefería un instrumento circunscrito a los empleados. Sin embargo, reconocía el problema del trabajo autónomo encubierto, por lo que podía apoyar la enmienda (A.18).
413. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una subenmienda para suprimir las palabras «de su situación en el empleo o», ya que consideraba que esa referencia supondría abarcar a los autónomos en la definición.
414. La miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda (A.18) presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. El propósito de la enmienda (A.18), así como el de varias enmiendas subsiguientes, parecía ser la exclusión de los trabajadores autónomos de las protecciones fundamentales. Dado que la

mayoría de los trabajadores de plataformas digitales no eran empleados, el convenio debería centrarse en los trabajadores que necesitaban protección adicional, independientemente de su situación en el empleo.

- 415. Los miembros gubernamentales de la Argentina; el Brasil; el Canadá; Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el Uruguay no apoyaron la enmienda (A18) presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 416. La miembro gubernamental de Noruega apoyó la enmienda (A.18) propuesta por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Consideraba útil establecer una categoría amplia que incluyera a todas las personas que trabajaban en la economía de plataformas acompañada de una definición más restringida que se aplicara únicamente a los empleados.
- 417. El miembro gubernamental de los Estados Unidos pidió a la Oficina que aclarara si la expresión «situación en el empleo» se había empleado fuera del contexto de las categorías estadísticas y si denotaba la existencia de una relación de trabajo.
- 418. La representante del Secretario General declaró que la expresión «situación en el empleo» se había utilizado en otras normas internacionales del trabajo y que no se refería a una situación en concreto.
- 419. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que no podía apoyar la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Omán en nombre de los países del CCG, ya que esta tenía por finalidad excluir a los autónomos de la definición propuesta.
- 420. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, retiró la subenmienda.
- 421. La Vicepresidenta empleadora destacó la importancia de tener claridad conceptual sobre el tipo de trabajadores que cubriría la norma y las disposiciones que le serían aplicables. Sin embargo, habida cuenta del escaso apoyo que había recibido la enmienda (A.18) propuesta por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a adherirse al consenso.
- 422. La enmienda (A.18) fue retirada.

Punto 3, b)

A.161

- 423. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los Gobiernos de Noruega y Türkiye, presentó una enmienda (A.161) para sustituir la frase «esté empleada o contratada para trabajar» por «esté vinculada por una relación de trabajo, tal como se define en la legislación nacional aplicable, los convenios colectivos o la práctica vigente y trabaje», de modo que el texto del apartado tuviera el siguiente tenor: «La expresión ‘trabajador de plataformas digitales’ designa a toda persona que esté vinculada por una relación de trabajo, tal como se define en la legislación nacional aplicable, los convenios colectivos o la práctica vigente y trabaje:». La enmienda también estaba destinada a suprimir el punto y coma después de «remuneración» en el inciso ii) y eliminar el inciso iii), cuyo texto rezaba «independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal». El propósito de la enmienda era dejar claro que el convenio se aplicaría únicamente a los empleados.

424. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda (A.161). Reiteró que la definición de «trabajador» debía seguir siendo amplia e inclusiva y abarcar a todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su relación contractual.
425. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda (A.161) presentada por el miembro gubernamental de Suiza. El instrumento debería abarcar únicamente a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. Muchas de las disposiciones posteriores, de aplicarse a contratistas independientes propiamente dichos, podrían interferir en las relaciones comerciales y exceder el mandato de la Comisión.
426. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda (A.161).
427. Los miembros gubernamentales de Australia, la Argentina, México, Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Singapur y el Uruguay no apoyaron la enmienda (A.161). El ámbito de aplicación del instrumento no debería restringirse a las personas vinculadas por una relación de trabajo, sino que debería ser lo más amplio posible. En muchos países, los trabajadores vinculados por una relación de trabajo ya estaban cubiertos por la ley. Ahora bien, en ocasiones se trataba a los trabajadores de plataformas que tenían una relación de trabajo como autónomos. No debería dejarse fuera del ámbito de aplicación a los contratistas independientes o a otros trabajadores en otras formas de empleo con respecto a las cuales existieran importantes lagunas normativas.
428. Los miembros gubernamentales del Brasil y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda (A.161). No debería restringirse la protección. Muchos trabajadores ejercían su actividad laboral en la economía informal y debían reconocerse todas las formas de empleo, incluidas las informales.
429. El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda (A.161). Explicó que en la legislación de su país el trabajo en plataformas se clasificaba en una categoría distinta de las relaciones de trabajo tradicionales, por lo que no podía aceptar la frase «que esté vinculada por una relación de trabajo».
430. El miembro gubernamental de Suiza presentó una subenmienda para volver a insertar el inciso iii) que decía «independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal». En el apartado b), añadió las palabras «conforme a» después de las palabras «toda persona que» y suprimió la oración «esté vinculada por una relación de trabajo, tal como se define en». La subenmienda buscaba aclarar que las medidas deberían ajustarse a los marcos nacionales existentes, al proponer una solución intermedia entre las posiciones que favorecían un enfoque amplio que comprendiera varias relaciones contractuales y aquellas preocupadas por la seguridad jurídica.
431. El miembro gubernamental de los Estados Unidos secundó la subenmienda, ya que abordaba algunas de sus preocupaciones sobre la posible extralimitación del instrumento e injerencia de este en las relaciones comerciales genuinas. Solicitó a la Consejera Jurídica que aclarara si los instrumentos de la OIT podían exigir o alentar la adopción de medidas nacionales que interfirieran en las relaciones comerciales.
432. La Consejera Jurídica respondió que el mandato de la OIT se definía en su Constitución, en particular en el preámbulo, e históricamente se había interpretado en sentido amplio, desde los primeros años de la OIT. Sobre la base de anteriores opiniones consultivas de la Corte Internacional de Justicia, en las que, a propósito de los términos en los que la Constitución definía expresamente la competencia de la OIT, dicha Corte consideraba que el texto «difícilmente podía ser más general», la oradora explicó que las interpretaciones autorizadas

de la Constitución habían orientado la práctica constitucional de la OIT, según la cual la Organización tenía el mandato necesario para ocuparse de cualquier cuestión que afectara a las condiciones laborales. La Declaración de Filadelfia, integrada en la Constitución de la OIT, plasmaba esa interpretación amplia al establecer que incumbía a la OIT considerar cualquier política internacional de carácter económico y financiero teniendo en cuenta su objetivo fundamental de alcanzar la justicia social. En última instancia, correspondía a la Conferencia decidir la manera de dar efecto al mandato mediante los instrumentos adoptados.

- 433.** El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Suiza.
- 434.** El miembro gubernamental de Australia recomendó utilizar con cautela la expresión «legislación nacional aplicable», que podría dar lugar a la eliminación de la protección de los trabajadores en función de la estructura particular de las leyes nacionales.
- 435.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. La referencia inmediata a la legislación nacional, los convenios colectivos y las prácticas vigentes no contribuía a establecer una definición internacional del concepto de trabajadores de plataformas digitales, ya que más que aclarar dicha definición, podría hacerla más compleja. El texto original de la Oficina era más claro y conciso, y ofrecía mejores orientaciones a los Gobiernos de los países que carecían de disposiciones legales vigentes. Por esos motivos, la oradora no apoyó la enmienda.
- 436.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda adicional para suprimir la referencia a «los convenios colectivos» en el punto 3, *b)* y sustituir el segmento «situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal» por «clasificación» después de «independientemente de su» en el punto 3, *b)*, *iii)*, de modo que el texto tuviera el siguiente tenor: «independientemente de su clasificación».
- 437.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, ya que era posible que los trabajadores informales no estuvieran cubiertos por las leyes nacionales. Prefería que se mantuviera la redacción original que había propuesto la Oficina.
- 438.** La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda.
- 439.** El miembro gubernamental de Suiza retiró la subenmienda y la enmienda.
- 440.** La enmienda fue retirada.

A.20

- 441.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para sustituir la frase «esté empleada o contratada para trabajar» por «realiza un trabajo en plataformas en el marco de una relación de trabajo», de modo que el apartado *b)* tuviera el siguiente tenor: «La expresión 'trabajador de plataformas digitales' designa a toda persona que realiza un trabajo en plataformas en el marco de una relación de trabajo:». Indicó que esta enmienda estaba vinculada a la enmienda anterior (A.18) en la que se había propuesto añadir la expresión «persona que realiza trabajo en plataformas digitales», pero que, en vista de la falta de apoyo que había recibido esta última, retiraba la enmienda.

A.73

- 442.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda al punto 3, *b)* para sustituir la frase «esté empleada o contratada para» por «elija», de modo que el apartado *b)* tuviera el siguiente

tenor: «La expresión ‘trabajador de plataformas digitales’ designa a toda persona que elija trabajar:». Al añadir la palabra «elija» se aludía a la autonomía de los trabajadores de plataformas y se ponía de manifiesto que la mayoría de los trabajadores de plataformas eran autónomos y ejercían control sobre la manera en que realizaban su trabajo.

- 443.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Entendía que el trabajo en plataformas era una elección de los trabajadores, de lo contrario podría tratarse de trabajo forzoso. El asunto que debía tratarse era la relación contractual entre el trabajador y la plataforma digital de trabajo, por lo que la palabra «elija» no era adecuada. La oradora apoyó el texto de la Oficina.
- 444.** Los miembros gubernamentales de Chile y de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda (A.73). Si el trabajo no era una elección del trabajador, en efecto podría considerarse trabajo forzoso, que no era la cuestión que el punto 3, *b)* buscaba abordar. Los oradores dijeron que estaban a favor del texto de la Oficina, que se ajustaba a la terminología de la OIT y era lo suficientemente amplio para abarcar las distintas modalidades contractuales.
- 445.** Los miembros gubernamentales de Australia, México, Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el Uruguay no apoyaron la enmienda. La modificación propuesta restaba claridad y coherencia al instrumento.
- 446.** Los miembros gubernamentales de la Argentina y el Canadá no apoyaron la enmienda. Más que una verdadera elección libre, para muchos trabajadores el trabajo en plataformas era un medio de supervivencia.
- 447.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para sustituir «elija» por «trabaje», de modo que el apartado *b)* tuviera el siguiente tenor: «La expresión ‘trabajador de plataformas digitales’ designa a toda persona que trabaje: i) en o través de una plataforma digital de trabajo; ii) independientemente de su clasificación».
- 448.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la subenmienda, ya que daba lugar a una definición circular.
- 449.** Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia y Belice no apoyaron la subenmienda.
- 450.** La Vicepresidenta de los trabajadores no apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 451.** La enmienda fue retirada.

A.74

- 452.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir el término «trabajar» por la expresión «proporcionar servicios». Había consenso en que los trabajadores de plataformas proporcionaban servicios, si bien dichos servicios variaban.
- 453.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y prefería el término «trabajar» a fin de mantener la coherencia con la definición consensuada de plataformas digitales de trabajo. El servicio era proporcionado por la plataforma digital de trabajo, y no por el trabajador. Además, los trabajadores de plataformas realizaban determinados tipos de trabajo, como microtareas, que quizá no podían considerarse un «servicio».
- 454.** La Vicepresidenta empleadora preguntó a la Vicepresidenta trabajadora por qué consideraba que una microtarea no era un servicio.

455. La Vicepresidenta trabajadora indicó que su principal preocupación con respecto a la enmienda no tenía que ver con la noción de tarea, sino con el hecho de que un servicio era lo que llevaba a cabo una plataforma digital de trabajo, mientras que las personas, que eran el objeto del apartado, realizaban un trabajo, no prestaban servicios.
456. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda. Era un hecho consensuado que las personas que trabajaban a través de las plataformas digitales de trabajo, en efecto, «trabaja[ba]n».
457. Los miembros gubernamentales de Australia, México y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda.
458. La enmienda fue retirada.

A.75

459. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «a los efectos de la prestación del servicio organizado por» por «en o a través de», de forma que el texto rezase «en o a través de una plataforma digital de trabajo».
460. La Vicepresidenta trabajadora no secundó la enmienda, porque no estaba en consonancia con la definición consensuada de plataforma digital de trabajo.
461. Los miembros gubernamentales de Australia; Barbados; el Brasil; el Canadá; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Uruguay no apoyaron la enmienda. Preferían el texto de la Oficina, que era más claro.
462. Los miembros gubernamentales de la Argentina y los Estados Unidos secundaron la enmienda, ya que reflejaba la relación jurídica real entre los trabajadores de plataformas y las plataformas digitales de trabajo.
463. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para volver a insertar «a los efectos de la prestación de un servicio» antes de la expresión «en o a través de una plataforma digital de trabajo», a fin de reflejar el lenguaje previamente acordado y adecuarlo en mayor medida al texto de la Oficina.
464. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. La formulación no se ajustaba a la definición previamente acordada y alteraba la naturaleza del consenso anterior.
465. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda, ya que no se ajustaba a la definición de plataforma digital de trabajo. Propuso una subenmienda para sustituir «en o a través de» por «organizado y/o facilitado por». El texto resultante diría: «a los efectos de la prestación de un servicio organizado y/o facilitado por una plataforma digital de trabajo».
466. El miembro gubernamental de la Argentina secundó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
467. Los miembros gubernamentales de China; la India; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; Suiza y el Reino Unido apoyaron la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. Esta velaba por la coherencia con la definición de plataforma digital de trabajo previamente acordada.
468. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, ya que reflejaba el lenguaje de la definición de «plataforma digital de trabajo».

- 469. La subenmienda fue adoptada.
- 470. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 471. El miembro gubernamental de México señaló una discrepancia entre las versiones inglesa y española del texto. El término inglés «engaged» podía dar lugar a entender que se trataba de una relación flexible o no contractual, mientras que el término español «contratada» quería decir que había una relación jurídica formal. Solicitó al Comité de Redacción que examinara la cuestión.

A.76

- 472. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir el apartado ii) en el que constaba el texto «a cambio de remuneración», que subenmendó para conservar el apartado ii) pero para añadir después de «a cambio de remuneración» las palabras «o un pago», a fin de garantizar la coherencia con la formulación acordada anteriormente sobre la definición de plataforma digital de trabajo.
- 473. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. El debate en torno a la remuneración y los pagos todavía no se había resuelto.
- 474. Los miembros gubernamentales de Australia; Barbados; los Estados Unidos; la India; México; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; Suiza y Türkiye apoyaron la subenmienda consistente en incluir las palabras «o un pago», ya que plasmaba de manera adecuada distintas formas en que todas las categorías de trabajadores de plataformas podían recibir sus ingresos.
- 475. La Vicepresidenta trabajadora solicitó orientación de la Oficina sobre el alcance de los términos «remuneración» y «pago», y sobre el modo en que ambos conceptos se abordarían en el punto 3, d) en caso de que la Comisión ya fuera a adoptar una decisión acerca de su utilización en el punto 3, b).
- 476. La representante del Secretario General aclaró que el término «remuneración» se refería tanto a los salarios que se pagaban a los trabajadores empleados como a los ingresos del trabajo que recibían los trabajadores autónomos; sin embargo, no abarcaba el reembolso de los costos u otros gastos en los que incurrieran los trabajadores autónomos por la provisión de servicios. El término «pago», en el contexto en el que se utilizaba, no tenía una definición específica en las normas de la OIT. Esas nociones podían tenerse en cuenta durante la discusión de las disposiciones subsiguientes, también en relación con el punto 3, d).
- 477. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.
- 478. La subenmienda fue adoptada.
- 479. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 480. Una enmienda (A.104) consistente en sustituir la palabra «remuneración» por el término «un pago/una asignación» fue desestimada.

A.19

- 481. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró una enmienda que tenía por objeto suprimir el apartado iii), cuyo texto rezaba «independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal.», puesto que ya no era pertinente.

A.78

- 482.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir la frase «situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal» por el término «clasificación», de modo que el texto del apartado fuera «independientemente de su clasificación». La enmienda tenía dos objetivos: el primero de ellos era utilizar el término jurídico «clasificación» en lugar de «situación en el empleo», que era un concepto estadístico; y el segundo era suprimir la referencia a la informalidad de la definición de trabajador de plataformas. Los sistemas de pago y de seguimiento digitales que habían surgido a raíz de las plataformas digitales de trabajo contribuían a la formalización. Además, la situación de informalidad o formalidad nunca se había incluido en las cláusulas de una definición contenida en una norma internacional, ni siquiera en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que concernía a un sector que por lo general tenía elevadas tasas de informalidad.
- 483.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. Aunque era de uso habitual, el término «clasificación» no era un concepto jurídico claro, y estaba menos arraigado que «situación en el empleo», que era un término ampliamente utilizado en los comentarios formulados por los mecanismos de control de la OIT. Además, las normas futuras deberían abarcar a todos los trabajadores, incluidos aquellos de la economía informal que a menudo carecían de protección social, tenían escaso o nulo poder de negociación, y se enfrentaban a cláusulas contractuales unilaterales impuestas por las plataformas.
- 484.** El miembro gubernamental de México pidió una aclaración sobre la definición de situación en el empleo y la relación que guardaba con el empleo informal y formal, ya que en México era posible ser un empleado y ser informal, del mismo modo que un trabajador autónomo podía tener acceso a la seguridad social. No apoyó suprimir las referencias a la economía formal o informal.
- 485.** El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. El término «clasificación» era suficiente para referirse a la situación subyacente del trabajador de plataformas y, aunque la informalidad era importante, a menudo se refería al trabajo no declarado, que requería un conjunto específico de medidas, por lo que la referencia a dicho término en la definición crearía confusión.
- 486.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda. Aunque la expresión «situación en el empleo» era una expresión estadística, era suficientemente clara. También recordó que la definición de plataformas digitales de trabajo ahora abarcaba las relaciones «facilitad[as]», que era precisamente el ámbito en el que existía un mayor riesgo de informalidad. Propuso una subenmienda para insertar, después del término «clasificación», las palabras «de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal».
- 487.** El miembro gubernamental de Barbados consideró que tanto el término «clasificación» como la expresión «situación en el empleo» serían apropiados, ya que ambos se entendían por el contexto; sin embargo, la frase «o de si trabaja en la economía formal o informal» era necesaria. En los casos en que la legislación nacional aún no abarcara a los trabajadores de plataformas, los Gobiernos tomarían como base el posible convenio para protegerlos. Habida cuenta de que muchos trabajadores de plataformas permanecían en la economía informal, era importante que estuvieran abarcados expresamente por el convenio.
- 488.** Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia, el Brasil y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, se mostraron partidarios de mantener la frase «o de si trabaja en

la economía formal o informal». Una considerable proporción de la economía de plataformas era informal y las posibles normas debían abarcar expresamente a esos trabajadores.

- 489.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, ya que reforzaba el inciso.
- 490.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. Si bien la informalidad planteaba un desafío, no se había establecido una clara relación entre la informalidad y el trabajo en plataformas. Las plataformas digitales de trabajo proporcionaban un sistema de seguimiento digital que promovía el registro y la formalización.
- 491.** El miembro gubernamental de México apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 492.** El miembro gubernamental de Türkiye no podía apoyar la frase «independientemente de la clasificación de su situación en el empleo.» si incluía a los trabajadores autónomos. Los trabajadores de plataformas deberían gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores, incluidos los derechos relativos a la jubilación, la seguridad y salud en el trabajo, y el conjunto más amplio de protecciones para los trabajadores. Al mismo tiempo, la condición de trabajadores de plataformas digitales podía afectar a la cobertura y los derechos relativos a la seguridad social en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pidió a la Oficina que aclarara el alcance y el significado de la frase.
- 493.** Un representante de la Oficina explicó que las conclusiones propuestas se referían expresamente a la economía formal e informal porque, en muchos países, una proporción significativa de los trabajadores de plataformas operaban en la economía informal, por ejemplo, en África, donde aproximadamente el 90 por ciento de los trabajadores se encontraban en la economía informal. Por consiguiente, si no se hiciera referencia expresa a los trabajadores de la economía informal, se podía pasar por alto una parte significativa de la fuerza de trabajo. Si bien la referencia a la informalidad no se utilizaba habitualmente en las definiciones contenidas en las normas de la OIT, en algunos casos se había incluido en el alcance de estas, como en el Convenio núm. 190 y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).
- 494.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, declaró que la expresión «clasificación de su situación en el empleo» estaba extraída de referencias estadísticas que abarcaban tanto a los empleados como a los trabajadores autónomos.
- 495.** El miembro gubernamental de la India apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, a la luz de la explicación facilitada por la Oficina.
- 496.** El miembro gubernamental de Chile declaró que el objetivo debería ser proteger a los trabajadores de plataformas, independientemente de la situación en el empleo, y permitir que las estadísticas estuvieran desglosadas por sexo, edad y otros factores. Nadie debería estar excluido de la protección debido a su condición de informalidad.
- 497.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para suprimir la formulación «o de si trabaja en la economía formal o informal» en el punto 3, b), iii). El hecho de que el trabajador ejerciera su actividad en la economía formal o en la informal no era un criterio para considerarlo un trabajador. Aunque la informalidad quizá caracterizaba la actividad de algunos

trabajadores de plataformas digitales en contextos concretos, también lo hacían otros factores como la edad, el género o el contexto geográfico (urbano o rural) y aun así estos no se considerarían elementos definitorios de los trabajadores de plataformas. Además, la norma objeto de examen estaba dirigida a la economía de plataformas, no a la economía informal, si bien la formalización era un concepto importante. Por ello, la oradora propuso incluir referencias a esta en el preámbulo, después del punto 6, c) y del punto 31. Después del punto 6, c) podía introducirse un nuevo punto con el siguiente tenor: «reconociendo que, dado el carácter digital de la economía de plataformas, el trabajo en plataformas ha abierto una nueva vía para la formalización del trabajo, ofreciendo un acceso único a oportunidades de trabajo decente en los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo,». El nuevo punto que se insertaría después del punto 31 rezaría así: «Todo Miembro debería establecer políticas que faciliten a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas el uso de las plataformas digitales de trabajo y de la tecnología en general para tener un mayor acceso a los clientes y fomentar la formalización de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas».

- 498.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda consistente en suprimir «o de si trabaja en la economía formal o informal», ya que varios Gobiernos habían indicado que la informalidad era uno de los principales problemas que convenía reflejar en el instrumento.
- 499.** La Vicepresidenta empleadora propuso trasladar la referencia a la informalidad de la definición al punto 7, b), relativo al ámbito de aplicación del instrumento, además de su propuesta anterior de modificar el texto que figuraba después del punto 6 y el punto 31. Señaló que ese era el enfoque que se había adoptado en el marco del Convenio núm. 190.
- 500.** La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora. Si bien reconoció el papel positivo que desempeñaban las plataformas digitales de trabajo para la transición a la economía formal, la oradora señaló que múltiples estudios indicaban que las plataformas contribuían a incrementar la informalidad, también en la economía formal.
- 501.** El miembro gubernamental de Australia no apoyó la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora. Dijo no estar seguro de que trasladar la referencia al punto 7 pudiese funcionar en la práctica, ya que ese punto de las conclusiones propuestas se refería a las dos definiciones contenidas en el punto 3. Añadir más texto solo aumentaría la complejidad. Además, mencionar características como el género, la edad o la ubicación urbana o rural no era una comparación adecuada, ya que el impacto real de la economía de plataformas en la formalización era pertinente y convenía reflejarlo directamente en la definición.
- 502.** El miembro gubernamental de la India apoyó la subenmienda presentada por la Vicepresidenta empleadora para suprimir la frase «o de si trabaja en la economía formal o informal», pero consideraba que esta no debía trasladarse al punto 7. La economía de plataformas tenía un alto nivel de formalidad, ya que todos los trabajadores estaban registrados en dichas plataformas.
- 503.** El miembro gubernamental de China apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores para suprimir el segmento en cuestión del punto 3. La expresión «economía formal o informal» carecía de una definición clara, por lo que su inclusión podía inducir a equívoco.
- 504.** El miembro gubernamental de Suiza respaldó la subenmienda del Grupo de los Empleadores consistente en suprimir el texto del punto 3, b), pero se mostró dispuesto a aceptar una referencia a la informalidad en otra parte del instrumento.

- 505.** El miembro gubernamental de México, hablando en nombre del GRULAC, no apoyó la subenmienda del Grupo de los Empleadores y se mostró partidario de mantener el texto original de las conclusiones propuestas. La informalidad presentaba un desafío real, aunque el trabajo en plataformas ofreciese una oportunidad para reducirla y para ampliar la cobertura de protección social. Hacer referencia a la formalidad y la informalidad en el inciso no imponía una clasificación, sino que reflejaba un hecho observable.
- 506.** El miembro gubernamental del Brasil señaló que la frase «o de si trabaja en la economía formal o informal» debía figurar en alguna parte de las conclusiones propuestas y que su inclusión en el punto 7, *b)* era, en efecto, una posibilidad.
- 507.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la subenmienda destinada a suprimir la expresión «o de si trabaja en la economía formal o informal» y trasladar esa referencia al punto 7, *b)*. La frase debía figurar en el instrumento, ya que la economía de plataformas seguía, en efecto, evolucionando.
- 508.** El miembro gubernamental de la Argentina dijo que un plan de acción era más adecuado que una norma internacional del trabajo para acabar con la precariedad y promover la formalización en el sector de las plataformas, contando con la cooperación tripartita y el apoyo de la Oficina, como había sido el caso en la lucha para erradicar el trabajo infantil.
- 509.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, destacó la importancia de reflejar la informalidad en el texto. Si bien esto podía hacerse en el marco del ámbito de aplicación, en el punto 7, *b)*, la informalidad debería quedar reflejada ya en la definición, en el punto 3, *b)*. En África, la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales ejercían su actividad en la economía informal, y eso debía reflejarse explícitamente en la definición para evitar ambigüedades. Era esencial mantener esa formulación para garantizar el reconocimiento y la protección de todos los tipos de trabajadores, y especialmente de los que estaban en riesgo de ser clasificados erróneamente.
- 510.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda consistente en suprimir la expresión «o de si trabaja en la economía formal o informal». La frase podía figurar en el punto 3, *b)* o en el punto 7, *b)* sin que ello tuviera repercusiones importantes.
- 511.** La miembro gubernamental de Kenya no respaldó la subenmienda. Incluir la frase en la definición era esencial para garantizar la protección de los trabajadores vulnerables y para defender el principio de no dejar a nadie atrás.
- 512.** El miembro gubernamental de Barbados no respaldó la subenmienda. La introducción de nuevos términos como «economía formal o informal» en los instrumentos de la OIT estaba justificada, aunque no hubiese precedentes, dada la naturaleza novedosa, la evolución y la escala de la economía de plataformas.
- 513.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, solicitó al Grupo de los Empleadores que facilitase la formulación exacta que había propuesto introducir en el punto 7, *b)*.
- 514.** La Vicepresidenta empleadora aclaró que la subenmienda propuesta consistía en trasladar la frase «o de si se trabaja en la economía formal o informal» al punto 7, *b)*, de modo que dicho punto rezase: «El Convenio debería aplicarse a: *a)* todas las plataformas digitales de trabajo; *b)* todos los trabajadores de plataformas digitales, tanto si trabajan en la economía formal como en la informal». Además, la oradora recordó que aún no se había adoptado una decisión sobre la formulación «clasificación de su situación en el empleo».

- 515.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda para suprimir la frase «o de si trabaja en la economía formal o informal» en el punto 3, *b*), pero se mostró dispuesta a aceptar la subenmienda consistente en trasladar esa referencia al punto 7, *b*). Solicitó que se aclarase si esta se incluiría únicamente en el apartado *b*) o si se aplicaría tanto al apartado *a*) como al *b*), y pidió a la Oficina que confirmase si su inclusión en el ámbito de aplicación en lugar de en la definición tenía alguna repercusión jurídica. Asimismo, dijo que sería conveniente concluir el debate sobre la formulación «clasificación de su situación en el empleo» antes de finalizar la discusión.
- 516.** La representante del Secretario General confirmó que suprimir la frase «o de si trabaja en la economía formal o informal» en el punto 3, *b*) y añadir «tanto si trabajan en la economía formal como en la informal» en el punto 7, *b*) no tendría repercusiones jurídicas, ya que el instrumento seguiría aplicándose a los trabajadores de plataformas que ejercían su actividad en la economía informal.
- 517.** Los miembros gubernamentales de Australia, Barbados y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, podían aceptar la subenmienda que consistía en suprimir «o de si trabaja en la economía formal o informal» en el punto 3, *b*) y añadir «tanto si trabajan en la economía formal como en la informal» en el punto 7, *b*) siempre y cuando esta frase no fuera objeto de otra subenmienda una vez adoptada la decisión de añadirla en ese punto. Los miembros gubernamentales de Australia y Namibia, en nombre del grupo de África, señalaron que, si no podía ofrecerse tal garantía, el texto debería entonces ponerse entre corchetes en el punto 3, *b*), iii) hasta que se discutiese en el marco del punto 7, *b*) y se adoptase una decisión al respecto.
- 518.** Una representante de la Oficina aclaró que si la Comisión aceptaba la subenmienda de la Vicepresidenta empleadora destinada a trasladar la frase «o de si trabaja en la economía formal o informal» al punto 7, *b*), la subenmienda se consideraría adoptada. Por tanto, el punto 3, *b*), iii) terminaría en «clasificación de su situación en el empleo», a menos que se presentasen otras subenmiendas al resto del inciso. Durante la discusión del punto 7, *b*), se examinarían las enmiendas ya presentadas al punto, con arreglo al procedimiento habitual, pero la expresión «tanto si trabajan en la economía formal como en la informal» ya no podría ser objeto de subenmienda.
- 519.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores para trasladar la expresión al punto 7, *b*) tras confirmar la Oficina que esta no se volvería a examinar ni sería objeto de subenmienda cuando la Comisión pasase a examinar ese punto.
- 520.** El miembro gubernamental de la India no aceptó que se trasladase esa frase al punto 7, *b*) y solicitó que el punto 3, *b*) quedase entre corchetes.
- 521.** El miembro gubernamental de Türkiye apoyó la subenmienda consistente en suprimir la frase «o de si trabaja en la economía formal o informal» en la definición y aceptó también que se hiciera referencia a la economía formal e informal en otra parte del texto. Era importante, sin embargo, zanjar el debate sobre la inclusión de la frase «independientemente de la clasificación de su situación en el empleo». En el punto 3, *b*), iii), debería hacerse una distinción entre los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores autónomos, especialmente porque ciertas legislaciones nacionales contemplaban la posibilidad de que un trabajador autónomo fuera también empleador.
- 522.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda, teniendo en cuenta la confirmación de la Oficina de que el texto no podría ser subenmendado durante la discusión del punto 7, *b*).

- 523.** La subenmienda de la Vicepresidenta empleadora que consistía en suprimir la frase «o de si trabaja en la economía formal o informal» en el punto 3, *b)* y añadir «tanto si trabajan en la economía formal como en la informal» en el punto 7, *b)* fue adoptada, quedando entendido que no podría ser objeto de subenmienda en el punto 7, *b)*.
- 524.** La Vicepresidenta trabajadora retomó el debate sobre la clasificación y reiteró que respaldaba la inclusión de la expresión «clasificación de su situación en el empleo», como quedaba reflejado en la subenmienda presentada anteriormente por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 525.** La Vicepresidenta empleadora reiteró que su Grupo no aceptaba que se incluyese la frase «de su situación en el empleo». La palabra «clasificación» ya abarcaba por sí sola a empleados, autónomos y terceras categorías, todos los cuales debían quedar comprendidos en la definición.
- 526.** Los miembros gubernamentales de Australia, México; Namibia, en nombre del grupo de África, y Polonia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, reafirmaron su apoyo a la formulación «clasificación de su situación en el empleo», ya que esta englobaría con claridad a los empleados y a los autónomos. La palabra «clasificación» por sí sola sería demasiado vaga, ya que no quedaba claro el criterio con el que se clasificaba a los trabajadores de plataformas.
- 527.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no aceptó que se incluyera «de su situación en el empleo» después de «clasificación».
- 528.** El miembro gubernamental del Uruguay señaló que quizá estaría más claro si el texto rezase «independientemente de la clasificación del vínculo contractual».
- 529.** La Vicepresidenta empleadora expresó la necesidad de que hubiese claridad jurídica en la discusión y en las diversas formulaciones propuestas. Asimismo, indicó que una posible solución sería introducir una subenmienda que rezase «independientemente de su tipo de contrato», atendiendo a los comentarios del miembro gubernamental del Uruguay.
- 530.** Los miembros gubernamentales de la Argentina; Australia; México; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; y Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señalaron que una clara mayoría estaba a favor de la formulación «la clasificación de su situación en el empleo».
- 531.** La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda referida al «tipo de contrato». La cuestión fundamental era la ausencia de un término de la OIT que reflejara perfectamente el concepto buscado. La expresión «situación en el empleo» podía suponer la exclusión de los trabajadores autónomos en algunos contextos nacionales o hacer referencia al hecho de que una persona estuviera empleada, desempleada o fuera de la fuerza de trabajo, lo cual tampoco resultaba adecuado. La oradora prefería colocar el texto entre corchetes, pero propuso una subenmienda que consistía en sustituir la frase «su tipo de contrato» por la «de que sea un empleado, un autónomo o, cuando proceda, y de conformidad con la legislación nacional, pertenezca a una tercera categoría».
- 532.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda, alegando que la expresión «la clasificación de su situación en el empleo» contaba con amplio apoyo.
- 533.** La representante del Secretario General explicó que «situación en el empleo» era un término estadístico que pertenecía al ámbito de las normas estadísticas internacionales. Aclaró el significado del término y señaló que abarcaba diferentes tipos de empleo, incluida tanto la ocupación por beneficios como la ocupación a cambio de remuneración. El término englobaba a los empleados, los autónomos y las categorías que se encontraban entre esas dos.

- 534.** El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea para incluir la expresión «la clasificación de su situación en el empleo». Instó a la Comisión a que adoptara esa formulación, ya que gozaba de amplio consenso.
- 535.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda adicional para sustituir el texto del punto 3, b), iii) en su totalidad por la siguiente frase: «independientemente de la naturaleza de la relación contractual». Sostuvo que esa formulación podía satisfacer a todos, sobre todo con respecto a la interpretación de la expresión «situación en el empleo».
- 536.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se pronunció en contra de la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Recordó que la subenmienda que había presentado anteriormente incluía la formulación elegida por el Grupo de los Empleadores («clasificación») y términos de referencia claros utilizados en estadística («de su situación en el empleo»). Habida cuenta de la explicación brindada por la Oficina y el apoyo expresado por otros miembros gubernamentales, consideraba que parecía haber consenso en torno a esa formulación, por lo que instaba a las demás partes a que no presentaran nuevas subenmiendas. Los miembros gubernamentales de Australia, México, y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, suscribieron la declaración.
- 537.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda adicional del Grupo de los Empleadores y se sumó a la declaración realizada por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Además, la palabra «contractual» contribuía a generar una confusión innecesaria, dado que la Comisión ya había acordado que el instrumento debía abarcar a los trabajadores que se encontraban en la economía formal y en la informal, y muchos trabajadores de plataformas carecían de una relación contractual formal.
- 538.** La Vicepresidenta empleadora sostuvo que, si se acordaba que la palabra «contratada» en el apartado b) incluía a las personas no vinculadas por una relación de trabajo y que la expresión «la clasificación de su situación en el empleo», propuesta por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, abarcaba todas las categorías de clasificación, el Grupo de los Empleadores estaría dispuesto a retirar sus subenmiendas. Pidió a la Oficina que confirmara esas dos cuestiones.
- 539.** La representante del Secretario General confirmó que «contratada» tenía un significado más amplio que «empleada» y abarcaría a aquellos trabajadores que eran autónomos, así como a aquellos trabajadores de terceras categorías, mientras que la palabra «empleada» abarcaría a las personas vinculadas por una relación de trabajo y podría no reflejar adecuadamente ciertas categorías, como las utilizadas en China y el Reino Unido.
- 540.** La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda.
- 541.** La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

A.105

- 542.** El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda para insertar la frase: «, de conformidad con su situación en virtud de la legislación nacional» al final del punto 3, b), iii). Las categorías de clasificación debían ser compatibles con las legislaciones nacionales, que variaban de un país a otro.

- 543. La Vicepresidenta empleadora secundó la enmienda y expresó su respaldo general a la inclusión de una referencia a la legislación nacional con el fin de aportar claridad a la disposición.
- 544. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. La definición ya abarcaba a todos los trabajadores, independientemente de sus situaciones. Las definiciones de una norma internacional del trabajo no debían estar supeditadas al marco jurídico de un país determinado.
- 545. La enmienda fue retirada.
- 546. El punto 3, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo punto a continuación del punto 3, *b)*

A.42

- 547. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda para insertar, después del punto 3, *b)*, el texto siguiente: «La expresión 'trabajador autónomo' designa a toda persona que realiza trabajo en plataformas y está clasificada como autónomo de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». El objetivo era distinguir a los trabajadores de plataformas verdaderamente autónomos de aquellos que estaban vinculados por una relación de trabajo o pertenecían a una tercera categoría de trabajadores en relación de dependencia o subordinación, a fin de facilitar la aplicación del instrumento y el control de su cumplimiento. La clasificación errónea podía representar un problema, pero esa cuestión se abordaba en el punto 21 de las conclusiones propuestas. La protección debía ofrecerse en función de la situación de los trabajadores, y unas definiciones demasiado amplias podían dar lugar a una protección insuficiente de los empleados o a la regulación excesiva de los trabajadores autónomos.
- 548. La Vicepresidenta empleadora secundó la enmienda.
- 549. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Era importante mantener una definición amplia que incluyera a todos los trabajadores e introducir flexibilidad en disposiciones sucesivas del instrumento, según resultara necesario. Reconoció que, si bien los trabajadores verdaderamente autónomos existían, la mayoría de los trabajadores de plataformas estaban clasificados erróneamente. Por lo tanto, no sería útil separar a los trabajadores autónomos.
- 550. El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda, ya que ayudaba a aclarar las categorías de trabajadores que contemplaba el instrumento.
- 551. Los miembros gubernamentales de Australia; Barbados; Chile; México; la miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se pronunciaron en contra de la enmienda. No hacía falta definir el concepto de trabajador autónomo porque la Comisión había acordado una definición de trabajadores de la economía de plataformas en su conjunto. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, añadió que la formulación introducía cierto grado de circularidad en la disposición.
- 552. Los miembros gubernamentales de China y Suiza apoyaron la enmienda e hicieron hincapié en la necesidad de distinguir claramente entre empleados y trabajadores autónomos en aras de la seguridad jurídica.

- 553.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subenmienda para sustituir la expresión «toda persona que realiza trabajo en plataformas» por «todo trabajador de plataformas digitales», a fin de resolver el problema de la circularidad. El texto resultante rezaría así: «La expresión ‘trabajador autónomo’ designa a todo trabajador de plataformas digitales que esté clasificado como autónomo de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».
- 554.** El miembro gubernamental de la Argentina secundó la subenmienda, ya que se ajustaba al punto 21 de las conclusiones propuestas y respondía a la necesidad de clasificar correctamente las relaciones de trabajo en la economía de plataformas. Asimismo, cabía destacar la vinculación con la Recomendación núm. 198 y las dificultades de detectar los intentos de encubrir las relaciones de trabajo. Por lo tanto, era especialmente importante que hubiera una definición clara de trabajador autónomo.
- 555.** Los miembros gubernamentales de Singapur y el Uruguay no apoyaron la enmienda (A.42) ni la subenmienda. Era necesario elaborar una norma uniforme para todos los trabajadores de plataformas sin distinciones.
- 556.** El miembro gubernamental de Sudáfrica no apoyó la enmienda ni la subenmienda. Dijo que «clasificado» podía inducir a error y no había necesidad de remitir a los distintos contextos nacionales en la definición.
- 557.** El miembro gubernamental de Türkiye no apoyó la enmienda, ya que la referencia a los trabajadores autónomos generaría problemas de comprensión.
- 558.** El miembro gubernamental de Chile se pronunció en contra de la enmienda y de la subenmienda. En el punto 21 de las conclusiones propuestas, se pedía efectivamente la correcta clasificación de los trabajadores. Además, en el punto 22, se establecía que ello no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, al tiempo que se velaba por la protección de los trabajadores de plataformas vinculados por una relación de trabajo. Los trabajadores autónomos ya gozaban de cierto grado de protección. Eran los trabajadores que estaban vinculados por una relación de trabajo dependiente o encubierta los que requerían atención.
- 559.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda ni la subenmienda. Ambas eran innecesarias y podían limitar la protección de todos los trabajadores. Ya estaba claro que el punto 3, b) abarcaba tanto a los trabajadores «empleados» como a los «contratados», por lo que no era correcto diferenciar las categorías. Además, en el punto 21 se abordaría la manera en que se podrían tener en cuenta las legislaciones nacionales en consonancia con la Recomendación núm. 198.
- 560.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda e insistió en la importancia de distinguir entre empleados y trabajadores autónomos. Dijo que, por ejemplo, las disposiciones relativas a las medidas de seguridad y salud en el trabajo y los límites en el número de no podían imponerse en la práctica a los trabajadores autónomos. A fin de reflejar la situación actual del trabajador, la oradora también propuso una subenmienda de carácter lingüístico que afectaba solamente a la versión inglesa y consistía en sustituir la forma verbal «has been» por «is», de modo que la frase rezara «worker who is categorized».
- 561.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró la enmienda en aras del consenso. Sin embargo, señaló la importancia de que, en adelante, se reconociera el trabajo autónomo como un concepto. El objetivo era elaborar un instrumento que los Gobiernos pudieran ratificar. Era importante que, al deliberar sobre los puntos sucesivos de las conclusiones propuestas, se distinguiera entre empleados, trabajadores autónomos y, posiblemente, una tercera

categoría. No todo el trabajo en plataformas se llevaba a cabo en el marco de una relación de subordinación o bajo un control; algunos trabajadores eran verdaderos autónomos. El modelo tripartito de la OIT, construido en torno a la participación de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos, presentaba un déficit estructural. Los profesionales verdaderamente independientes no estaban representados en él. Dado que estos constituían una proporción importante y cada vez mayor de la economía de plataformas, regular su actividad sin su representación podía resultar perjudicial.

562. La enmienda fue retirada.

Punto 3, c)

A.81 y A.160

- 563.** El Grupo de los Empleadores (A.81) y los miembros gubernamentales de Suiza, el Japón y Türkiye (A.160) presentaron dos enmiendas idénticas destinadas a suprimir el punto 3, c).
- 564.** La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda (A.81) y explicó que, en las consultas realizadas con empresas y organizaciones de empleadores constituidas por afiliación, no se habían encontrado casos de intermediarios que no estuvieran ya comprendidos en la definición de plataforma digital de trabajo. Dado que no existía una distinción real entre ambos, la inclusión del concepto de intermediario generaba confusión e inseguridad jurídica. El instrumento debía centrarse en las plataformas digitales de trabajo.
- 565.** El miembro gubernamental de Suiza, hablando en nombre de los miembros gubernamentales del Japón y Türkiye, presentó la enmienda y explicó que existían intermediarios en todas las jurisdicciones, pero que la interpretación jurídica del término variaba considerablemente. Dado que los intermediarios no eran un elemento nuevo de la economía digital, sino que existían como concepto desde hacía mucho tiempo, y que la jurisdicción partía de bases jurídicas diferentes, redefinir este concepto en el marco de un instrumento internacional sería una tarea difícil.
- 566.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó las enmiendas (A.81, A.160) presentada por la Vicepresidenta empleadora. Había referencias a los intermediarios más adelante en el texto, por lo que era importante definirlos con claridad. Los intermediarios formaban parte del panorama de las plataformas digitales de trabajo y habían proliferado. Si bien la relación contractual entre la plataforma digital de trabajo y los trabajadores, así como las responsabilidades conexas, estaban claras en general, la participación de un intermediario podía crear una nueva relación entre este y el trabajador. Era importante que esas relaciones también estuvieran reguladas.
- 567.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyó la enmienda (A.81, A.160), por considerarla incompatible con las normativas nacionales y la práctica establecida en los países del CCG. No se podía excluir a los intermediarios, pues ello supondría menoscabar el reconocimiento de la complejidad de su modelo empresarial.
- 568.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se pronunciaron en contra de la enmienda (A.81, A.160). No incluir una definición de intermediario crearía un vacío legal, que podría dejar a algunos trabajadores fuera del ámbito de aplicación del convenio.
- 569.** El miembro gubernamental de México pidió a la Oficina que aclarara si las referencias a los intermediarios en los puntos 39 y 40 de las conclusiones propuestas implicaban una

responsabilidad solidaria entre estos y las plataformas, y si ese tipo de modalidad se fundaba en jurisprudencia existente.

- 570.** El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda (A.81, A.160). Reconoció que la formulación «organizar y/o facilitar» podría haber abarcado a todos los intermediados, pero seguía siendo importante incluir una definición clara, dada la rápida evolución de esta esfera de actividad económica.
- 571.** La miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda (A.81, A.160). Suprimir la definición crearía una importante brecha de protección, ya que las plataformas digitales de trabajo podrían externalizar la contratación de los trabajadores a intermediarios no abarcados por el convenio. Las referencias a los intermediarios en los puntos 39 y 40 de las conclusiones propuestas eran fundamentales por lo que se refería a la aplicación y el cumplimiento.
- 572.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda (A.81, A.160). Calificó la definición de intermediario de redundante y confusa y añadió que las referencias a los puntos 39 y 40 de las conclusiones propuestas podían modificarse sin necesidad de basarse en una definición independiente de intermediario.
- 573.** La representante del Secretario General explicó que el punto 40 de las conclusiones propuestas se refería específicamente a los casos en que el recurso a intermediarios estaba permitido, lo que no sucedía en todos los países. El objetivo de incluir una definición era reflejar los diversos contextos nacionales y velar por una aplicación amplia. El texto del punto 40 reflejaba la terminología empleada en el Convenio núm. 181.
- 574.** La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la enmienda (A.81, A.160) consistente en suprimir la definición de intermediario. Destacó la creciente relevancia de los intermediarios como modelo empresarial en la economía de plataformas y advirtió que la ausencia de una definición crearía una laguna importante en la norma.
- 575.** La Vicepresidenta empleadora señaló que la intención no era crear una laguna normativa. Todas las modalidades de participación de los intermediarios ya estarían comprendidas en la definición de plataforma digital de trabajo. En la práctica, no había una distinción significativa entre las plataformas y los intermediarios, y añadir una nueva definición solo generaría confusión.
- 576.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda (A.81, A.160). La definición podía dar lugar a una importante laguna normativa. Las plataformas digitales de trabajo solían transferir las responsabilidades a los intermediarios para eludir la nueva reglamentación. Si no se definía y se incluía debidamente a los intermediarios, las plataformas podrían aprovechar esos vacíos legales. Cualquier aclaración adicional podía realizarse en los puntos 39 y 40 de las conclusiones propuestas.
- 577.** La Vicepresidenta empleadora pidió a la Oficina que diera ejemplos concretos de intermediarios no comprendidos en la definición de plataforma digital de trabajo.
- 578.** La representante del Secretario General recordó que la definición de plataforma digital de trabajo que había adoptado la Comisión englobaba el uso de sistemas automatizados de toma de decisiones. No obstante, podía haber casos en los que los intermediarios no utilizaran esos sistemas directamente, pero aun así facilitarían trabajadores a las plataformas digitales de trabajo. Esos intermediarios, por consiguiente, no estarían comprendidos en la definición de plataforma digital de trabajo.
- 579.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que habían detectado numerosos casos en los que, a raíz de la adopción una norma, las plataformas transferían responsabilidades a intermediarios,

frecuentemente mediante franquicias, para eludir sus obligaciones jurídicas. Había un patrón documentado que se observaba en las distintas jurisdicciones.

- 580.** El miembro gubernamental de México recordó la reforma de subcontratación que su país había emprendido en 2023, la cual había puesto de relieve que cerca de 4 millones de trabajadores estaban vinculados falsamente a través de intermediarios, lo que entrañaba una reducción de sus cotizaciones a la seguridad social, la pérdida de prestaciones y un debilitamiento de la negociación colectiva. Un total de 3,8 millones de trabajadores habían sido reclasificados como empleados. Las empresas utilizaban a los intermediarios para eludir sus obligaciones y, por consiguiente, suprimir la definición socavaría el instrumento.
- 581.** El miembro gubernamental de la República Democrática del Congo no apoyó la enmienda (A.81 y A.160). Los intermediarios existían especialmente en las plataformas digitales descentralizadas y en régimen de franquicia. La definición debía mantenerse para asegurar que el instrumento abarcara todas las situaciones pertinentes.
- 582.** La Vicepresidenta empleadora confirmó que el Grupo de los Empleadores no retiraría su enmienda (A.81, A.160), consistente también en suprimir el punto 3, c). La subcontratación era una práctica generalizada, pero esos casos ya estaban comprendidos en la definición de plataforma digital de trabajo. Los modelos de franquicia que utilizaban tecnología para poner en contacto a los proveedores de servicios con los solicitantes eran efectivamente plataformas y, por tanto, no se crearía ninguna laguna normativa. Por último, la referencia a los sistemas automatizados de toma de decisiones no figuraba en el proyecto original de la Oficina.
- 583.** En la siguiente sesión, la Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda (A.81). El Grupo de los Empleadores seguía estando muy preocupado por la inseguridad jurídica que produciría la terminología, dado que las definiciones de intermediario y de plataforma se solapaban entre ellas.
- 584.** El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los Gobiernos del Japón y Türkiye, presentó una subenmienda a su propia enmienda (A.160) destinada a mantener el apartado en cuestión e insertar la frase «de conformidad con la legislación o la práctica nacionales,», entre «toda persona física o jurídica que,» y «pone a disposición», de modo que el texto tuviera el siguiente tenor: «El término ‘intermediario’ designa a toda persona física o jurídica que, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales:». Con esta redacción, la interpretación del término «intermediario» podría adaptarse a los distintos ordenamientos jurídicos, sin alterar las obligaciones de los intermediarios ni limitar la protección ofrecida por el instrumento.
- 585.** Los miembros gubernamentales de China y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Suiza.
- 586.** El miembro gubernamental de Australia manifestó su preocupación por la inclusión de la frase «de conformidad con la legislación o la práctica nacionales,», ya que podría dar lugar a que los Gobiernos eludieran las disposiciones del convenio al interpretar el término «intermediario» a su discreción. Pidió a la Oficina aclaraciones sobre la utilización y la idoneidad del término en los convenios de la OIT.
- 587.** La representante del Secretario General explicó que esa formulación no solía utilizarse en las disposiciones relativas a las definiciones y el ámbito de aplicación, ya que el objetivo era que dichas disposiciones fueran de sentido amplio para evitar restringir la aplicación de los instrumentos. Era más frecuente referirse a la legislación y la práctica nacionales en las cláusulas dispositivas, que definían las medidas que deberían adoptarse.

- 588.** Los miembros gubernamentales de Australia y el Canadá no apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suiza. Si bien era posible añadir referencias a la legislación y la práctica nacionales en las disposiciones que regían la aplicación de los instrumentos, hacerlo en la definición podría menoscabar su eficacia.
- 589.** El miembro gubernamental de Suiza aclaró que la finalidad de la subenmienda propuesta no era excluir a los intermediarios, sino ayudar a los Gobiernos a identificar a los intermediarios pertinentes con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional. La adición de esa expresión facilitaría la consecución de los dos objetivos de los instrumentos, a saber, ofrecer un nivel de protección elevado y poder ser ratificado en los diversos ordenamientos jurídicos.
- 590.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suiza. Los instrumentos que se estaban considerando deberían establecer una norma internacional clara. Ceñirse a la legislación y la práctica nacionales podría crear importantes lagunas de protección, especialmente en los países que carecían de ese tipo de normativa.
- 591.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda adicional para trasladar la frase «de conformidad con la legislación o la práctica nacionales,» al inicio del punto 3, c), de modo que el texto tuviera el siguiente tenor: «De conformidad con la legislación o la práctica nacionales, el término ‘intermediario’ designa a toda persona física o jurídica que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales:». Esa modificación mejoraría la claridad del instrumento y evitaría las redundancias.
- 592.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda adicional presentada por el Grupo de los Empleadores. Consideraba que era una modificación moderada y un compromiso viable para avanzar en las discusiones.
- 593.** Los miembros gubernamentales del Brasil, México, Namibia, en nombre del grupo de África, el Níger y el Uruguay no apoyaron la subenmienda del miembro gubernamental de Suiza ni la subenmienda adicional del Grupo de los Empleadores. Las referencias a la legislación nacional deberían ser excepcionales, ya que menoscababan la eficacia de las normas internacionales.
- 594.** Los miembros gubernamentales de China, la India y el Pakistán apoyaron la subenmienda que el miembro gubernamental de Suiza había propuesto a su propia enmienda (A.160), así como la subenmienda adicional propuesta por el Grupo de los Empleadores, dada la importancia de respetar los contextos y la diversidad nacionales.
- 595.** El miembro gubernamental de Australia solicitó a la Oficina que aclarara si la finalidad del punto 40 de las conclusiones propuestas era ofrecer flexibilidad a los Estados Miembros para determinar y atribuir las responsabilidades respectivas de las plataformas digitales de trabajo y los intermediarios a fin de asegurar el cumplimiento del instrumento.
- 596.** La representante del Secretario General aclaró que en el punto 40 se reconocía que en algunos países los intermediarios no estaban permitidos. En esos casos, las obligaciones establecidas en el instrumento incumbían únicamente a las plataformas digitales de trabajo. En los casos en que sí había intermediarios, las disposiciones exigían que los Estados Miembros determinaran, de conformidad con la legislación nacional, las responsabilidades respectivas de las plataformas y de los intermediarios. El objetivo general era asegurar el pleno cumplimiento de las obligaciones previstas en el instrumento, con independencia de los marcos normativos nacionales.
- 597.** La miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda adicional propuesta por el Grupo de los Empleadores.

- 598.** El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Muchos países pequeños, incluidos los países miembros de la CARICOM, no disponían de una legislación nacional en la materia y recurrían a los instrumentos internacionales para obtener orientaciones sobre cómo tratar las grandes empresas de plataformas. Ni siquiera la flexibilidad ofrecida en el punto 40 ayudaría a los países como Barbados, donde las plataformas ya operaban sin marcos jurídicos bien definidos.
- 599.** La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda.
- 600.** El miembro gubernamental de Suiza retiró la enmienda (A.160).

A.3

- 601.** El miembro gubernamental de China, secundado por la Vicepresidenta empleadora, presentó una enmienda para suprimir las palabras «física o» antes de «jurídica» en el punto 3, c), de modo que el texto tuviera el siguiente tenor: «El término 'intermediario' designa a toda persona jurídica que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales:». La modificación se ajustaba a la legislación nacional china, que no permitía que las personas físicas tuvieran la condición de intermediario.
- 602.** El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda, pues consideraba que era contraria a la anterior discusión del punto 3, a), sobre el que ya se había llegado a un consenso.
- 603.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y señaló que las personas físicas podían ser intermediarias.
- 604.** La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para suprimir «física o» y añadir después de «jurídica» las palabras «o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física», de modo que la oración tuviera el siguiente tenor: «El término 'intermediario' designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales:». De esta manera se simplificaba la redacción y se mantenía la coherencia con la definición acordada de plataformas digitales de trabajo.
- 605.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda, ya que modificaba la naturaleza de la definición de intermediario e introducía un nuevo eslabón en la cadena entre la plataforma y el trabajador.
- 606.** Los miembros gubernamentales de Barbados; China; la India; México; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Türkiye apoyaron la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 607.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.
- 608.** La subenmienda fue adoptada.
- 609.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.143

- 610.** El miembro gubernamental de Filipinas, secundado por la Vicepresidenta empleadora, presentó una enmienda para insertar las palabras «facilita transacciones y» entre «toda persona física que» y «pone a disposición» en el punto 3, c), de modo que el texto tuviera el siguiente tenor: «El término 'intermediario' designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que facilita

transacciones y pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales:». La finalidad de la enmienda era prever dos tipos de intermediarios: el primer tipo facilitaba empleo, esto es, cuando una plataforma contrataba los servicios de un intermediario para que encontrara candidatos para los trabajos disponibles; el segundo tipo facilitaba las transacciones al ejecutar una tarea o trabajo, o prestar un servicio, en la propia plataforma digital de trabajo. En Filipinas, las plataformas digitales de trabajo más pequeñas recurrían a intermediarios para pagar o remunerar a los trabajadores de plataformas. A menudo, los intermediarios también cobraban cargos o comisiones por servicio en nombre de las plataformas digitales de trabajo. Ambos tipos de intermediarios podían ser personas físicas o tratarse de otra plataforma digital de trabajo. En el caso del segundo tipo de intermediarios, Filipinas sometía a los intermediarios y las plataformas digitales de trabajo a responsabilidad solidaria con respecto a los derechos de los trabajadores de plataformas, independientemente de que fueran empleados o contratados a través de ellas.

611. La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para sustituir el segmento «transacciones y pone a disposición el trabajo de» por «la conexión entre», así como para insertar las palabras «una plataforma digital de trabajo y» antes de «un trabajador de plataformas digitales». Además, propuso suprimir los incisos i) y ii) del punto 3, c) para que el texto tuviera el siguiente tenor: «El término 'intermediario' designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que facilita la conexión entre una plataforma digital de trabajo y un trabajador de plataformas digitales». Las transacciones diferían entre jurisdicciones a raíz de la regulación de los flujos de pago, y no deberían tratarse en ese punto. La finalidad de la subenmienda era centrar la atención en la conexión entre las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas.
612. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, ya que alteraba la naturaleza de la definición de intermediario y menoscababa la protección de los derechos laborales.
613. El miembro gubernamental de la India apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores por su sencillez y facilidad de aplicación.
614. Los miembros gubernamentales de Australia, el Brasil y México no apoyaron la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, ya que no dejaba claro que la conexión entre una plataforma digital de trabajo y un trabajador de plataformas podía ser de carácter contractual o facilitada a través de uno o más intermediarios en una cadena de subcontratación. El texto debía ser preciso para que la Comisión pudiera determinar el tipo de intermediarios que debían regularse y la manera de hacerlo.
615. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda (A.143) ni la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
616. El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Al establecer una definición de intermediario era necesario incluir referencias a las modalidades de contratación y subcontratación, y proceder así en el apartado considerado no era incompatible con un enfoque basado en principios.
617. Los miembros gubernamentales del Reino Unido y los Estados Unidos no apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Al restringir la definición de intermediario a las empresas o personas físicas que conectaban a los trabajadores de plataformas con las plataformas digitales de trabajo se abarcaría indebidamente a una persona que recomendara de manera informal a un amigo para trabajar en una plataforma

digital, o a empresas, como las empresas de telecomunicaciones o los bancos, que quedarían sujetas a las disposiciones y exigencias de los puntos 39 y 40 de las conclusiones propuestas.

618. La Vicepresidenta empleadora retiró las subenmiendas. Señaló que el Grupo de los Empleadores ya había hecho tres series de concesiones en una cuestión de gran importancia para él. Además, parecía que el Grupo de los Trabajadores quería sentar un nuevo precedente para incluir disposiciones en materia de responsabilidad en las normas del trabajo de la OIT, enfoque con el que el Grupo de los Empleadores estaba en total desacuerdo.

619. La enmienda fue retirada.

620. El punto 3, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 3, d)

A.93

621. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a insertar la frase «, en el caso de los empleados, o 'pago por servicios', en el caso de los trabajadores autónomos,» entre «remuneración» y «designa el monto debido», de manera que el texto tuviera el siguiente tenor: «El término 'remuneración', en el caso de los empleados, o 'pago por servicios', en el caso de los trabajadores autónomos, designa el monto debido [...]». Asimismo, presentó una subenmienda para suprimir las palabras «por servicios» después de «pago» para ajustar la redacción a lo decidido previamente. El término «remuneración» se aplicaba a los empleados, de conformidad con el Convenio núm. 100, mientras que «pago» se refería a los autónomos.

622. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda consistente en suprimir las palabras «por servicios» después de «pago» para mantener la coherencia con la formulación acordada en otros apartados del mismo punto. Por ese mismo motivo, no apoyó la referencia a los trabajadores autónomos, ya que la definición debería ser lo más amplia posible.

623. La oradora recordó que aún quedaba por resolver una cuestión sobre la compensación de los costos o gastos incurridos por ciertos tipos de trabajadores de plataformas. Basándose en las explicaciones ofrecidas anteriormente por la Oficina, entendía que el término «remuneración» designaba un monto debido a un trabajador por su trabajo personal, es decir, un ingreso laboral. En la definición acordada en el punto 3, b), ii), «remuneración» abarcaba los salarios de los trabajadores de plataformas en una relación de trabajo, y se había acordado que «pago» consistiría en el ingreso laboral de los trabajadores de plataformas que no estuvieran vinculados por una relación de trabajo. Sin embargo, ninguno de los dos términos cubría los gastos incurridos durante la prestación de un servicio. Más adelante en el punto 3, d) de las conclusiones propuestas, parecía indicarse que la remuneración —y quizás el pago, si se añadía— no incluía ninguna compensación por esos gastos. Habida cuenta del establecimiento de la distinción entre «remuneración» y «pago», era importante que el texto del instrumento previera un paquete de compensación completo, y la oradora pidió a la Oficina que expusiera sus consideraciones al respecto.

624. La representante del Secretario General explicó que el objetivo de la discusión anterior era lograr que en las definiciones se emplearan con precisión los sustantivos con que se describían los ingresos laborales, haciendo una distinción entre el salario devengado por un empleado y los ingresos correspondientes percibidos por un trabajador autónomo. Según la terminología utilizada en la OIT, el término «pago» designaba la acción de pagar a alguien, ya fuera una prestación, un salario o una compensación, y no se refería al ingreso en sí. Por lo tanto, debía ir acompañado de un calificativo para transmitir el significado adecuado. El objetivo de la disposición que se estaba analizando era que quedasen recogidos los ingresos laborales

percibidos tanto por los empleados como por los autónomos y dejar claro que, en el caso de los autónomos, estos se limitaban exclusivamente al componente laboral, y no incluían los costos incurridos para realizar el trabajo. Así pues, en el texto solo debían mencionarse los ingresos laborales de los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo.

- 625.** Habida cuenta de la explicación de la representante del Secretario General, la Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda adicional para suprimir «, en el caso de los empleados,» y «, en el caso de los trabajadores autónomos,».
- 626.** Los miembros gubernamentales de la India y de México, hablando también en nombre del Brasil y Chile, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 627.** Los miembros gubernamentales de la Argentina; Australia; Barbados; el Canadá; Namibia, hablando en nombre del grupo de África; el Pakistán y el Reino Unido apoyaron la enmienda (A.93) en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 628.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda (A.93) en su forma subenmendada habida cuenta del consenso alcanzado en el seno de la Comisión en torno a que el término «remuneración» designaba los ingresos correspondientes a los empleados y el término «pago» hacía referencia a los ingresos percibidos por quienes no estaban vinculados por una relación de trabajo.
- 629.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 630.** El miembro gubernamental de la India retiró una enmienda (A.137) destinada a sustituir la palabra «remuneración» por «pago/asignación», ya que había dejado de ser pertinente.
- 631.** El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Noruega y Türkiye, retiró una enmienda (A.159) que tenía por objeto a suprimir las palabras «, independientemente de su situación en el empleo,». Si bien la cuestión seguía suscitando inquietudes, ya había sido objeto de amplias discusiones.
- 632.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, retiró una enmienda (A.21) destinada a sustituir la frase «independientemente de su situación en el empleo» por «en una relación de trabajo», en consonancia con lo acordado previamente.

A.138

- 633.** El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda (A.138) consistente en sustituir la frase «independientemente de su situación en el empleo» por «de conformidad con su situación en virtud de la legislación nacional,», que fue secundada por el Grupo de los Empleadores.
- 634.** La enmienda fue retirada en vista del texto acordado previamente.

A.84

- 635.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda con objeto de sustituir «independientemente de» por «de acuerdo con» para dejar claro que los trabajadores de plataformas percibirían una remuneración o un pago en función de su situación en el empleo. El término «remuneración» se aplicaba a los empleados, mientras que «pago» solía remitirse a los trabajadores que no estaban vinculados por una relación de trabajo.

636. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, ya que la formulación era aceptable y concordaba con las modificaciones introducidas previamente.

637. La enmienda fue adoptada.

A.85

638. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.85) destinada a sustituir las palabras «situación en el empleo» por «clasificación», después de la expresión «de acuerdo con», que se acababa de adoptar. Además, introdujo una subenmienda para añadir las palabras «de su situación en el empleo» después de «clasificación», de manera que la frase dijera «de acuerdo con la clasificación de su situación en el empleo». El propósito era mantener la coherencia con la terminología que se había adoptado previamente en la definición de trabajador de plataformas.

639. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda en su forma subenmendada.

640. El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda en su forma subenmendada por motivos de coherencia lingüística.

641. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.86

642. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda consistente en insertar las palabras «o la tarea» después de «del trabajo», de manera que la frase dijera «a cambio del trabajo o la tarea realizados». Por lo general, los pagos se efectuaban por tarea o por proyecto.

643. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. El ámbito de aplicación debía seguir siendo amplio. Era importante mantener la coherencia con las definiciones acordadas de plataforma digital de trabajo y de trabajador de plataformas, y evitar la fragmentación del concepto de trabajo.

644. Los miembros gubernamentales de Australia, Chile y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

645. La enmienda fue retirada.

646. El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda (A.139) consistente en eliminar del punto 3, d) la oración «La remuneración no incluye ninguna compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo», de modo que dicho punto rezara simplemente así: «El término 'remuneración' designa el monto debido, en virtud de la legislación nacional, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales, a un trabajador de plataformas digitales, independientemente de su situación en el empleo, a cambio del trabajo realizado». La enmienda (A.139) no fue secundada y, por tanto, tampoco fue examinada.

647. La Vicepresidenta trabajadora planteó un problema de coherencia entre las menciones a la remuneración y el pago. Concretamente, la última oración del apartado, que rezaba «[l]a remuneración no incluye ninguna compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo», no reflejaba la formulación acordada en el resto del punto 3, en su versión enmendada por la Comisión. Para mantener la coherencia, la redacción debería ser así: «La remuneración o el pago no incluyen ...». Era importante tratar la cuestión de los gastos y costos que asumían los trabajadores, ya que, para aquellos a quienes se aplicaba el término «pago», esa era una cuestión transcendental. La oradora sugirió que esa incoherencia podía resolverse más adelante por

conducto de la Oficina, o en el proceso de redacción, pero señaló la necesidad de que en el texto se mencionara sistemáticamente tanto la remuneración como el pago. Más adelante, habría que abordar de nuevo la cuestión por lo que se refería a otros costos pertinentes.

- 648.** La Vicepresidenta empleadora presentó una cuestión de orden. Todas las enmiendas presentadas en relación con el punto 3, *d)* habían sido examinadas, y se había adoptado una decisión al respecto.
- 649.** La representante del Secretario General dijo que la Vicepresidenta empleadora estaba en lo cierto, pero que la Oficina brindaría explicaciones sobre esa cuestión cuando elaborara el informe marrón.
- 650.** La Vicepresidenta empleadora planteó una cuestión de orden, pues la Oficina no debía modificar el texto acordado, ni en el informe marrón ni en el informe azul.
- 651.** La representante del Secretario General señaló que, si bien la Comisión no había pedido una explicación sobre las incoherencias que podrían derivarse de las enmiendas adoptadas, habría que dar una explicación al respecto en el informe marrón. La falta de coherencia tenía que ver con el propósito del punto, que era definir los ingresos del trabajo que percibían los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación o su situación en el empleo, y precisar que dichos ingresos no incluían ninguna compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo. Al redactar las conclusiones propuestas, se había utilizado la palabra «remuneración» para aludir a todos los tipos de ingresos del trabajo. Mediante el procedimiento de enmienda, la Comisión había modificado la redacción del punto 3, *b)*, ii) para dividir el concepto de remuneración, en su definición amplia, en dos conceptos diferenciados: 1) la remuneración abonada a los trabajadores de plataformas vinculados por una relación de trabajo y 2) los pagos efectuados a los trabajadores de plataformas, incluidos aquellos trabajadores no vinculados por una relación de trabajo. Al no insertarse las palabras «o pago» tras la palabra «remuneración» en la última oración del punto 3, *d)*, esta ya no cumplía su objetivo original, que consistía en precisar que los costos y los gastos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales al realizar su trabajo no se considerarían parte de los ingresos que estos percibían por su trabajo.
- 652.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que lo que se pretendía era reflejar la discrepancia entre el texto negociado y el uso de los términos «remuneración o pago» acordado anteriormente por la Comisión. El Grupo de los Trabajadores había hecho una concesión al aceptar, tras una amplia deliberación, la formulación «remuneración o pago», y había señalado reiteradamente los problemas que ello podía entrañar, como la omisión de la compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo. Era necesario que el texto definitivo fuera coherente y preciso y, sobre todo, que abordara adecuadamente la compensación por los gastos y los costos para todos los trabajadores de plataformas, pero, en especial, para los trabajadores autónomos, quienes incurrían en importantes costos para realizar su trabajo.
- 653.** La Vicepresidenta empleadora lamentaba que el Grupo de los Trabajadores no hubiera subenmendado el texto cuando había tenido la oportunidad de hacerlo. Reiteró que el Grupo de los Empleadores no deseaba que figurara ningún cambio a esa disposición en el informe marrón. La versión definitiva del punto 3, *d)* reflejaba el resultado de las deliberaciones y de las decisiones de la Comisión y hacía referencia a la remuneración tal como se definía en el Convenio núm. 100.

- 654.** El miembro gubernamental de México señaló que el punto 3, *d*) en su versión enmendada sería difícil de aplicar tal y como estaba formulado, debido a la falta de coherencia entre la primera oración del apartado, que hacía referencia a «remuneración o pago», y la segunda oración, en la que únicamente se mencionaba la «remuneración». Solicitó a la Oficina consejo sobre la manera de proceder para corregir el error.
- 655.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que los términos «remuneración» y «pago» se habían aceptado como una fórmula conciliatoria, no como parte de una enmienda original, lo que implicaba inexorablemente la imposibilidad de que la Comisión armonizara el texto por medio de enmiendas complementarias. Pidió a la Oficina que aclarara la manera de garantizar la coherencia.
- 656.** El miembro gubernamental de Australia señaló que habían sido necesarios grandes esfuerzos para concitar el consenso en torno a la definición de plataforma digital de trabajo, incluida la mención «remuneración o pago». El orador advirtió del peligro de socavar ese logro si no se permitía a la Oficina afinar la redacción técnica, con el fin de plasmar la intención de la Comisión.
- 657.** El miembro gubernamental de la India recordó las deliberaciones que habían desembocado en una solución de avenencia sobre el uso de los términos «pago» y «remuneración» y solicitó a la Oficina que brindara aclaraciones sobre las consecuencias de ambos términos.
- 658.** La representante del Secretario General reiteró que el término «remuneración», tal como se utilizaba en el punto 3, *d*), se ajustaba en efecto a la definición establecida en el Convenio núm. 100 y no incluía el reembolso de los costos incurridos, de manera que la oración en sí misma era correcta; no obstante, la omisión del término «pago» generaba ambigüedad.
- 659.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que, aunque ya se había tomado una decisión sobre las enmiendas al punto 3, la discusión sobre el punto 3, *d*) no había concluido de manera oficial, y que era necesaria una enmienda sustantiva que se aplicara a todas las menciones referidas a los términos «remuneración o pago» en ese apartado, a fin de expresar la voluntad de la Comisión acerca de la cuestión. Si no se contaba con esa posibilidad, las opiniones de la Comisión debían figurar en el informe marrón.
- 660.** La Vicepresidenta empleadora recordó que la enmienda (A.139) se había sometido a la introducción de subenmiendas, pero que nadie había presentado ninguna antes de que fuera retirada. La discusión sobre el punto 3, *d*) ya había concluido y no debía efectuarse ninguna modificación en el informe marrón.
- 661.** El miembro gubernamental de Chile señaló, para que constara en acta, que, de conformidad con el Reglamento, las enmiendas más radicales debían examinarse en primer lugar. Por consiguiente, parecía lógico que la Comisión hubiera comenzado examinando una enmienda que consistía en la eliminación de toda una oración. Dado que esa enmienda había sido retirada, debería dejarse margen para la presentación de enmiendas de menor calado, con miras a lograr un convenio coherente y aplicable.
- 662.** Una representante de la Oficina recordó que se habían adoptado decisiones con respecto a todas las enmiendas presentadas al punto 3, *d*). Todos los comentarios y observaciones formulados durante el debate quedarían recogidos en las actas de las deliberaciones de la Comisión.
- 663.** La Vicepresidenta trabajadora dio las gracias a la Oficina por su labor y por brindar asesoramiento profesional, y agradeció la confirmación de que todas las opiniones expresadas

por los mandantes sobre la manera en que se había llegado a la formulación definitiva quedarían reflejadas en las actas y en el informe marrón.

- 664.** La Vicepresidenta empleadora dio las gracias a la Oficina por respetar el Reglamento y agradeció la confirmación de que las observaciones que se acababan de formular quedarían recogidas en las actas. Reiteró que el Grupo de los Empleadores no deseaba que figurara ninguna modificación en el párrafo pertinente del informe marrón.
- 665.** El miembro gubernamental de México pidió que constara en acta el amplio debate que la Comisión había mantenido sobre los términos «remuneración» y «pago», y sobre el consenso alcanzado en torno a la idea de que ambos tenían el mismo significado. La Oficina debería velar por que ese consenso y el intercambio de opiniones mantenido figuraran en el informe marrón.
- 666.** El miembro gubernamental de Polonia pidió a la Oficina que confirmara si era correcta su interpretación de la definición de «remuneración» o «pago». Por estos términos, el orador entendía una especie de salario percibido «a cambio del trabajo realizado», que no comprendía ningunos costos compensatorios superiores al valor del trabajo realizado por el trabajador. Por consiguiente, la segunda oración del apartado sería redundante y, de aplicarse de manera incoherente a «remuneración» y «pago», contradictoria.
- 667.** La representante del Secretario General confirmó que los términos «remuneración» o «pago» hacían referencia a la compensación por el trabajo realizado, independientemente de si se abonaba a empleados o a trabajadores autónomos, respectivamente, por el trabajo realizado. El punto 3 hacía referencia a la compensación por el trabajo realizado, independientemente de la clasificación de su situación en el empleo o de acuerdo con esta, por lo que se refería únicamente a los ingresos del trabajo, y no al reembolso de los costos incurridos. Correspondía a la Comisión decidir si la segunda parte del apartado era superflua o no.
- 668.** El punto 3, *d)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 3, nuevo apartado después del apartado d)

A.87

- 669.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir, a continuación del apartado *d)*, un nuevo apartado con el siguiente tenor: «El término 'solicitante' designa a toda persona física o jurídica que solicita los servicios de un trabajador de plataformas digitales a través de una plataforma digital de trabajo». El solicitante desempeñaba un papel fundamental en la medida en que decidía los parámetros de las tareas que habían de ejecutar los trabajadores de plataformas y aparecía en la definición de «plataforma digital del trabajo» adoptada en el punto 3, *a)*. Incluir la definición de «solicitante» haría que el instrumento fuese más preciso y aportaría claridad cuando se hiciera referencia a esa figura en otras partes del instrumento.
- 670.** La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la enmienda porque aportaba más confusión que claridad.
- 671.** Los miembros gubernamentales de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, preguntaron por qué era necesario definir la figura del solicitante si el término no aparecía en el resto de las conclusiones propuestas.
- 672.** La Vicepresidenta empleadora señaló que la economía de plataformas entrañaba relaciones económicas entre más de dos partes y era importante definirlas a todas. Aunque se podían

usar términos como «cliente» o «consumidor», «solicitante» era la opción más precisa y versátil. El Grupo de los Empleadores había presentado enmiendas que incluían ese término en otros puntos de las conclusiones propuestas, por lo que para la coherencia sería importante definirlo y no usar indiscriminadamente palabras como «cliente», «consumidor» o «solicitante».

- 673.** El miembro gubernamental del Brasil no apoyó la enmienda, porque restaba importancia a la función organizadora de la plataforma digital del trabajo.
- 674.** La Vicepresidenta trabajadora recordó que la cuestión ya se había debatido durante el examen del punto 3, *a*) y que no había tenido ningún eco.
- 675.** El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda. Describir la figura del «solicitante» aclararía su significado en la definición de «plataforma digital de trabajo» del punto 3, *a*) y en otras partes de los instrumentos.
- 676.** El miembro gubernamental de Australia señaló que la referencia al solicitante del servicio contenida en la definición de la plataforma digital de trabajo solo servía para describir en qué consistía dicha plataforma. El «solicitante» no tenía derechos ni obligaciones en virtud del convenio, por lo que no era necesariamente útil incluirlo en las definiciones. El orador preguntó al Grupo de los Empleadores qué otras enmiendas tenían previsto proponer para incluir al «solicitante» o el «destinatario» de los servicios en el ámbito de los derechos y obligaciones previstos en el convenio.
- 677.** La enmienda fue retirada.
- 678.** El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 4

- 679.** No hubo ninguna enmienda al punto 4. El punto 4 fue adoptado.

Punto 5

- 680.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una moción en virtud del artículo 15, 3), *b*) del Reglamento para posponer el examen de los puntos 5 y 6 hasta después de la discusión del punto 42 de las conclusiones propuestas. En el punto 5 se abordaba un posible «procedimiento de enmienda acelerado y simplificado» (lo que constituía un asunto importante, pero la Comisión aún no había examinado las disposiciones sustantivas) y el punto 6 incluía disposiciones del preámbulo. Su intención era garantizar que se dispusiera de tiempo suficiente para examinar las cuestiones sustantivas, ya que ello permitiría que la Oficina recabara todas las posturas de cara a la discusión de 2026.
- 681.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la moción. La Comisión había adoptado unos métodos de trabajo basados en el consenso que incluían un enfoque secuencial.
- 682.** Los miembros gubernamentales de la Argentina; China; la India; Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón y Türkiye, y los Estados Unidos no apoyaron la moción y señalaron que preferían examinar el texto de manera secuencial, ya que los puntos 5 y 6 eran disposiciones sustantivas.
- 683.** Los miembros gubernamentales de Australia, México, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil, Chile y el Uruguay, y Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la moción para pasar a examinar las disposiciones sustantivas del convenio.

- 684. Los miembros gubernamentales de Barbados, Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el Reino Unido apoyaron la moción, pero indicaron que preferían volver al examen del punto 5 antes de finalizar las deliberaciones hasta el punto 42.
- 685. La Vicepresidenta trabajadora, la Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de los Estados Unidos aceptaron la moción de posponer el examen de los puntos 5 y 6 al menos hasta que se hubiera ultimado el examen del punto 7.
- 686. El punto 6 se dejó entre corchetes.
- 687. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso aplazar la discusión sobre el punto 5 a una sesión posterior para que pudieran tener lugar nuevos intercambios oficiosos. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora manifestaron su acuerdo con la propuesta.
- 688. La discusión sobre el punto 5 fue aplazada.

A.89

- 689. Tras la conclusión de las deliberaciones sobre el punto 7, la Vicepresidenta empleadora señaló que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores habían mantenido conversaciones y habían alcanzado un acuerdo sobre la manera de avanzar con respecto al punto 5 de las conclusiones propuestas, dicho lo cual presentó una enmienda (A.89) para suprimir el punto 5 sobre el procedimiento de enmienda simplificado. Pese a que parecía un mecanismo de carácter técnico, su adopción exigiría reescribir el instrumento o algunas de sus disposiciones cada pocos años, lo cual resultaba innecesario en un convenio basado en principios. Solo se había recurrido a un mecanismo como ese dos veces en la historia de la OIT, a saber, en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), y en el Convenio núm. 188, instrumentos que se habían adoptado en contextos muy específicos. Además, dicho mecanismo había suscitado preocupación, ya que eludía los procedimientos habituales de la OIT para enmendar, complementar o derogar las normas existentes. La aplicación de ese mecanismo en la economía de plataformas haría necesario modificar las legislaciones laborales y supondría una barrera para la ratificación de los países.
- 690. La Vicepresidenta trabajadora dijo que no compartía los postulados de la enmienda, ya que era útil contar con mecanismos acelerados que permitiesen adaptar el instrumento a los cambios tecnológicos o normativos sin necesidad de revisar el convenio por completo. No obstante, reconoció que no disponían de mucho tiempo para examinar otros puntos de las conclusiones propuestas, entre ellos, los puntos 27 a 32, los cuales versaban sobre la gestión algorítmica y la gestión de datos, así como su impacto en los trabajadores, que eran cuestiones fundamentales. Para que esos puntos pudieran ser examinados, el Grupo de los Trabajadores había alcanzado un acuerdo con el Grupo de los Empleadores en virtud del cual se suprimiría el punto 5, con la condición de que la Comisión pasase a examinar los puntos 27 a 32, y de que se pusieran entre corchetes los demás puntos de las conclusiones propuestas que no se habían examinado, a saber, los puntos 12 a 26 y 33 a 78.
- 691. La Vicepresidenta Empleadora precisó además que el acuerdo alcanzado con el Grupo de los Trabajadores consistía en levantar la sesión durante una hora para acordar un texto de avenencia con miras al consenso. Tanto si se alcanzaba ese consenso como si no, el examen de los puntos 27 a 32 podía seguir adelante.
- 692. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Sería prematuro e inadecuado suprimir el punto sin entender primero su posible contenido y las repercusiones consiguientes, y los Gobiernos

deberían tener la oportunidad de participar en el diálogo. Como alternativa, propuso dejarlo entre corchetes.

- 693.** Los miembros gubernamentales de Chile y México no apoyaron la enmienda y se mostraron partidarios de dejar el punto 5 entre corchetes a la espera de nuevas aclaraciones. Parecía que se estaba pidiendo a los Gobiernos que aceptasen la supresión del punto 5 en honor a un acuerdo del que no habían formado parte, y las condiciones en las que se examinarían los puntos 27 a 32 no estaban claras. El procedimiento de enmienda simplificado era un importante mecanismo de flexibilidad para adaptarse a los cambios en la economía de plataformas.
- 694.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda (A.89). La inclusión de un procedimiento de enmienda simplificado podría entenderse como una falta de confianza en la longevidad del convenio. Además, no estaba claro si el punto se aplicaría al convenio en su conjunto o solo a ciertas disposiciones, ni cómo se examinarían las enmiendas o se adoptarían decisiones al respecto.
- 695.** El miembro gubernamental de Australia señaló que se debería haber dado a los miembros gubernamentales la oportunidad de participar significativamente en el diálogo antes de que los interlocutores sociales acordasen la supresión del punto 5, e hizo notar la naturaleza tripartita de la OIT. Destacó que varios países habían expresado interés en la cuestión de un procedimiento de enmienda simplificado. El orador indicó que no se opondría a su supresión si existía un consenso amplio, pero consideraba que el procedimiento simplificado tenía trascendencia para este convenio.
- 696.** Los miembros gubernamentales de la Argentina, el Brasil, Corea, Malasia, Omán y Suiza, hablando también en nombre del Japón y de Türkiye, apoyaron la enmienda y la propuesta conjunta presentada por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores.
- 697.** El miembro gubernamental de Barbados, hablando en nombre de los países de la CARICOM, apoyó la enmienda. Si bien en un primer momento había estado a favor de un procedimiento de enmienda simplificado debido a la rápida evolución de la economía de plataformas, los argumentos a favor de dicho procedimiento habían perdido peso a la luz del consenso alcanzado sobre la adopción de un enfoque basado en principios. Los principios eran intrínsecamente estables y reducirían la necesidad de introducir enmiendas frecuentemente. Era importante pasar a otras cuestiones acuciantes como, por ejemplo, los sistemas automatizados, que resultaban especialmente importantes para el Gobierno de Barbados y para los países de la CARICOM.
- 698.** La miembro gubernamental del Perú apoyó la enmienda y la propuesta conjunta presentada por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. El procedimiento de enmienda simplificado suponía salirse de la norma.
- 699.** La miembro gubernamental de China apoyó la enmienda (A.89). Si bien el procedimiento simplificado encajaba adecuadamente en el MLC, 2006, este solo se aplicaba al Código del Convenio y no a sus disposiciones sustantivas. Por tanto, las dos situaciones no eran comparables. Además, enviar a delegados para negociar esas enmiendas no resultaría práctico ni rentable.
- 700.** Los miembros gubernamentales de la India, Israel y el Pakistán apoyaron la enmienda (A.89) y la propuesta conjunta presentada por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. Un procedimiento de enmienda acelerado y simplificado sometería a los Estados Miembros a una presión excesiva para adoptar y reformar sus leyes nacionales en consecuencia.

- 701.** La miembro gubernamental del Canadá sostuvo que era difícil adoptar una decisión fundamentada sobre la supresión del punto 5, dado que todavía no se había examinado buena parte del convenio y los Gobiernos no habían tenido la oportunidad de participar en un debate cabal del punto 5.
- 702.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, señaló que los Gobiernos no habían tenido ocasión de debatir sobre el punto 5. Convenía dejarlo entre corchetes hasta que se hubiesen examinado las demás secciones del instrumento.
- 703.** La miembro gubernamental de Malawi señaló que no había consenso sobre la supresión del punto 5, pues muchos Gobiernos preferían ponerlo entre corchetes, especialmente a la luz de la tratativa entre los interlocutores sociales.
- 704.** El miembro gubernamental de Colombia propuso que los interlocutores sociales ultimaran sus deliberaciones y presentaran un acuerdo claro a la Comisión antes de que se adoptara una decisión sobre la enmienda (A.89) del punto 5.
- 705.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, solicitó aclaraciones sobre la propuesta objeto de discusión. Entendía que el punto 5 se suprimiría y que el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores proseguirían las negociaciones para luego plantear sus propuestas a la Comisión, y quiso saber qué puntos abordarían estas y si sustituirían el punto 5.
- 706.** El miembro gubernamental de la Argentina dijo que la supresión del punto 5 había sido fruto del acuerdo entre el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores y se mostró partidario de hacer un receso para avanzar.
- 707.** Los miembros gubernamentales del Níger, Nigeria y Zimbabwe reiteraron que el punto 5 no debería suprimirse, sino ponerse entre corchetes. Los Gobiernos debían tener la oportunidad de examinar el punto en la Comisión y sus voces tenían que ser escuchadas por respeto al tripartismo.
- 708.** El miembro gubernamental de Barbados preguntó si los interlocutores sociales seguirían dispuestos a pasar al examen de los puntos 27 a 32 y a poner entre corchetes el resto de los puntos de las conclusiones propuestas si el punto 5, en lugar de suprimirse, se dejaba entre corchetes.
- 709.** La Vicepresidenta empleadora explicó que la propuesta conjunta consistía en suprimir el punto 5, no dejarlo entre corchetes, y proceder al examen de los puntos 27 a 32 poniendo entre corchetes el resto de las conclusiones propuestas. Llegar a ese acuerdo había sido difícil. En adelante, sería importante centrarse únicamente en el contenido sustantivo del instrumento.
- 710.** La Vicepresidenta trabajadora confirmó que los diferentes componentes del paquete acordado eran los descritos por la Vicepresidenta empleadora. Ambos Grupos discutirían las cuestiones planteadas en los puntos 27 a 32 con el objetivo de alcanzar acuerdos que luego presentarían a los Gobiernos. Independientemente de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores pudieran alcanzar o no tales acuerdos, los puntos 27 a 32 se someterían a examen con los Gobiernos.
- 711.** El miembro gubernamental de Nigeria señaló que, si el punto 5 se suprimía, sería difícil volver a introducirlo el año siguiente, y era preciso examinarlo en profundidad. Todo a lo largo de las deliberaciones de la Comisión, los miembros gubernamentales habían cumplido diligentemente su mandato y habían participado activamente en las consultas. Deseaban seguir cumpliendo su mandato, pero a tal fin necesitaban tiempo para celebrar consultas.

- 712.** La miembro gubernamental de Malawi señaló que los miembros gubernamentales deberían tener la oportunidad de formular observaciones sobre el punto 5 y sobre los acuerdos negociados al margen de la discusión oficial de la Comisión. Los miembros gubernamentales habían acudido a la Comisión con el mandato de examinar artículos específicos resumidos por la Oficina sobre el diseño de la norma, y el punto 5 era especialmente importante.
- 713.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, lamentó que se pidiera al Grupo Gubernamental que aceptara o rechazara un acuerdo sin tener claros los detalles. Las decisiones adoptadas por la Comisión deberían ser tripartitas y no bipartitas. No se debería pedir a los miembros gubernamentales que respaldasen acuerdos en cuya gestación no habían participado de manera significativa. El punto 5 debería ponerse entre corchetes junto con los puntos 12 a 26 y los puntos 33 a 78, lo cual permitiría que la Comisión avanzara en sus deliberaciones a partir del punto 27, tal como se había propuesto.
- 714.** La Vicepresidenta trabajadora aclaró que la intención no había sido condicionar las deliberaciones de la Comisión. El resultado de los debates bilaterales sobre los puntos 27 a 32 se sometería posteriormente al examen de los miembros gubernamentales.
- 715.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, reiteró que, tras las consultas celebradas en el seno del grupo de África, la sensación era que los miembros gubernamentales habían quedado al margen del proceso. No obstante, a fin de preservar el diálogo social, la oradora aceptó con reticencia la enmienda, a condición de que las deliberaciones futuras entre los interlocutores sociales no se tradujesen en un resultado previamente acordado y presentado a los Gobiernos como un hecho consumado. Su apoyo a la enmienda dependía también de que se llevara a cabo un examen abierto y cabal de los puntos 27 a 32.
- 716.** El miembro gubernamental del Níger hizo suya la declaración formulada por la miembro gubernamental de Namibia en nombre del grupo de África y recordó que se había concedido tiempo a los interlocutores sociales para celebrar consultas, pero que no habían logrado alcanzar un consenso ni habían aclarado el motivo de la disensión.
- 717.** La miembro gubernamental de Malawi suscribió la posición expresada por la miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y del miembro gubernamental del Níger en cuanto a la decisión de respaldar la enmienda, que había sido difícil, pero que tomaban para que la Comisión pudiera avanzar. Cualquier resultado que emanase de las deliberaciones de los interlocutores sociales debía estar abierto a debate en el contexto de la Comisión, y debía darse a los Gobiernos la oportunidad de pronunciarse al respecto.
- 718.** El miembro gubernamental de México, hablando en nombre de los miembros gubernamentales de Chile, el Brasil, Colombia, México y el Uruguay apoyaron la enmienda para suprimir el punto 5, así como el acuerdo de poner entre corchetes los puntos 12 a 26 y 33 a 78.
- 719.** La enmienda y otras dos enmiendas idénticas (A.46 y A.158) fueron adoptadas.
- 720.** El punto 5 fue suprimido.

Título de la parte B

- 721.** Se desestimaron enmiendas idénticas presentadas por el Grupo de los Empleadores (A.94) y por los miembros gubernamentales de Malasia (A.129), China (A.4) y los Estados Unidos (A.47) que consistían en sustituir las palabras «un convenio» por las palabras «una recomendación»

después de «Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de», a la luz de las decisiones adoptadas en relación con los puntos 1 y 2 sobre la forma del instrumento.

722. El título de la parte B fue adoptado.

Punto 6

723. El punto 6 se dejó entre corchetes.

Título de la sección 1

724. El título de la sección 1, «Ámbito de aplicación», fue adoptado.

Punto 7

725. Se desestimaron enmiendas idénticas presentadas por los miembros gubernamentales de la India (A.40), China (A.9) y Malasia (A.132) que consistían en sustituir las palabras «El Convenio» por las palabras «La Recomendación» antes de «debería aplicarse a», a la luz de las decisiones adoptadas en relación con los puntos 1 y 2 sobre la forma del instrumento.

726. Una enmienda (A.117) presentada por el Grupo de los Empleadores que consistía en sustituir «Convenio» por «instrumento» antes de las palabras «debería aplicarse a» fue desestimada, a la luz de los acuerdos alcanzados sobre los puntos 1 y 2.

Apartado a)

727. El apartado a) fue adoptado.

Nuevo apartado b)

A.61 y A.142

728. El Grupo de los Trabajadores (A.61) y el miembro gubernamental de Filipinas (A.142) presentaron enmiendas idénticas para insertar un nuevo apartado con las palabras «todos los intermediarios;», de modo que el punto 7 rezase: «El Convenio debería aplicarse a: a) todas las plataformas digitales de trabajo; b) todos los intermediarios; c) todos los trabajadores de plataformas digitales».

729. La Vicepresidenta trabajadora recordó que la Comisión había acordado que los instrumentos deberían abarcar a los intermediarios. Dado que los puntos 39 y 40 de las conclusiones propuestas aludían a las responsabilidades de las plataformas digitales de trabajo y de los intermediarios, era importante incluir explícitamente a estos últimos en el ámbito de aplicación del instrumento. Si no se los mencionaba, determinados actores podrían eludir sus obligaciones. Algunas plataformas habían recurrido a intermediarios para generar confusión sobre su responsabilidad y así retrasar o impedir el acceso de los trabajadores a las prestaciones.

730. El miembro gubernamental de Filipinas retiró su enmienda (A.142). Gracias a las deliberaciones sobre los intermediarios que habían tenido lugar en el contexto del punto 3, había entendido que las normas internacionales del trabajo ya abarcaban a los intermediarios.

731. La Vicepresidenta empleadora señaló que varios países ya disponían de una normativa aplicable a los intermediarios o los subcontratistas. Además, el análisis de las lagunas normativas que había precedido a la decisión del Consejo de Administración de iniciar la discusión normativa sobre la economía de plataformas no había encontrado deficiencias en

relación con los intermediarios. La oradora solicitó a la Oficina que aclarase por qué no había incluido a los intermediarios en el punto 7 de las conclusiones propuestas.

- 732.** La representante del Secretario General dijo que los intermediarios se habían incluido en las definiciones porque algunas jurisdicciones autorizaban su participación y estos desempeñaban un papel importante en ellas; sin embargo, como no era así en todas las jurisdicciones, la Oficina había decidido no incluir una referencia a los intermediarios en el ámbito de aplicación del instrumento. El punto 40 de las conclusiones propuestas asignaba algunas responsabilidades a los intermediarios en aquellas jurisdicciones en las que se permitía su participación.
- 733.** La Vicepresidenta empleadora no respaldó la enmienda (A.61). Si la Comisión estimaba que el término «solicitante» no debería incluirse en el ámbito de aplicación, tampoco debería incluirse «intermediario». El convenio debería seguir siendo un instrumento basado en principios y no ir más allá del ámbito de aplicación previsto. Además, la inclusión de los intermediarios podía tener repercusiones en los códigos civiles o penales.
- 734.** El miembro gubernamental de Chile expresó su apoyo a la enmienda (A.61). Los intermediarios quedaban comprendidos en el ámbito de aplicación de la legislación laboral y estaban sujetos a inspecciones del trabajo. Eran actores de la economía de plataformas y a menudo eludían sus responsabilidades, por lo que deberían tener unas obligaciones claras.
- 735.** El miembro gubernamental de México indicó que valoraba el objetivo del Grupo de los Trabajadores y reconoció los desafíos que afrontaban los trabajadores contratados a través de intermediarios, especialmente en las plataformas digitales. No obstante, la participación de los intermediarios en la relación de trabajo hacía más difícil la atribución de responsabilidades. Tal como estaba formulada, la enmienda propuesta (A.61) no reflejaba adecuadamente esa complejidad, pero el orador se mostró dispuesto a examinar redacciones alternativas.
- 736.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda (A.61), quedando entendido que los intermediarios desempeñaban un papel importante en la economía de plataformas y que su inclusión en los puntos 3, 39 y 40 de las conclusiones propuestas significaba que quedaban comprendidos en el ámbito de aplicación, aunque no se los mencionara específicamente.

A.26

- 737.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda (A.26) al punto 7, *b)* para sustituir las palabras «todos los trabajadores de plataformas digitales» por «todas las personas que realizan trabajo en plataformas digitales,» y para insertar «, a menos que se disponga otra cosa.» al final del inciso. También presentó una subenmienda para suprimir «todas las personas que realizan trabajo en» y mantener la redacción original «todos los trabajadores de» en aras de la flexibilidad, de modo que el inciso rezase: «todos los trabajadores de plataformas digitales, tanto si trabajan en la economía formal como en la informal, a menos que se disponga otra cosa».
- 738.** Los miembros gubernamentales de Suiza, hablando también en nombre del Japón, Türkiye y Noruega, y los Estados Unidos apoyaron la enmienda y la subenmienda presentadas por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, ya que respondían de manera más clara y estructurada a preocupaciones similares que también ellos tenían.
- 739.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda ni la subenmienda presentadas por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.

El ámbito de aplicación debería seguir siendo amplio y las disposiciones de flexibilidad podían introducirse en otras partes del texto.

- 740.** Los miembros gubernamentales de Barbados, el Canadá, la India y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda y la subenmienda presentadas por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, ya que aportaban flexibilidad para la aplicación del convenio.
- 741.** El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda ni la subenmienda presentadas por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, ya que dicha redacción debilitaba la protección jurídica prevista para las personas que trabajaban en plataformas digitales.
- 742.** Los miembros gubernamentales de Malawi, Namibia y Sudáfrica solicitaron aclaraciones sobre la finalidad y las repercusiones de las palabras «a menos que se disponga otra cosa» y sobre el modo en que aportarían flexibilidad.
- 743.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que la finalidad general era proporcionar protección adecuada a los trabajadores de plataformas digitales conforme a la legislación nacional. Las palabras «a menos que se disponga otra cosa» se referían al instrumento que se estaba negociando y no a leyes nacionales específicas.
- 744.** El miembro gubernamental de México presentó una subenmienda para añadir «en este Convenio» después de «a menos que se disponga otra cosa», de modo que el inciso rezase: «todos los trabajadores de plataformas digitales, tanto si trabajan en la economía formal como en la informal, a menos que se disponga otra cosa en este Convenio».
- 745.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, secundó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México.
- 746.** La miembro gubernamental del Pakistán respaldó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México.
- 747.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México. Consideraba innecesario añadir las palabras «en este Convenio», pero estaba dispuesta a mantenerlas si ello contribuía a aportar claridad jurídica. También apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 748.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México. Podía requerirse cierto grado de flexibilidad en la aplicación, pero el punto 7 no era el lugar apropiado para introducirla. Todos los trabajadores y todas las plataformas digitales de trabajo debían estar comprendidos, con arreglo al principio de amplitud de alcance. La flexibilidad podía introducirse en los puntos 9, 10 u 11, por ejemplo.
- 749.** El miembro gubernamental de Suiza apoyó la subenmienda y señaló que, si bien la Comisión había acordado mantener un alcance amplio en la definición, no había convenido en que cada disposición de las conclusiones propuestas debía tener una aplicación universal.
- 750.** El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México. Diversos contextos nacionales requerían flexibilidad.
- 751.** El miembro gubernamental de Australia recordó que la Comisión había manifestado su clara intención de abarcar a todos los trabajadores de plataformas, rechazando cualquier distinción

entre empleados y trabajadores autónomos. En su versión subenmendada, el punto 7 proporcionaba un fundamento para excluir a ciertos trabajadores de determinadas protecciones, mientras que el punto 8 preveía, a nivel nacional, circunstancias particulares que justificaban excepciones a las obligaciones establecidas en el convenio. El orador pidió a la Oficina que aclarara el vínculo entre los puntos 7 y 8.

- 752.** La representante del Secretario General confirmó que, si se adoptaba la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México, más adelante, algunas disposiciones del convenio podrían redactarse de modo que fueran aplicables solamente a ciertas categorías de trabajadores de plataformas. Todos los trabajadores tenían derecho al mismo grado de protección salvo que se indicara lo contrario. El punto 8, en cambio, se refería a las decisiones de los Estados Miembros ratificantes de excluir ciertas categorías de trabajadores de plataformas digitales del ámbito de aplicación del convenio a nivel nacional. Tales exclusiones debían obedecer a problemas de envergadura y razones de peso y estarían sujetas a un seguimiento. Sería difícil justificar la exclusión de una categoría de trabajadores amplia, como los trabajadores autónomos.
- 753.** El miembro gubernamental de México, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil, Chile y el Uruguay, observó que el objetivo de la Comisión era lograr un instrumento que ofreciera protección efectiva a las personas que trabajaban en las plataformas digitales. A tal fin, el ámbito de aplicación debía ser lo bastante amplio para incluir a quienes necesitaban protección, pero también lo bastante preciso para evitar interpretaciones que dificultaran su aplicación. Si bien existía un debate legítimo sobre el nivel de protección pertinente en función del tipo de relación que los trabajadores tenían con las plataformas, resultaba evidente que había un consenso en cuanto al tipo de plataformas que deberían reglamentarse, a saber, las que organizaban, asignaban o gestionaban el trabajo, y no aquellas que simplemente publicaban anuncios. Así pues, presentó una subenmienda para insertar, al final del apartado *a)*, las palabras «excluyendo las plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas». Su intención no era restringir el alcance del instrumento, sino centrarlo en aquellas plataformas que efectivamente organizaban o gestionaban el trabajo. La subenmienda, sin embargo, no era admisible, ya que guardaba relación con el apartado *a)* y no con el apartado *b)*.
- 754.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México. El texto original del punto 7, *b)*, en el que se empleaba el término «trabajadores» en un sentido plural e inclusivo, ya reflejaba adecuadamente el alcance previsto.
- 755.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México. Mientras que el punto 8 permitía las exclusiones por sector, la subenmienda adicional al punto 7, *b)* abordaba las exclusiones en función de la situación en el empleo y reflejaba un enfoque más limitado y preciso.
- 756.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México. Esta introducía flexibilidad de manera coherente y estructurada, a diferencia del punto 8, cuya formulación podía dar lugar a una aplicación incoherente y desigual. Según la experiencia nacional, las empresas poderosas podían influir en los Gobiernos para obtener un trato especial, lo que daría lugar a una competencia desleal e incrementaría la desigualdad de los trabajadores.
- 757.** El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México y manifestó su preferencia por el texto original de las conclusiones

propuestas. La flexibilidad reflejada en el punto 8 era sólida y transparente y estaba basada en el diálogo social.

- 758.** El miembro gubernamental de Chile no apoyó la subenmienda y observó que ese tipo de flexibilidad podía introducirse en otras partes del convenio, no necesariamente en el punto 7.
- 759.** El miembro gubernamental de Australia pidió a la Oficina que aclarara el significado de la expresión «problemas particulares de cierta envergadura» en el punto 8.
- 760.** La representante del Secretario General respondió que se trataba de una cuestión que debía ser deliberada por la Comisión y determinada por los Estados Miembros en sus contextos nacionales, y no por la Oficina, tras llevar a cabo las consultas pertinentes.
- 761.** La Vicepresidenta empleadora pidió a la Oficina que aclarara sus comentarios acerca de la exclusión de los trabajadores autónomos.
- 762.** La representante del Secretario General mencionó la directiva de la Unión Europea sobre el trabajo en plataformas y señaló que, en algunos países, las disposiciones de ese instrumento no se aplicaban a los trabajadores autónomos. Era poco probable que la exclusión de una categoría de trabajadores tan amplia se ajustara al alcance de las expresiones «categorías limitadas» y «problemas de envergadura» contenidas en el convenio.
- 763.** La Vicepresidenta trabajadora propuso colocar la enmienda y las subenmiendas conexas entre corchetes debido a la falta de consenso y proceder al examen del punto 8.
- 764.** La Vicepresidenta empleadora se opuso a poner el texto entre corchetes y señaló que la Comisión estaba cerca de alcanzar un consenso.
- 765.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso colocar la subenmienda entre corchetes como una solución de avenencia y volver sobre la cuestión una vez que hubieran examinado el punto 8, dado el estrecho vínculo que había entre los puntos 7 y 8. El miembro gubernamental de Australia y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la propuesta de Polonia.
- 766.** La enmienda y las subenmiendas conexas, así como otras dos enmiendas (A.102 y A.152), se pusieron entre corchetes para debatirlas después de que se examinara el punto 8.
- 767.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una moción para clausurar el debate sobre el punto 7 y pasar al punto 12.
- 768.** La Vicepresidenta empleadora expresó su objeción a la moción de clausura del debate y en cambio propuso aplazarlo con el fin de disponer de más tiempo para seguir negociando y así quizá llegar a un acuerdo.
- 769.** La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la propuesta de aplazar el debate, porque la discusión debía seguir avanzando y ya habían tenido lugar amplias consultas.
- 770.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos se manifestó a favor de retomar las deliberaciones sobre el punto 7, y observó que anteriormente se había alcanzado un consenso en cuanto a la posibilidad de volver al texto original.
- 771.** El miembro gubernamental de México, hablando en nombre del Brasil, Chile y el Uruguay, afirmó que el trabajo en plataformas digitales representaba todo un reto en términos de organización del trabajo y protección de los trabajadores. Asimismo, destacó la importancia de adoptar un enfoque equilibrado y lamentó el impase que se había alcanzado. Era posible llegar a un consenso en relación con el punto 7 y ello serviría para definir el ámbito de aplicación en lo referente a los trabajadores y los servicios contemplados.

- 772.** Los miembros gubernamentales de Barbados; la India; el Japón; Malasia; Namibia, en nombre del grupo de África; Omán, en nombre de los países del CCG; Suiza; el Reino Unido y los Estados Unidos apoyaron la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México para añadir «en este Convenio» después de las palabras «a menos que se disponga otra cosa».
- 773.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México.
- 774.** La Vicepresidenta trabajadora también apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México, pero indicó que el Grupo de los Trabajadores presionaría en ulteriores deliberaciones para que las exclusiones fueran concretas y limitadas, con el fin de evitar que se eliminara la protección para determinados trabajadores.
- 775.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 776.** Una enmienda presentada por los Estados Unidos (A.102) consistente en sustituir la palabra «Convenio» por «instrumento» en el texto introductorio y en añadir las palabras «que no sean trabajadores autónomos con arreglo a la legislación y la práctica nacionales» después de «todos los trabajadores de plataformas digitales» en el apartado *b)* fue desestimada.
- 777.** Una enmienda (A.152) presentada por el miembro gubernamental de Türkiye, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Suiza, el Japón y Noruega, para añadir las palabras «mencionadas en el punto 3, *a)*» al final del punto 7, *a)* y para añadir las palabras «mencionados en el punto 3, *b)*» al final del punto 7, *b)*, fue retirada.
- 778.** El punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8

A.27, A.113 y A.63

- 779.** La Vicepresidenta trabajadora, el miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y el miembro gubernamental de los Estados Unidos presentaron enmiendas idénticas (A.63, A.27 y A.113, respectivamente) consistentes en suprimir el punto 8.
- 780.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda (A.63).
- 781.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, justificó su enmienda (A.27) subrayando la importancia de que los países pudieran determinar en qué casos ciertas disposiciones debían aplicarse únicamente a los trabajadores que estuvieran vinculados por una relación de trabajo y no a categorías o sectores completos.
- 782.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos justificó su enmienda (A.113) señalando que un convenio jurídicamente vinculante debía aplicarse de manera sistemática en todos los sectores de los Estados Miembros. El punto 8 introducía un mecanismo de exclusión a nivel nacional que podía dar lugar a incoherencias en la aplicación, a la captura regulatoria y a una puesta en práctica fragmentada. Sería más conveniente una forma de flexibilidad más focalizada, como la propuesta en la subenmienda al punto 7, *b)* por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 783.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó las enmiendas. En el texto original del punto 8, no se establecían exclusiones amplias, sino que, al igual que en otros convenios, se preveían exclusiones limitadas conforme a criterios específicos. El enfoque era congruente con puntos sucesivos en los que se abordaba la aplicación progresiva del convenio.

- 784.** La Vicepresidenta empleadora apoyó las enmiendas. Suprimir el apartado permitiría promover mejor la equidad y la competencia leal.
- 785.** El miembro gubernamental de México se pronunció en contra de las enmiendas. Se podían aceptar ciertas exclusiones fundadas en criterios objetivos y razonables que se aplicaran a categorías específicas de trabajadores de plataformas digitales, pero suprimir el punto 8 por completo podía hacer que el convenio resultara inaplicable.
- 786.** El miembro gubernamental de la Argentina apoyó las enmiendas.
- 787.** La miembro gubernamental de Australia no apoyó las enmiendas. El punto 8 aportaba flexibilidad dentro del contexto de un convenio sólido y amplio. Otros convenios contenían disposiciones similares y la Oficina había aclarado las condiciones en las que podían preverse exclusiones por problemas de envergadura y motivos excepcionales. Leído en conjunto con los puntos 9, 10 y 11, el punto 8 se inscribía en un marco de rendición de cuentas más amplio que permitía extender progresivamente la aplicación del convenio y exigía la presentación periódica de memorias con fines de seguimiento.
- 788.** Los miembros gubernamentales de la India y Türkiye no apoyaron las enmiendas. La economía de plataformas estaba evolucionando de manera dinámica y la flexibilidad era esencial para propiciar la aplicación del convenio.
- 789.** Los miembros gubernamentales de Barbados, Israel y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, se pronunciaron en contra de las enmiendas.
- 790.** El miembro gubernamental de Suiza no apoyó las enmiendas. El punto 8 era una cláusula estándar necesaria para asegurar la ratificación y la aplicación del convenio. El texto estaba redactado en los mismos términos que se habían utilizado en convenios anteriores, como el Convenio núm. 189, que había concitado un elevado número de ratificaciones, entre ellas la de Suiza.
- 791.** La miembro gubernamental de Malawi no apoyó las enmiendas. Las cláusulas de exclusión ofrecían la flexibilidad necesaria a los Estados Miembros y eran compatibles con precedentes sentados en convenios anteriores.
- 792.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos sostuvo que el proyecto de texto abarcaba un amplio espectro de trabajadores, incluidos aquellos que eran verdaderos autónomos. Sin la flexibilidad adecuada, el convenio podía interferir en las verdaderas relaciones comerciales y regular excesivamente a los trabajadores realmente independientes.
- 793.** Las enmiendas fueron retiradas.

A.169

- 794.** El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón y Türkiye, presentó una enmienda que consistía en suprimir, al principio de la oración del punto 8, las palabras: «Cuando se planteen problemas particulares de cierta envergadura». Señaló que el Gobierno de Noruega había decidido no copatrocinar la enmienda a raíz de decisiones adoptadas con anterioridad en la discusión. Ciertas disposiciones no podían aplicarse legalmente a los trabajadores autónomos en algunos países. Además, la expresión podía interpretarse de diferente manera en los distintos países. Su omisión aportaría mayor flexibilidad a los Estados Miembros para adaptar el convenio al contexto nacional, dada la diversidad y los diferentes grados de madurez de las plataformas digitales de trabajo. La celebración de consultas con los interlocutores sociales limitaría la invocación excesiva de la disposición.

- 795.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda (A.169). Las exclusiones debían aplicarse solo en casos de problemas particulares de cierta envergadura. Eliminar esa condición podía socavar la razón de ser del convenio, que era mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.
- 796.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda (A.169). Los Estados Miembros debían tener la libertad de determinar, a través de consultas, las condiciones en las que determinadas categorías de trabajadores pudieran quedar excluidas, con ciertas limitaciones. La cláusula de exclusión prevista en el artículo 4 del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) constituía un precedente pertinente.
- 797.** El miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda, ya que se apartaba de la formulación habitual de ese tipo de cláusulas. Las cláusulas de exclusión debían utilizarse con cautela y únicamente en circunstancias excepcionales. Además, la frase «problemas particulares de cierta envergadura» era un estándar jurídico objetivo que servía de mecanismos de rendición de cuentas en el marco de las disposiciones en materia de exclusión previstas en los puntos 9 a 11.
- 798.** La miembro gubernamental del Pakistán no apoyó la enmienda. El objetivo fundamental del instrumento era que los trabajadores de la economía de plataformas gozaran de las mismas protecciones que los demás trabajadores. Se debería proceder con suma cautela con respecto a la concesión de derechos de exclusión a los Estados Miembros, que debería estar sujeta a condicionamientos claros.
- 799.** Los miembros gubernamentales de la India, Israel y Malawi apoyaron la enmienda (A.169). La referencia a la celebración de consultas con los interlocutores sociales aseguraba que los Gobiernos no adoptarían decisiones arbitrarias o unilaterales.
- 800.** El miembro gubernamental del Japón señaló que las decisiones en torno a la aplicación del convenio debían tomarse tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales para facilitar la adopción del instrumento.
- 801.** El miembro gubernamental de Türkiye pidió a la Oficina que aclarara el significado y el alcance de las palabras «particular» y «de cierta envergadura».
- 802.** La representante del Secretario General explicó que la expresión «problemas particulares de cierta envergadura» se refería a obstáculos jurídicos o prácticos importantes. Por ejemplo, muchos convenios de la OIT sobre salarios, protección de la maternidad y tiempo de trabajo contenían cláusulas de exclusión que habían sido invocadas para negar la protección legal a los trabajadores domésticos, en muchos casos porque no se consideraba que fueran «trabajadores». El Convenio núm. 189 tenía por objeto colmar esas lagunas de protección, pero algunos países seguían acogéndose al derecho de excluir ciertas categorías de trabajadores domésticos debido a desafíos normativos. Por ello, en aquel Convenio se incluyó la expresión «problemas especiales de carácter sustantivo» pero solo después de largas deliberaciones, ya que ello podía socavar el objetivo del convenio.
- 803.** Los miembros gubernamentales de Chile y México y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no respaldaron la enmienda, ya que daba margen a los Estados de forma indiscriminada para excluir determinadas disposiciones.
- 804.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda.
- 805.** La Vicepresidenta trabajadora tampoco apoyó la enmienda. La expresión «problemas particulares de cierta envergadura» era común.
- 806.** La enmienda fue retirada.

A.120

- 807.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda destinada a suprimir la palabra «previa», después de «todo Miembro podrá», lo que entrañaba una modificación gramatical que en la versión española consistía en añadir la letra «r» al final de «consulta»; añadir las palabras «sobre la manera más apropiada de aplicar las disposiciones del presente instrumento» después de «de empleadores y de trabajadores», y suprimir el resto del punto. El texto de la enmienda decía lo siguiente: «Cuando se planteen problemas particulares de cierta envergadura, todo Miembro podrá consultar con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre la manera más apropiada de aplicar las disposiciones del presente instrumento». El objetivo era brindar flexibilidad a nivel nacional y al mismo tiempo asegurar la equidad y evitar una jerarquización de los derechos.
- 808.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. No convenía restar fuerza a las disposiciones relativas a la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También era importante mantener la parte del texto original que decía «las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales» para garantizar una consulta amplia con los interlocutores sociales. La sustitución de los apartados *a)* y *b)* por las palabras «sobre la manera más apropiada de aplicar las disposiciones del presente instrumento» otorgaba una flexibilidad injustificable a la disposición.
- 809.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para insertar las palabras «según proceda» entre «todo Miembro podrá» y «consultar con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores» con el fin de responder a la inquietud expresada por el Grupo de los Trabajadores en relación con las consultas.
- 810.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta empleadora.
- 811.** Los miembros gubernamentales de Australia; Barbados; el Brasil; Chile; México; Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no respaldaron la enmienda (A.120) ni la subenmienda.
- 812.** La Vicepresidenta empleadora advirtió de que existía el riesgo de crear una jerarquía de derechos mediante la exclusión de determinadas categorías de plataformas digitales de trabajo y de trabajadores de plataformas. Por ello, presentó una subenmienda adicional para añadir, después de «sobre la manera más apropiada de aplicar las disposiciones del presente instrumento», las palabras «con respecto a las categorías de plataformas digitales de trabajo y las categorías de trabajadores de plataformas digitales».
- 813.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda porque no representaba un cambio sustancial con respecto a la anterior subenmienda.
- 814.** Los miembros gubernamentales de Malawi, Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y el Reino Unido no apoyaron la subenmienda.
- 815.** La subenmienda y la enmienda fueron retiradas.
- 816.** Una enmienda (A.118) presentada por el Grupo de los Empleadores consistente en insertar las palabras «según proceda» después de las palabras «todo Miembro podrá» en la frase introductoria del punto 8 fue retirada.

A.67

- 817.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar las palabras «, a condición de que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo pertinentes se apliquen de manera efectiva en la economía de plataformas» después de las palabras «excluir de la aplicación de la totalidad o de parte del Convenio». Los trabajadores de plataformas experimentaban grandes dificultades para poder ejercer sus derechos fundamentales. Aunque esos derechos estaban contemplados en la ley, a menudo no eran respetados en la práctica. El objetivo consistía en introducir una salvaguardia para exigir que se cumplieran efectivamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo —así como las normas internacionales del trabajo pertinentes— antes de permitir la exclusión del ámbito de aplicación de categorías concretas de plataformas o de trabajadores.
- 818.** Los miembros gubernamentales del Brasil y México apoyaron la enmienda, destacando que era importante aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Señalaron que varios Gobiernos habían manifestado su inquietud por el uso de mecanismos de exclusión y estaban a favor de la idea de que esos mecanismos se aplicaran de manera razonable.
- 819.** El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda. Los principios fundamentales ya se abordaban en otra parte del instrumento.
- 820.** La Vicepresidenta empleadora y el miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyaron la enmienda, ya que ulteriores puntos versaban sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 821.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, porque las conclusiones propuestas ya contenían un punto sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 822.** El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda. Los derechos fundamentales eran innegociables y constituían una garantía contra futuros riesgos.
- 823.** El miembro gubernamental de Suiza no apoyó la enmienda. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo ya se abordaban en los puntos 12 y 13. Además, la alusión a las normas internacionales del trabajo pertinentes resultaba poco clara, ya que hacía referencia tanto a su aplicabilidad a nivel nacional como a su aplicabilidad general, lo que podía dar lugar a confusión.
- 824.** El miembro gubernamental de Nigeria no apoyó la enmienda, ya que su inserción en ese punto daba pie a confusión.
- 825.** La enmienda fue retirada.

Nuevo apartado después del punto 8, b)

- 826.** La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda (A.71) cuyo objeto era insertar, después del punto 8, un nuevo apartado que dijera lo siguiente: «Las exclusiones mencionadas en el punto 8, b) no deberían permitirse sobre la base de la situación en el empleo». Entendía que no debería permitirse una exclusión amplia que afectara a toda una categoría de trabajadores debido a sus modalidades de trabajo.
- 827.** El punto 8 fue adoptado.

Punto 9

- 828.** Cinco enmiendas idénticas para suprimir el punto 9, presentadas por la Vicepresidenta empleadora (A.121), la Vicepresidenta trabajadora (A.77), y los miembros gubernamentales de Malasia (A.133), Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea (A.29), y los Estados Unidos (A.116), fueron retiradas.

A.150

- 829.** El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón y Türkiye, presentó una enmienda a fin de sustituir la palabra «adoptar» por «contemplar» y de suprimir los términos «las categorías de», la preposición «de» y la palabra «concernidas», de modo que el texto resultante fuera el siguiente: «En el caso de exclusiones previstas en el punto 8, y cuando sea factible, el Miembro debería contemplar medidas para extender progresivamente la aplicación del Convenio a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales». La enmienda respondía a la complejidad de las reformas nacionales relativas a la extensión de la protección social a los trabajadores autónomos y de plataformas. La redacción original podía desalentar la ratificación en los países en los que estuvieran en curso tales reformas.
- 830.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.
- 831.** Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y de los Estados Unidos de apoyaron la enmienda.
- 832.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda.
- 833.** El Miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda. El texto original del punto 9 ofrecía suficiente flexibilidad y reflejaba la intención de ampliar progresivamente la cobertura.
- 834.** Los miembros gubernamentales de Australia, el Canadá, Chile y Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda (A.150).
- 835.** La enmienda fue retirada.
- 836.** Dos enmiendas (A.43 y A.11) en las que se proponía sustituir la palabra «Convenio» por la palabra «Recomendación» fueron desestimadas.
- 837.** El punto 9 fue adoptado.

Punto 10

- 838.** Siete enmiendas idénticas para suprimir el punto 10, propuestas por la Vicepresidenta empleadora (A.123), los miembros gubernamentales de los Estados Unidos (A.122), China (A.12), Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea (A.30), Malasia (A.134), India (A.44) y la Vicepresidenta trabajadora (A.80), fueron retiradas.

A.82

- 839.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.82) con el fin de suprimir la frase del punto 10 que decía lo siguiente: «, indicando las posiciones respectivas de las organizaciones mencionadas en el punto 8». Su Grupo consideraba que esa exigencia podría hacer que el procedimiento resultara innecesariamente complejo para los Gobiernos y potencialmente engorroso. Aunque la preocupación planteada seguía siendo pertinente, no era necesario examinar la cuestión en esa fase de la discusión, así que retiró la enmienda.
- 840.** El punto 10 fue adoptado.

Punto 11

- 841.** Ocho enmiendas idénticas para suprimir el punto 11, presentadas por la Vicepresidenta trabajadora (A.83), el miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea (A.31), la Vicepresidenta empleadora (A.124) y los miembros gubernamentales de la India (A.45), los Estados Unidos (A.125), Malasia (A.136), China (A.13) y Suiza (A.149), hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Japón y Türkiye, fueron retiradas.
- 842.** El punto 11 fue adoptado.

Nuevo punto después del punto 11

A.28

- 843.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una enmienda para insertar un nuevo punto después del punto 11, cuyo texto era el siguiente: «Los Estados Miembros podrán, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, excluir de la aplicación de la totalidad o de parte del Convenio a las personas contratadas para trabajar, pero que no están vinculadas por una relación de trabajo». Acto seguido, subenmendó dicha enmienda a fin de suprimir algunas de las palabras de la frase «excluir de la aplicación de la totalidad o de parte del Convenio a las personas contratadas para trabajar, pero que no están vinculadas por una relación de trabajo», y de añadir algunas otras, de modo que el texto subenmendado quedara redactado de la siguiente manera: «Los Estados Miembros podrán, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, no aplicar parte del Convenio a las personas contratadas para trabajar en plataformas que no están vinculadas por una relación de trabajo, de conformidad con la legislación nacional, a condición de que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo pertinentes se apliquen de manera efectiva». La subenmienda alentaba la ratificación al permitir cierta flexibilidad a los Estados Miembros cuyos marcos jurídicos aún no abarcaban plenamente a todos los trabajadores de plataformas. Además, se sustituía el término «excluir» por una formulación más neutra y se introducían salvaguardias al vincular la disposición a la legislación nacional y a la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.
- 844.** El miembro gubernamental de México, hablando en nombre del GRULAC, no apoyó la enmienda y la subenmienda presentadas por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. Aunque algunos países podrían enfrentarse a problemas en materia de aplicación, las normas internacionales deberían promover una convergencia al alza en lugar de verse limitadas por las leyes nacionales o regionales existentes. Hacer referencia a leyes nacionales o regionales específicas, sobre todo en lo que respectaba a las relaciones de trabajo, podría sentar un precedente restrictivo y obstaculizar la elaboración de políticas. Habría que establecer un marco único y objetivo, en lugar de elaborar disposiciones diferenciadas para las distintas categorías de trabajadores, que podrían dar lugar a una aparente discriminación.
- 845.** Los miembros gubernamentales de Noruega y Türkiye apoyaron la subenmienda y la enmienda propuestas por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 846.** El miembro gubernamental de la India no respaldó la enmienda ni la subenmienda. En la India existían protecciones para los trabajadores de plataformas con independencia de cuál fuera su relación de trabajo. La cláusula de exclusión prevista en el punto 8 era suficiente, y el

instrumento contenía una sección específica dedicada a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el punto 12.

- 847.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda en su versión subenmendada por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y afirmó que el convenio debía permitir que los Gobiernos protegieran las verdaderas relaciones comerciales en consonancia con la legislación y las prácticas nacionales para poder ser adoptado y ratificado.
- 848.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, señaló que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se abordaban en otra sección de las conclusiones propuestas. Pidió al miembro gubernamental de Polonia, que hablaba en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, que aclarara en qué se diferenciaba la enmienda propuesta de lo establecido en el punto 8, que ya había sido adoptado y que preveía exclusiones.
- 849.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, explicó que, si bien el punto 8 abordaba aspectos de carácter temporal para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales y la ampliación de los derechos a esos trabajadores, la enmienda propuesta reconocía una distinción jurídica estructural entre quienes tenían una relación de trabajo y quienes no la tenían.
- 850.** La miembro gubernamental de Malawi señaló que ya se había previsto suficiente flexibilidad en los puntos 8 y 9, y que el punto 9 alentaba aún más la ampliación progresiva de la aplicación del convenio a las categorías inicialmente excluidas. Además, las conclusiones propuestas ya contenían un punto relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 851.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyó la enmienda y la subenmienda presentadas por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 852.** El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda y la subenmienda por considerarlas esenciales para asegurar la ratificabilidad del convenio. Destacó la flexibilidad de Suiza con respecto a sus propias propuestas e hizo hincapié en la necesidad de contar con un instrumento que estableciera normas exigentes y que, al mismo tiempo, pudiera ser ampliamente ratificado. Un convenio que fuera eficaz solo a nivel teórico tendría un valor limitado si no era aplicable en la práctica.
- 853.** Los miembros gubernamentales de Islandia, el Japón, y el Reino Unido apoyaron la enmienda en su versión subenmendada por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, ya que en su opinión ello proporcionaría la flexibilidad necesaria para que numerosos Gobiernos ratificaran el convenio.
- 854.** El miembro gubernamental de Chile no apoyó la enmienda ni la subenmienda. Afirmó que los órganos de control de la OIT habían concluido sistemáticamente que los convenios constituían un piso mínimo de protección y no un techo. La redacción propuesta podría enviar una señal negativa a las empresas, en particular en los países de América Latina, en los que existía una tendencia a excluir a algunas categorías de trabajadores de la protección laboral nacional, muchas veces incluso actuando fuera de normas constitucionalmente consensuadas.
- 855.** El miembro gubernamental de Colombia no apoyó la enmienda ni la subenmienda presentadas por el miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. El hecho de permitir que las disposiciones se adaptaran a la legislación

nacional podría crear un «tratado a la carta». En América Latina, la norma era que la legislación se adaptara a los tratados, que en algunos países tenían rango constitucional. Aceptar un principio distinto a este sería contrario a la práctica internacional establecida.

- 856.** El miembro gubernamental del Uruguay no respaldó la enmienda ni la subenmienda. Señaló que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, la adopción de un convenio no podía menoscabar la legislación ni la práctica nacionales. Si bien la enmienda propuesta no tenía por objeto menoscabar derechos, hacer referencia a la legislación nacional en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo podría crear inseguridad jurídica sobre las normas aplicables, y podría fragmentar o segmentar la aplicación del convenio y debilitar la protección en países con marcos jurídicos menos sólidos.
- 857.** El miembro gubernamental de Sudáfrica no apoyó la enmienda ni la subenmienda presentadas por el miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, aduciendo razones de orden jurídico. En la legislación laboral, la expresión «previa consulta» implicaba una formalidad de procedimiento que no requería acuerdo, a diferencia de «en consulta con», que implicaba un compromiso mutuo, un diálogo significativo y una mayor protección. Además, permitir que los Estados Miembros determinasen qué partes del convenio se aplicarían podría dar lugar a amplias exclusiones que socavarían el propósito del instrumento. Aunque las referencias a la legislación nacional y a las normas internacionales eran válidas en general, resultaban redundantes en este caso, ya que los instrumentos ratificados eran vinculantes para la legislación nacional.
- 858.** El miembro gubernamental del Brasil no apoyó la enmienda ni la subenmienda. Señaló que, aun cuando las empresas de plataformas habían desempeñado un papel positivo en la ampliación del acceso al empleo, especialmente en el caso de las personas que habían quedado excluidas del mercado de trabajo, muchos países de América Latina, África y Asia se enfrentaban a lagunas jurídicas que aprovechaban los modelos de negocio de esas empresas. La discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas era un paso histórico y necesario para subsanar tales lagunas jurídicas. Por lo tanto, insistió en que el convenio debería abarcar a todos los tipos de trabajadores, lo que sería especialmente útil en regiones que se caracterizaban por la informalidad y una legislación deficiente.
- 859.** El miembro gubernamental de Israel apoyó la subenmienda.
- 860.** El miembro gubernamental de Filipinas no apoyó la enmienda en su versión subenmendada, en particular porque se había acordado utilizar el término «trabajadores de plataformas digitales de trabajo» en lugar del término «personas», que no estaba claramente definido.
- 861.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una nueva subenmienda consistente en sustituir la expresión «no aplicar parte del Convenio» por una expresión más precisa: «no aplicar disposiciones específicas del Convenio», y sustituir la expresión «las personas contratadas para trabajar en plataformas» por «los trabajadores de plataformas digitales», para mantener la coherencia con la terminología acordada. Con respecto a la subenmienda original, dijo que se requería una consulta con los representantes de los trabajadores y de los empleadores para garantizar un diálogo social significativo. La referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se había incluido por razones de procedimiento, ya que la cuestión se abordaría más detenidamente en el punto 12. Señaló la falta de consenso de los Gobiernos y pidió que este aspecto quedara reflejado en las actas.
- 862.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, retiró la enmienda (A.28) en su forma subenmendada, aunque señaló que

las cuestiones planteadas constituirían una base útil para las deliberaciones de la Oficina en el informe que se presentaría el año siguiente y que se continuarían debatiendo en el momento oportuno.

- 863.** La Vicepresidenta empleadora planteó una cuestión de orden y manifestó su preocupación por el hecho de que ni ella ni la Vicepresidenta trabajadora hubieran tenido la oportunidad de pronunciarse en relación con la enmienda y la subenmienda, a pesar de que habían pedido la palabra antes de que se retirara.
- 864.** El Presidente se disculpó por no haber tomado nota de la solicitud de las Vicepresidentas y confirmó que el miembro gubernamental de Polonia, que había hablado en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, ya había retirado su enmienda.
- 865.** La Vicepresidenta trabajadora, tras señalar que había tenido la intención de intervenir antes, aceptó que se hubiera retirado la propuesta. El Grupo de los Trabajadores no apoyaba la enmienda ni las subenmiendas, ya que habrían socavado el objetivo de ampliar las protecciones y lograr un trabajo decente para los trabajadores de las plataformas, especialmente los que estaban fuera de una relación de trabajo o eran tratados como si lo estuvieran. La Comisión ya había acordado limitar las exclusiones a categorías específicas en el punto 8 y trabajar progresivamente para retirar dichas exclusiones.
- 866.** La Vicepresidenta empleadora indicó que el Grupo de los Empleadores había tenido la intención de proponer una solución que ayudara a conciliar los diferentes puntos de vista manifestados en la sala y que era importante escuchar a los interlocutores sociales. Parecía existir una falta de armonización conceptual y una necesidad constante de encontrar un equilibrio entre la flexibilidad y la equidad en el instrumento.
- 867.** Los puntos 12 a 26 y 33 a 78 se pusieron entre corchetes.

Título de la sección 9: Impacto del uso de sistemas automatizados

- 868.** Antes de empezar la discusión sobre los sistemas automatizados, la Vicepresidenta empleadora señaló tres esferas en las que había convergencia con el Grupo de los Trabajadores. En primer lugar, ambos grupos reconocían la importancia de la transparencia y la puesta a disposición de cierta información, aunque los detalles quedaban por definir. En segundo lugar, era necesario proteger la información confidencial, tanto de las empresas como de los trabajadores. En tercer lugar, debía respetarse la privacidad, teniendo en cuenta las distintas implicaciones para los trabajadores y las empresas.
- 869.** La Vicepresidenta trabajadora confirmó que la declaración de la Vicepresidenta empleadora reflejaba correctamente la conversación que habían mantenido, y dijo que esperaba con interés escuchar las opiniones de los Gobiernos.

A.375

- 870.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar en el título de la sección 9 de la parte B las palabras «de toma de decisiones», de modo que el título tuviera el siguiente tenor: «Impacto del uso de sistemas automatizados de toma de decisiones». La inserción permitía mantener la coherencia con la definición de plataforma digital de trabajo acordada en el punto 3, a).
- 871.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. La atención no debía centrarse únicamente en los sistemas automatizados que se utilizaban en la toma de decisiones, sino también en los que organizaban el trabajo de manera más general, por ejemplo, mediante su

seguimiento y evaluación, como se indicaba en el texto de la Oficina, debido al impacto que tenían en las condiciones de trabajo.

- 872.** Los miembros gubernamentales de Australia; el Canadá; Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda. Las plataformas digitales de trabajo, tal como se habían definido en el punto 3, *a*), podían usar otros sistemas automatizados, además de los de toma de decisiones, que incidieran en los derechos de los trabajadores.
- 873.** Los miembros gubernamentales de Barbados y México no apoyaron la enmienda, ya que el punto 27, *a*) se refería a los diversos sistemas automatizados utilizados y a la medida en que generaban decisiones.
- 874.** La Vicepresidenta empleadora podía ser flexible, dado que solo se trataba del título de la sección, pero consideraba importante tener claridad conceptual antes de proceder a negociar sobre el fondo de los puntos de la sección. Solicitó a la Oficina precisiones sobre la definición de la expresión «sistemas automatizados» en el marco de la OIT, sus implicaciones y los tipos de sistemas a los que se refería, y sobre la manera en que se diferenciaban de los «algoritmos». Asimismo, recordó que en el punto 3, el Grupo de los Empleadores no había respaldado la inclusión del concepto de sistemas de seguimiento.
- 875.** La representante del Secretario General explicó que las referencias a los sistemas automatizados que figuraban en las conclusiones propuestas concernían a las funciones de seguimiento y evaluación del trabajo o a las decisiones relativas al trabajo. La atención se centraba en el impacto que dichos sistemas tenían en el trabajo y los trabajadores. A falta de una definición tripartita de la expresión, su significado se había extraído de los estudios realizados por la OIT y otras entidades, así como de las respuestas de los mandantes al cuestionario.
- 876.** La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda y alentó a la Comisión a ponerse de acuerdo en el plano conceptual, en vista de la falta de una definición de la OIT y de las distintas interpretaciones de los términos pertinentes.
- 877.** El título de la sección 9 fue adoptado.

Punto 27

A.359

- 878.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda cuya finalidad era suprimir el punto 27 por tres motivos. En primer lugar, los sistemas automatizados y los algoritmos no se usaban exclusivamente en las plataformas digitales de trabajo, y citó como ejemplo los restaurantes tradicionales que empleaban sistemas similares para adoptar decisiones en materia de recursos humanos. Regular esos sistemas solo en el contexto de las plataformas digitales de trabajo podría dar lugar a condiciones desiguales. En segundo lugar, la expresión «sistemas automatizados» y el término «algoritmos» no contaban con una definición clara y podrían abarcar sin querer sistemas parcialmente automatizados o herramientas comunes, como los programas informáticos de nóminas. En esos casos, los trabajadores podrían verse confrontados a una sobrecarga de información. En tercer lugar, la divulgación obligatoria de información sin principios que la limitaran podría entrar en conflicto con las medidas nacionales de protección de los secretos comerciales y las leyes de propiedad intelectual.

- 879.** Los miembros gubernamentales de Australia, el Brasil y Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyaron la enmienda. El punto 27 de las conclusiones propuestas abordaba la transparencia de la información y su puesta a disposición, que eran dos cuestiones fundamentales para el convenio y la protección de los trabajadores de plataformas.
- 880.** El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda. La obligación establecida en el punto 27 era «informar» a los trabajadores, no revelar secretos comerciales. Proporcionar información con un vocabulario sencillo sobre la manera en que se daba seguimiento a los trabajadores y se marcaban las condiciones de trabajo era un derecho legítimo y necesario. El debate. Había un falso debate entre transparencia y respeto de la propiedad intelectual, dado que las legislaciones nacionales, incluida la de México, permitían la develación de los procesos algorítmicos sin violar los secretos industriales. Lo que importaba era explicar el funcionamiento del sistema en la práctica, no su núcleo tecnológico.
- 881.** El miembro gubernamental de Barbados no apoyó la enmienda. La supresión de la disposición perjudicaría a los trabajadores, en particular los de los pequeños Estados insulares en desarrollo. Las plataformas debían proporcionar información básica sobre normas de contratación, pago y medios de recurso, en particular en las regiones donde el acceso a la asistencia jurídica o institucional era limitado.
- 882.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda. La finalidad del punto no era ofrecer acceso al código propietario, sino garantizar que los trabajadores fueran informados de la posible utilización de sistemas automatizados en la evaluación o seguimiento de su trabajo. En la medida en que los sistemas automatizados incidieran en las condiciones de trabajo o en las relaciones de trabajo, el contenido del punto 27 se ajustaba plenamente al mandato de la OIT.
- 883.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Los sistemas automatizados eran una de las características que definían a las plataformas digitales de trabajo y tenían que estar abarcados por las normas internacionales del trabajo. El objetivo del punto 27 no era que se informara de la composición técnica de los sistemas automatizados o los algoritmos, sino de sus implicaciones para los trabajadores. La protección efectiva de la propiedad intelectual podía abordarse mediante una enmienda más específica al punto 27 y no con su supresión.
- 884.** El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda. La divulgación obligatoria de información algorítmica podría suponer una carga para las pequeñas empresas y frenar la innovación y la creación de empleo, y la cuestión podría tratarse de manera más adecuada mediante una regulación digital más amplia. Era prematuro establecer este tipo de obligaciones en una norma internacional vinculante.
- 885.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda. Regular los sistemas automatizados exclusivamente en la economía de plataformas daría lugar a normas incoherentes y desiguales. También representaba una simplificación excesiva de las distintas tecnologías en que se basaban las plataformas. Además, el mandato de la OIT era establecer normas del trabajo, no regular la tecnología, y el punto 27 suponía un riesgo de sobrepasar ese límite.
- 886.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que en el punto 27 se abordaba la manera en que los sistemas automatizados incidían en las condiciones de trabajo y el acceso al trabajo, que eran dos cuestiones que ocupaban un lugar central en el mandato de la OIT. La oradora destacó la importancia de la transparencia en el trabajo en plataformas, en el que esos sistemas determinaban las condiciones de supervisión, pago y acceso.
- 887.** La enmienda (A.359) fue retirada.

- 888.** El miembro gubernamental de la India, que había presentado una enmienda idéntica (A.312) con el objeto de eliminar el punto 27, retiró dicha enmienda e indicó, para que constara en acta, que la disposición en cuestión podía traducirse en una regulación excesiva de un sector que se encontraba en evolución.

A.381, A.384, A.385, A.383 y A.380

- 889.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en sustituir la palabra «exigir» por la palabra «alentar» entre la frase «[t]odo Miembro debería» y «a las plataformas digitales de trabajo». Con ese cambio se brindaría una mayor flexibilidad a los Gobiernos, pues se tendrían en cuenta los contextos nacionales y se evitaría poner freno a la innovación. El futuro convenio también abarcaría a las mipymes, que representaban una gran parte de la economía de plataformas y no tendrían la misma capacidad para aplicarlo que otras empresas de mayor tamaño.
- 890.** A continuación, la Vicepresidenta empleadora pidió a la Oficina que mostrara las demás enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores con el fin de exponer la visión general de este, en el entendimiento de que, de todos modos, estas se examinarían en orden secuencial, según lo establecido en el Reglamento. La oradora presentó una enmienda (A.384) que consistía en insertar la frase «faciliten información sucinta» tras «las plataformas digitales de trabajo que» y en suprimir la frase «informen a los trabajadores de plataformas digitales, antes de su empleo o contratación, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representan a los trabajadores de plataformas digitales». Exigir a las empresas que facilitaran información sobre los sistemas automatizados presentaba problemas de orden práctico, sobre todo para las empresas de menor tamaño, y podía constituir una intromisión importante en las actividades de las empresas privadas. Normalmente, las empresas no estaban obligadas a dialogar con los sindicatos sobre esas cuestiones. No obstante, alentarlas a que facilitaran información sucinta sería una solución de avenencia razonable.
- 891.** Otras tres enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores también fueron proyectadas en pantalla. En una de ellas (A.385), se proponía la eliminación del apartado *a*). En otra (A.383), se proponía que el apartado *b*) rezara así: «la medida en que los sistemas automatizados de toma de decisiones se utilizan para brindar acceso al trabajo». En otra (A.380) se proponía añadir un nuevo apartado después de apartado *b*) con el siguiente tenor: «sin que ello ponga en peligro los secretos comerciales, la propiedad intelectual o la información comercial de carácter sensible», a fin de reflejar la necesidad de que no se revelara información confidencial, tal como se había acordado con el Grupo de los Trabajadores, lo cual era un factor esencial en lo que se refería a la gobernanza de la tecnología.
- 892.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó esta enmienda (A.381). Era esencial que los trabajadores tuvieran acceso a toda la información mencionada en el punto 27, y para que eso se materializara en la práctica, se debía exigir, y no alentar, que se facilitara información. Los trabajadores tenían que entender cuáles eran sus modalidades de trabajo y cómo se adoptaban las decisiones que les concernían.
- 893.** El miembro gubernamental del Japón apoyó la primera enmienda (A.381). Los algoritmos también se utilizaban en otros sectores y no procedía imponer obligaciones únicamente en la economía de plataformas.
- 894.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda (A.381). Desde un punto de vista jurídico, el término «alentar» generaría inseguridad, más que flexibilidad.

- 895.** Los miembros gubernamentales de la India y de los Estados Unidos apoyaron la enmienda (A.381).
- 896.** El miembro gubernamental de Chile no apoyó la enmienda (A.381). Afirmó que su país había sido uno de los primeros en adoptar legislación en la materia y que era posible y apropiado establecer las obligaciones de las empresas. La transparencia era importante para los trabajadores por lo que se refería a organizar y realizar su trabajo respetando la reglamentación nacional. Asimismo, las empresas debían someterse al ordenamiento jurídico de los países en los que llevaban a cabo sus actividades y no debían gozar de una ventaja competitiva gracias a la ocultación de información.
- 897.** El miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda (A.381). Los trabajadores tenían que ser informados de la manera en que los sistemas automatizados afectaban a su trabajo, sus decisiones y sus condiciones. Los sistemas de seguimiento podían tener quizás un uso generalizado, pero los sistemas automatizados eran parte integrante de las plataformas digitales y tenían un marcado impacto en los trabajadores de plataformas.
- 898.** Las miembros gubernamentales de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y del Pakistán no apoyaron la enmienda (A.381). Era necesario mantener la palabra «exigir» para garantizar que los trabajadores estuvieran debidamente informados y comprendieran perfectamente hasta qué punto los afectaban esas disposiciones.
- 899.** El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda (A.381). La disposición tenía que ver con el uso de la tecnología como un instrumento para organizar y monitorear el trabajo, no con la revelación de secretos comerciales o industriales. Los Gobiernos debían tener la potestad de exigir a las plataformas que informaran a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, sobre todo cuando no había unos contratos de trabajo tradicionales. La transparencia era esencial, ya que la única vía de comunicación entre las empresas y los trabajadores en tales contextos eran las herramientas digitales que se describían en el punto objeto de examen.
- 900.** Los miembros gubernamentales de Barbados, el Brasil, Malawi y el Níger no apoyaron la enmienda (A.381). La palabra «alentar» les parecía ambigua. Además, la esencia del punto 27 no guardaba relación con la revelación de secretos comerciales, sino con garantizar que los trabajadores estuvieran informados sobre sus condiciones de trabajo, de la misma manera que lo estarían en el marco de las modalidades de trabajo tradicionales. Los trabajadores de plataformas tenían derecho a conocer las tareas que se esperaban de ellos, la manera en que serían evaluados y si se hacía uso de sistemas automatizados. Por último, si una empresa disponía de medios para implantar esos sistemas, también disponía de medios para informar a los trabajadores sobre su uso, sin incurrir en grandes costos.
- 901.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos cuestionó la necesidad de exigir a los empleadores que informaran a los trabajadores sobre los sistemas automatizados de seguimiento, evaluación o toma de decisiones. Dichos sistemas ya se utilizaban de manera generalizada en multitud de lugares de trabajo, también fuera de la economía de plataformas, y normalmente se incluían en las condiciones normales de empleo. El orador preguntó a la Oficina si en algún convenio de la OIT se había exigido alguna vez a los empleadores que informaran a los trabajadores sobre el uso de sistemas automatizados y si en alguna recomendación se había alentado la divulgación de esa información.
- 902.** La representante del Secretario General confirmó que era la primera vez que tal disposición se incluiría en un instrumento de la OIT. Si bien existían en otros sectores, dichos sistemas eran esenciales para las plataformas digitales de trabajo y, por tanto, pertinentes para el convenio

propuesto. Este no pretendía regular los algoritmos, lo cual era ajeno al mandato de la OIT, sino centrarse en garantizar la transparencia por lo que se refería a los sistemas que afectaban a las condiciones de trabajo y el acceso a este.

903. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que la disposición podría conferir derechos sin precedentes, en lugar de simplemente hacer extensivos los ya existentes.
904. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda (A.381). Esta ofrecía la flexibilidad necesaria y se adaptaba al objetivo de la Comisión de elaborar un instrumento que no fuera prescriptivo y que estuviera basado en principios.
905. La miembro gubernamental del Canadá no apoyó la enmienda (A.381) y destacó la importancia de la transparencia y la equidad como principios rectores de un convenio basado en principios.
906. La Vicepresidenta empleadora señaló cuestiones de fondo con respecto a la versión inicial del punto 27 de las conclusiones propuestas. Advirtió del riesgo que planteaba aplicar a los trabajadores de plataformas autónomos las normas que regían para aquellos que estaban vinculados por una relación de trabajo. En el Informe V (1), titulado *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, se hacía referencia a los «algoritmos», pero en las conclusiones propuestas se pasaba a aludir a los «sistemas automatizados», para los cuales no se daba una definición, lo que creaba una notable ambigüedad y complicaba que los empleadores aceptaran el término «exigir». La oradora advirtió de las implicaciones que podría tener el punto 27 para otras disposiciones del instrumento. Si se exigía a las empresas que brindaran acceso al código fuente, por ejemplo, como se proponía en una enmienda subsiguiente (A.374) presentada por el Grupo de los Trabajadores, se vulnerarían los derechos de propiedad intelectual y la confidencialidad.
907. El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda (A.381). El objetivo era elaborar un convenio basado en principios, y el principio que se estaba defendiendo era el derecho de los trabajadores a conocer las condiciones de su trabajo. El punto 27 tenía por objeto simplemente que se facilitara información.
908. La enmienda (A.381) fue retirada.
909. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda (A.384) proyectada en la pantalla, que consistía en sustituir la oración «informen a los trabajadores de plataformas digitales, antes de su empleo o contratación, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales» por «faciliten información sucinta».
910. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda (A.384) y expresó su preferencia por el texto de la Oficina, que exigía que los trabajadores recibieran la información necesaria para entender sus condiciones de trabajo y el modo en que se tomaban las decisiones que los afectaban. La mera facilitación de información sucinta eximiría de la exigencia de informar a los trabajadores, a sus representantes y a las organizaciones pertinentes antes de su empleo o contratación.
911. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda (A.384). Esta respondía a las inquietudes planteadas sobre la divulgación de secretos comerciales o propiedad intelectual, ya que el concepto de información sucinta no comprendería dicha información de carácter sensible. El orador pidió a la Oficina que aclarara si, según la formulación del texto original, se exigía la divulgación de ese tipo de información.
912. La representante del Secretario General aclaró que la información en cuestión no aludía a secretos comerciales o propiedad intelectual de carácter sensible. La intención era establecer

si se empleaban sistemas automatizados para monitorear o evaluar a los trabajadores de plataformas digitales y, en su caso, cuál era la naturaleza y el alcance de sus efectos.

913. El miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda (A.384), ya que despojaba la disposición de su sustancia, contexto y rigor. Recordó que los Gobiernos habían aceptado, la mayoría de ellos con reticencia, suprimir el punto 5 para propiciar un diálogo tripartito significativo sobre los sistemas automatizados. Sin embargo, la discusión se había transformado en un prolongado debate en torno a la misma cuestión, a pesar de que el texto de la Oficina gozaba de amplio apoyo.
914. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda, secundada por la Vicepresidenta empleadora, para suprimir la palabra «sucinta», de modo que el texto rezara: «que faciliten información», en aras de una mayor claridad.
915. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda (A.384) y expresó su preferencia por mantener la formulación original propuesta por la Oficina. Si una empresa era capaz de implantar un sistema automatizado, también debía poder proporcionar a los trabajadores información comprensible sobre dicho sistema. No se esperaba que las empresas revelaran información compleja, sensible o técnica, como las secuencias de comandos de programación.
916. El miembro gubernamental de México se pronunció en contra de la enmienda (A.384) y de la subenmienda.
917. El miembro gubernamental de la India presentó una subenmienda adicional, secundada por la Vicepresidenta empleadora, que consistía en insertar la palabra «pertinente» después de «información», de modo que el texto rezara: «faciliten información pertinente», a fin de hacer hincapié en la calidad y la pertinencia de la información que debía facilitarse.
918. El miembro gubernamental del Reino Unido preguntó a la Oficina si, para cumplir los requisitos establecidos en los apartados *a)* y *b)* del punto 27 de las conclusiones propuestas, bastaba con informar a los trabajadores de plataformas de que un algoritmo determinaba el pago que les correspondía.
919. La representante del Secretario General respondió que limitarse a afirmar que un algoritmo determinaba el pago no bastaba para cumplir los requisitos, ya que el apartado *b)* se refería específicamente a la medida en que el uso del sistema automatizado incidía en las condiciones de trabajo.
920. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda (A.384) ni la subenmienda y manifestó su preferencia por el texto original. Era necesario que se facilitara información clara y exhaustiva para proteger a todas las partes interesadas. No hacerlo daría lugar a malentendidos, expectativas fundadas en información errónea y conflictos laborales innecesarios, ya que podrían no comunicarse debidamente los riesgos asociados al trabajo.
921. El miembro gubernamental del Níger no apoyó la enmienda (A.384) ni las subenmiendas. Estableció un paralelismo con el hecho de que los Gobiernos facilitaban a las empresas información detallada sobre sus programas de incentivos para atraer inversiones, sin por ello revelar sus secretos fiscales.
922. Los miembros gubernamentales de Nigeria y Zimbabwe no apoyaron la enmienda (A.384) e invitaron al Grupo de los Empleadores a que la retirara.
923. El miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró su subenmienda y preguntó a la Oficina si, para cumplir los requisitos establecidos en los apartados *a)* y *b)* del punto 27,

bastaría con que la plataforma informara a los trabajadores de que el pago que les correspondía dependía de un sistema automatizado y de que podían ser expulsados de la plataforma —esto es, perder el acceso a futuras oportunidades de trabajo o a sus cuentas de usuario—, como consecuencia de decisiones automatizadas o de la acumulación de reseñas sobre su trabajo.

- 924.** La representante del Secretario General confirmó que esa información, incluidos los detalles sobre lo que implicaba la «expulsión de la plataforma», cumpliría los requisitos.
- 925.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que la aclaración proporcionada por la Oficina mitigaba su preocupación y que estaba dispuesto a apoyar el texto de la Oficina; sin embargo, el texto era ambiguo y debía aclararse en el informe marrón para reflejar la explicación facilitada por la Oficina acerca de la información que sería suficiente para cumplir los requisitos establecidos.
- 926.** El miembro gubernamental de México, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Chile, afirmó que todas las enmiendas al punto 27 abordaban cuestiones estrechamente relacionadas entre sí. El Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores habían pedido a los Gobiernos que accedieran a suprimir el punto 5 en el entendimiento de que, más adelante, se lograrían avances en relación con los puntos 27 a 32. No obstante, esos avances no se habían materializado. Por consiguiente, propuso que todas las partes retiraran sus enmiendas al punto 27 a fin de permitir la adopción de la versión propuesta por la Oficina. El tiempo restante podía dedicarse al examen de los puntos siguientes.
- 927.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta del miembro gubernamental de México y ofreció retirar todas las enmiendas presentadas por el Grupo de los Trabajadores (A.358, A.360, A.361, A.363) al punto 27.
- 928.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su voluntad de retirar sus enmiendas (A.320, A.321, A.322 y A.323) al punto 27.
- 929.** Los miembros gubernamentales de Australia y el Brasil apoyaron la propuesta del miembro gubernamental de México.
- 930.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la propuesta del miembro gubernamental de México y propuso colocar la enmienda (A.384) entre corchetes. La redacción original de la disposición presentaba deficiencias graves y retos fundamentales. Las cuestiones objeto de examen eran muy técnicas y suscitaban desacuerdos sobre conceptos básicos. Todavía quedaban varias enmiendas pendientes sobre ese mismo punto, por lo que era preferible disponer de más tiempo para examinarlas. La cuestión merecía que se le dedicara más tiempo, habida cuenta de su complejidad.
- 931.** El miembro gubernamental de la India no apoyó la propuesta del miembro gubernamental de México de retomar la formulación original de la Oficina y subrayó que la duración de las discusiones reflejaba el grado de controversia que suscitaba la cuestión.
- 932.** La miembro gubernamental de Malawi se pronunció en contra de colocar la enmienda (A.384) entre corchetes. La mayoría de los miembros gubernamentales y el Grupo de los Trabajadores se habían mostrado a favor de mantener la formulación original del punto 27 tal como figuraba en las conclusiones propuestas. Los países que carecían de legislación necesitaban orientación para elaborar una normativa adecuada. Seguir aplazando la discusión del asunto no

redundaría en beneficio de los trabajadores, los Gobiernos o la economía de plataformas, sobre todo teniendo en cuenta la inexistencia de marcos jurídicos.

- 933.** La Vicepresidenta trabajadora pidió que se celebrara una votación a mano alzada o que el Presidente ejerciera su prerrogativa de decisión sobre la enmienda (A.384).
- 934.** La Vicepresidenta empleadora advirtió de que no era conveniente proceder a la votación y señaló la necesidad de que todas las partes discutieran la cuestión. El contenido del punto 27 constituía el primer intento de la OIT de involucrarse en la gobernanza de la tecnología. Otras enmiendas (A.374) relativas a la divulgación del código fuente y la presentación de información a las autoridades competentes generaban una gran preocupación.
- 935.** El miembro gubernamental de Australia pidió a la Oficina que aclarara cuáles serían las consecuencias para las demás enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores en caso de que la enmienda (A.384) se sometiera a votación.
- 936.** Una representante de la Oficina explicó que todas las enmiendas al punto 27 pendientes debían examinarse y someterse a decisión por separado.
- 937.** El miembro gubernamental de Australia planteó que la Comisión tenía dos opciones: convenir en colocar el texto entre corchetes o, dada la clara preferencia de la Comisión por el texto de la Oficina, proceder lo antes posible a adoptar decisiones sobre las cuatro enmiendas pendientes del Grupo de los Empleadores.
- 938.** El miembro gubernamental de la India señaló que intentar apresurar las deliberaciones, cuando el Grupo de los Empleadores no había accedido a retirar su enmienda, socavaba la importancia de la disposición.
- 939.** El miembro gubernamental de México, también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil y de Chile, recalcó que los miembros gubernamentales habían demostrado una gran flexibilidad al aceptar la supresión del punto 5, lo que se había hecho de buena fe para facilitar el acuerdo sobre los puntos 27 a 32. Habían aceptado la solución de compromiso, si bien el resultado era una posición bipartita, más que tripartita, con la esperanza de que sirviera para lograr avanzar. Por último, el orador invitó al Grupo de los Empleadores a que se replantea su postura.
- 940.** Los miembros gubernamentales del Canadá; Namibia, en nombre del grupo de África; el Níger, y Nigeria no apoyaron que el texto se pusiera entre corchetes. Había un apoyo amplio y claro a favor del texto de la Oficina, como atestiguaba el hecho de que se hubieran retirado casi todas las enmiendas, excepto las del Grupo de los Empleadores.
- 941.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, hizo constar en acta que la Vicepresidenta empleadora había solicitado a la Oficina que proyectara en la pantalla todas sus enmiendas al punto 27, que luego había procedido a presentar en su totalidad. Los miembros gubernamentales de la Comisión preferían el texto de la Oficina para el punto 27 a las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 942.** La Vicepresidenta empleadora puntualizó que solamente había presentado dos de las enmiendas del Grupo de los Empleadores (A.381 y A.384). Pidió a la Oficina que confirmara que, si se introducían corchetes, entre ellos iría el texto original de la Oficina, y no su enmienda.
- 943.** La representante del Secretario General confirmó que, si no se adoptaba una decisión sobre la enmienda (A.384), la versión original del punto 27 de las conclusiones propuestas sería la que se pondría entre corchetes y se presentaría a la Conferencia Internacional del Trabajo al año siguiente.

944. La Vicepresidenta empleadora señaló que el Grupo de los Empleadores había ofrecido soluciones de avenencia y había propuesto formulaciones concretas. Los temas tratados eran complejos y hacía falta tiempo para debatirlos. Con todo, aceptó retirar la enmienda (A.384).
945. La enmienda (A.384) fue retirada.
946. Una enmienda (A.320) fue retirada por el miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
947. Cuatro enmiendas (A.358, A.360, A.361 y A.363) fueron retiradas por el Grupo de los Trabajadores.
948. El miembro gubernamental de Australia no apoyó la enmienda (A.385) presentada por la Vicepresidenta empleadora, ya que parecía contemplar la recopilación de información sobre la medida en que se utilizaban sistemas automatizados, pero al mismo tiempo expresaba incomodidad por el mero hecho de que se revelara el uso de esos sistemas.
949. La Vicepresidenta empleadora solicitó a la Oficina que aclarase las normas de procedimiento que se aplicaban cuando no había interpretación, ya que la sesión se había prolongado más de lo previsto y no se disponía de servicios de interpretación.
950. La representante del Secretario General indicó que no había normas a ese respecto y que continuar o no era decisión de la Comisión. De hecho, había precedentes, como algunas comisiones que había trabajado hasta altas horas de la madrugada el año anterior. Asimismo, confirmó que la secretaría quedaba a disposición de la Comisión.
951. La Vicepresidenta empleadora no estaba a favor de que la reunión siguiera adelante sin interpretación.
952. El miembro gubernamental de Barbados recordó que el año anterior, bajo su presidencia de la Comisión sobre la economía del cuidado, los delegados se habían quedado hasta las 4 horas de la mañana sin intérpretes, movidos por la voluntad de cumplir su cometido.
953. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda (A.385).
954. Las miembros gubernamentales de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, y Zimbabwe no apoyaron la enmienda (A.385).
955. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda (A.385) e indicó que prefería el texto original propuesto por la Oficina.
956. La Vicepresidenta empleadora dijo que las enmiendas restantes del Grupo de los Empleadores (A.385, A.383 y A.380) no se habían presentado ni discutido por entero, motivo por el cual no las retiraría.
957. La Vicepresidenta trabajadora pidió que se celebrara una votación a mano alzada para tomar una decisión sobre la enmienda (A.385).
958. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que, animado por un espíritu de cooperación, había aceptado retirar las enmiendas que había propuesto, que eran igual de importantes y tampoco se habían discutido. En aras del consenso, invitó al Grupo de los Empleadores, que ya había presentado y explicado todas las enmiendas que había propuesto al punto 27, a que hiciera lo propio.
959. La Vicepresidenta empleadora aclaró que, si bien las enmiendas del Grupo de los Empleadores se habían mostrado en pantalla, no había presentado todas ellas, y estas no se habían examinado. Indicó asimismo que los esfuerzos para alcanzar el consenso no se habían agotado

todavía y que eran necesarias ulteriores deliberaciones. Los temas tratados eran importantes y no convenía debatirlos apresuradamente ni someterlos a votación.

960. El miembro gubernamental de Australia entendía la preocupación del Grupo de los Empleadores, pero también señaló que la intención general de la propuesta se había debatido ampliamente, y que los miembros gubernamentales y el Grupo de los Trabajadores habían manifestado un consenso general con la posición de la Oficina. Si bien no se habían examinado todas las enmiendas en específico, Australia opinaba que la Comisión estaba en condiciones de determinar de manera fundada que el texto de la Oficina era la mejor opción posible.
961. El miembro gubernamental de la India dijo que proseguir sin interpretación frustraría la posibilidad de forjar un consenso. Así pues, apoyó la propuesta del Grupo de los Empleadores de levantar la sesión y poner el texto entre corchetes hasta el año siguiente.
962. La Vicepresidenta empleadora propuso poner el texto entre corchetes. Si el Grupo de los Trabajadores insistía en celebrar una votación, tendría que ser una votación nominal, aunque la enmienda (A.385) no se había discutido a fondo.
963. La miembro gubernamental de Malawi no apoyó la propuesta de poner el texto entre corchetes. Recordó que los miembros gubernamentales habían aceptado suprimir el punto 5, pese a que habían solicitado su apoyo al Grupo de los Empleadores para ponerlo entre corchetes, y pidió que se tuviera para con ellos la misma consideración.
964. El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que, gracias a la explicación brindada por la Oficina, comprendía la intención del texto que esta había propuesto, pero le parecía que la formulación no era clara, por lo que estudiaría la posibilidad de proponer nuevas enmiendas al año siguiente a fin de plasmar de manera más precisa la explicación facilitada por la Oficina acerca de la intención que albergaba su texto, si la formulación seguía sin estar clara.
965. El miembro gubernamental de México, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil, Chile y Colombia, no apoyó la enmienda (A.385) y respaldó el texto de la Oficina.
966. El miembro gubernamental de Nigeria no apoyó la enmienda (A.385). Asimismo, propuso a la Comisión que tomara nota de los miembros gubernamentales que estaban a favor del texto de la Oficina y de los que estaban en contra, así como de la posición del Grupo de los Trabajadores, para determinar si existía una mayoría amplia que pudiera llevar al consenso.
967. Los miembros gubernamentales de Suiza y de los Estados Unidos entendían que la integridad del proyecto de conclusiones se volvería a someter a discusión al año siguiente, independientemente del destino de las enmiendas que quedaban por examinar. La representante del Secretario General confirmó que así era.
968. El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, preguntó si, en el caso de que la Comisión volviera a examinar los mismos puntos el año siguiente, era el deseo del Grupo de los Empleadores que los Gobiernos solicitaran a la Oficina que presentara una propuesta detallada de un procedimiento de enmienda simplificado, como el mencionado en el punto 5 de las conclusiones propuestas, para que los Gobiernos pudieran debatirla si así lo desearan.
969. El miembro gubernamental de Australia convino en que, técnicamente, todo estaría abierto a debate al año siguiente, pero dijo que la Comisión no debía repetir todos los debates. Apeló a un espíritu de compromiso y a que se aprovechara lo que ya se había logrado.
970. La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, coincidía con el argumento sostenido por el miembro gubernamental de Polonia.

- 971.** La Vicepresidenta empleadora recordó que lo que se había convenido era debatir los puntos 27 a 38, y que el Grupo de los Empleadores había sido fiel a ese acuerdo. Lamentó el tono negativo de la Comisión. El Grupo de los Empresarios no deseaba retirar las enmiendas porque los temas eran importantes para ellos. Era esencial lograr una norma que fuera aceptada por todos los mandantes tripartitos de la OIT.
- 972.** La Vicepresidenta trabajadora consideraba que, por lo general, el texto acordado no se volvía a examinar. No obstante, de ser ese el caso, habría que mantener una discusión sobre el punto 5.
- 973.** El miembro gubernamental de Barbados pidió a la Oficina que, en el informe marrón, facilitara más información sobre el procedimiento de enmienda simplificado y acelerado, de modo que se pudiera someter a debate al año siguiente.
- 974.** La Vicepresidenta trabajadora señaló una preferencia abrumadora por el texto de la Oficina en el punto 27. En vista de la opinión mayoritaria en la sala, preguntó si la Comisión estaba dispuesta a decidir no adoptar las enmiendas (A.385 y A.383).
- 975.** La Vicepresidenta empleadora dijo que, si bien no le resultaba posible retirar las enmiendas restantes (A.385 y A.383), el Grupo de los Empleadores no impediría que la Comisión procediera a adoptar una decisión. La intención de su Grupo era mantener una actitud constructiva y por eso no trataría de reabrir el debate sobre el texto adoptado en la reunión del año siguiente. La oradora expresó su esperanza de que hubiera un diálogo genuino para posibilitar una discusión sobre el fondo del instrumento.
- 976.** Las enmiendas (A.385 y A.383) no fueron adoptadas.
- 977.** Tres enmiendas (A.321, A.322 y A.323) fueron retiradas por el miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 978.** El punto 27 fue adoptado.

Discusión del proyecto de resolución

- 979.** El Presidente presentó el proyecto de resolución elaborado por la Oficina para dar efecto a la decisión de la Conferencia de inscribir, en el orden del día de su 114.^a reunión (2026), un punto titulado «Trabajo decente en la economía de plataformas» con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.
- 980.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo al proyecto de resolución y afirmó que este reflejaba adecuadamente las deliberaciones y las conclusiones de la Comisión.
- 981.** El miembro gubernamental de México, hablando también en nombre de las Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Dominica, la República Dominicana, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, el Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela apoyaron el proyecto de resolución presentado por la Oficina.
- 982.** Los miembros gubernamentales de Australia; China; Malawi; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; el Pakistán; Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Sudáfrica respaldaron el proyecto de resolución presentado por la Oficina.
- 983.** El miembro gubernamental de Barbados apoyó el proyecto de resolución, aunque señaló que el párrafo quinto podía mejorarse para hacer hincapié en la necesidad de celebrar consultas tripartitas antes de la siguiente reunión de la Conferencia.

- 984.** El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó el proyecto de resolución y señaló que este reflejaba de forma adecuada las deliberaciones. Instó a la Comisión y a la Oficina a que reflexionaran no solo sobre el poco tiempo de que se había dispuesto, sino también sobre otros factores que habían podido contribuir a que la Comisión no hubiera logrado concluir su examen de las conclusiones propuestas.
- 985.** El miembro gubernamental de Singapur respaldó el proyecto de resolución y expresó su agradecimiento por la labor de la Oficina.
- 986.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, expresó su apoyo al proyecto de resolución. El párrafo quinto, relativo a las consultas tripartitas adicionales, podía hacer referencia explícita a las reuniones para fomentar un diálogo constructivo entre los mandantes y promover una mejor comprensión del tema y el contenido que se incluiría en el informe marrón que iba a publicarse.
- 987.** El miembro gubernamental de la India apoyó el proyecto de resolución y señaló que las diferentes perspectivas sobre la naturaleza, el ámbito de aplicación y las definiciones del instrumento propuesto reflejaban la complejidad y el carácter cambiante del trabajo en plataformas, el cual variaba notablemente en función del país. Convenía celebrar consultas tripartitas para generar consenso en torno a las conclusiones propuestas de cara a la siguiente reunión de la Conferencia.
- 988.** El miembro gubernamental de Filipinas apoyó el proyecto de resolución e instó a la Oficina a que organizase reuniones preparatorias para ayudar a la Comisión a alcanzar un instrumento internacional eficaz que pudiera orientar la elaboración de legislación a nivel nacional destinada a dar respuesta a los déficits de trabajo decente en la economía de plataformas.
- 989.** El miembro gubernamental de Nigeria respaldó el proyecto de resolución y las peticiones para la celebración de consultas antes de la segunda discusión de la Comisión. Era importante alcanzar el consenso en la siguiente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 990.** La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo al proyecto de resolución. El diálogo social previo a la siguiente reunión sería una oportunidad importante para fomentar el entendimiento común y el reconocimiento de las diversas necesidades de las distintas regiones. Se podían dar mayor fuerza a determinados elementos del proyecto de resolución, especialmente reconociendo los desafíos a los que se enfrentaba la Comisión además de las limitaciones de tiempo. A fin de reflejar su posición, la oradora planteó la conveniencia de sustituir «por falta de tiempo» por «debido a la complejidad técnica del tema, la extensión y el nivel de detalle del proyecto de conclusiones, así como la divergencia de opiniones entre los mandantes» en el tercer párrafo del proyecto de resolución, ya que así quedaría mejor reflejada la realidad de las deliberaciones, conforme, según entendía, a las preocupaciones manifestadas por el miembro gubernamental del Reino Unido. También planteó sustituir la frase «la forma de las normas, las definiciones y el ámbito de aplicación de las normas» por «la parte A y la parte B (Ámbito de aplicación y punto 27)» para reflejar correctamente lo que se había acordado.
- 991.** La oradora también propuso incluir, a continuación del párrafo quinto y después de las palabras «antes de la segunda discusión», el texto «Pide a la Oficina que convoque una reunión especial de consulta tripartita, durante la cual los mandantes podrán examinar cuestiones fundamentales, promover un entendimiento común y estudiar conjuntamente la manera de simplificar el texto entre corchetes para lograr un instrumento basado en principios. En el marco de este proceso, debían facilitarse orientaciones claras a la Oficina para la elaboración de un proyecto revisado y conciso de cara a la segunda discusión, con arreglo

al párrafo 6 del artículo 46 del Reglamento de la Conferencia. La reunión debería celebrarse a más tardar a los tres meses de la fecha de adopción de la presente resolución,». La oradora planteó también añadir otro párrafo a continuación con el siguiente tenor: «En este contexto, el plazo para transmitir el proyecto de convenio y recomendación, con arreglo a lo previsto en el párrafo 6 del artículo 46 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, podrá ajustarse según sea necesario, siempre y cuando se distribuya, a más tardar, un mes después de la celebración de la reunión especial de consulta tripartita». Se propuso añadir ese texto para dejar claro cuáles eran las expectativas del Grupo de los Empleadores con respecto al proceso de consultas tripartitas. Por último, la oradora planteó la supresión del último párrafo del proyecto de resolución, ya que era una mera formalidad en términos de presentación de informes.

- 992.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que prefería el texto original del proyecto de resolución, ya que preveía la celebración de consultas sin imponer un plazo específico ni disposiciones detalladas, que eran difíciles de determinar con tanta antelación. Además, no estaba claro a qué complejidad técnica se refería la Vicepresidenta empleadora, puesto que el objetivo era garantizar que los trabajadores de plataformas recibiesen la protección adecuada.
- 993.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que los cambios propuestos por el Grupo de los Empleadores eran considerables y sugirió que no se adoptaran formalmente las enmiendas propuestas por dicho Grupo, sino que se reflejaran en las actas resumidas y que se tomaran en consideración.
- 994.** El miembro gubernamental de México, hablando en nombre del GRULAC, consideraba que el proyecto de resolución original ya reflejaba adecuadamente las cuestiones planteadas por la Vicepresidenta empleadora. El orador solicitó a la Oficina que aclarase el proceso y los plazos previos a la siguiente reunión de la Conferencia.
- 995.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Namibia, hablando en nombre del grupo de África y Suiza, apoyaron el proyecto de resolución original.
- 996.** La representante del Secretario General aclaró que, de conformidad con el del Reglamento (párrafos 6 y 7 del artículo 46), la Oficina publicaría el informe marrón el 15 de agosto a más tardar, el cual contendría el proyecto de convenio y recomendación basado en las deliberaciones de la Comisión y las enmiendas que no habían podido abordarse durante la reunión. Se invitaría a los Estados Miembros a formular sus comentarios hasta el 14 de noviembre, lo que permitiría a la Oficina elaborar el informe azul para el 2 de marzo de 2026. Las consultas tripartitas sobre los peligros biológicos habían tenido un carácter informal y habían permitido a los delegados expresar sus preocupaciones y analizar la posibilidad de lograr un entendimiento común. De celebrarse reuniones tripartitas informales, que podrían revestir la forma de una reunión de expertos, una reunión técnica tripartita o una reunión sectorial, habría que examinar cuidadosamente su tipo y formato, ya que habría que contar con la aprobación del Consejo de Administración, debido a las repercusiones financieras.
- 997.** La Vicepresidenta empleadora confirmó que estaba dispuesta a proceder a la adopción del proyecto de resolución redactado por la Oficina. No obstante, destacó que el obstáculo durante las negociaciones no había sido la falta de tiempo, sino la complejidad de las cuestiones, la divergencia de opiniones y la necesidad de llevar a cabo una discusión de fondo en más profundidad. Asimismo, la resolución debía reflejar con precisión lo acordado. Por último, la celebración de una reunión tripartita informal antes de la reunión del siguiente año era una prioridad absoluta para el Grupo de los Empleadores. Dicha reunión debería celebrarse lo antes posible y, de ser posible, de manera presencial, además de servir de base para la labor de la Oficina, ya que ello ayudaría a generar consenso. Las consultas sobre la

norma del trabajo adoptada en relación con los peligros biológicos eran un precedente útil, pero se habían celebrado demasiado tarde en el proceso.

998. La Resolución fue adoptada.

Adopción de las conclusiones propuestas

999. La Comisión adoptó las conclusiones propuestas en su versión enmendada, entre corchetes y revisada por el Comité de Redacción.

Declaraciones de clausura

1000. La Vicepresidenta trabajadora hizo hincapié en la necesidad urgente de contar con unas normas internacionales que protegiesen a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de que ejercieran su actividad en plataformas en línea o en plataformas basadas en la ubicación, como empleados o como autónomos, en la economía formal o en la informal, los cuales carecían de acceso al trabajo decente. En muchos casos, el déficit de trabajo decente se debía a que las plataformas digitales se aprovechaban de los vacíos legales, o los creaban de manera deliberada, para eludir sus obligaciones y generar al mismo tiempo cuantiosos ingresos. La oradora acogió con beneplácito el acuerdo sobre la forma de los instrumentos y sobre aspectos fundamentales relacionados con el ámbito de aplicación, las exclusiones y las definiciones. Las definiciones amplias de plataforma digital de trabajo y trabajador de plataformas confirmaban que todos los trabajadores tenían derechos, con independencia de su situación. El servicio prestado por la plataforma era indisociable del trabajo ejecutado y organizado a través de la plataforma. Aunque el Grupo de los Trabajadores había aceptado con reticencia la inclusión de una cláusula de exclusión, ningún Estado Miembro debería invocar dicha cláusula para denegar de forma sistemática derechos y protección a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo.

1001. La oradora señaló que muchas cuestiones sustantivas no se habían abordado debido a la lentitud con que se habían desarrollado los debates y expuso las principales preocupaciones que el Grupo de los Trabajadores tenía previsto replantear en las siguientes deliberaciones. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran aplicables a todos los trabajadores. El monitoreo algorítmico y la vigilancia basada en aplicaciones socavaban la libertad sindical, y había que hacer frente a prácticas ejercidas a modo de represalias, como la desactivación. En muchas jurisdicciones, a los trabajadores autónomos se les denegaban sus derechos de negociación colectiva en virtud del derecho de competencia, lo cual debía corregirse. La seguridad y salud en el trabajo era un factor importante, teniendo en cuenta especialmente los peligros físicos que corrían millones de trabajadores de plataformas, quienes solían asumir por sí solos los costos conexos. Las iniciativas destinadas a prevenir medidas de protección en la legislación se habían visto socavadas en repetidas ocasiones por presiones empresariales.

1002. El Grupo de los Trabajadores respaldó el texto de la Oficina en el punto 21 de las conclusiones propuestas, relativo a la relación de trabajo. Debería darse pleno efecto a la Recomendación núm. 198 de la OIT, entre otras cosas, mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad. El texto podía perfeccionarse estableciendo una serie de métodos para determinar la existencia de una relación de trabajo, como la presunción legal del empleo. También había que resolver otras cuestiones relacionadas con la remuneración como, por ejemplo, la compensación por el tiempo de espera o el reembolso de los costos relacionados con el trabajo, reflejando plenamente dichos costos en la compensación total, de un modo análogo a las modalidades de empleo tradicionales. Muchas plataformas digitales no habían

contribuido a los regímenes de seguridad social, lo que colocaba en una posición de desventaja a los empleadores tradicionales y dejaba a los trabajadores de plataformas sin acceso a medidas de protección como el seguro de salud, las pensiones o las vacaciones pagadas. Los trabajadores de plataformas deberían tener acceso a una protección social no menos favorable que la que se aplicaba a otros trabajadores en situación comparable en el marco de los sistemas nacionales.

- 1003.** Era necesario combatir la violencia y el acoso, en particular la violencia sexual y de género, habida cuenta de los graves riesgos a los que se enfrentaban muchos trabajadores de plataformas, especialmente las mujeres y los migrantes. Los trabajadores migrantes estaban sobrerrepresentados en el trabajo en plataformas y muchas veces asumían trabajos de menor calidad, horarios más prolongados y condiciones más peligrosas que los trabajadores no migrantes. La situación era especialmente precaria para los que se encontraban en situación irregular, a menudo porque se veían excluidos de las modalidades de empleo convencionales. Era preciso añadir referencias relativas a la facilitación de acceso a los fondos de asistencia jurídica, los servicios sociales y otros servicios especializados, cuando procediera.
- 1004.** Aunque se había alcanzado cierto acuerdo sobre el acceso a la información, era necesario establecer salvaguardias adicionales en relación con los sistemas automatizados. Los trabajadores deberían recibir información redactada utilizando un lenguaje sencillo y gozar del derecho a que se les consultara sobre la implantación, el uso y la modificación de dichos sistemas automatizados. El auge de la gestión algorítmica y de la toma de decisiones automatizadas para sancionar y despedir a los trabajadores era especialmente preocupante. Los trabajadores de plataformas debían tener derecho a recibir explicaciones por escrito y a la revisión por humanos, así como a recurrir, lo que incluía el acceso a los tribunales. Se necesitaban disposiciones más sólidas en materia de protección de datos. Los trabajadores de plataformas debían tener derecho a consultar, rectificar y borrar sus datos personales, incluidas las calificaciones y reseñas, y a beneficiarse de todo uso comercial que se hiciera de los datos generados mediante su trabajo. Los trabajadores de plataformas digitales también debían poder acceder fácilmente a mecanismos de solución de conflictos equitativos y eficaces en el país en el que residían o ejercían su actividad. Las plataformas digitales de trabajo y los intermediarios deberían compartir la responsabilidad y no hacerla recaer en los trabajadores., incluidas las calificaciones y reseñas, y a beneficiarse de todo uso comercial que se hiciera de los datos generados mediante su trabajo. Los trabajadores de plataformas digitales también debían poder acceder fácilmente a mecanismos de solución de conflictos equitativos y eficaces en el país en el que residían o ejercían su actividad. Las plataformas digitales de trabajo y los intermediarios deberían compartir la responsabilidad y no hacerla recaer en los trabajadores.
- 1005.** La Vicepresidenta empleadora se refirió a la importancia de abordar la discusión con el objetivo de optimizar las oportunidades que ofrecía la economía de plataformas, que incluían un mejor acceso al trabajo, la formalización y el apoyo a las mipymes. El Grupo de los Empleadores había llegado a la Comisión con la intención de negociar una recomendación no vinculante y basada en principios. Si bien muchos Gobiernos habían expresado su apoyo a la recomendación, no se había logrado llegar a un consenso sobre la forma que debía revestir el instrumento. Pese a que la votación nominal no había sido favorable a una recomendación, el Grupo de los Empleadores respetó el resultado.
- 1006.** El Grupo de los Empleadores había participado en las discusiones de manera proactiva, de buena fe y con espíritu de avenencia. Sin embargo, en algunas intervenciones se había puesto en tela de juicio su integridad, lo que rechazaba con vehemencia. Como preparación para las negociaciones, el Grupo de los Empleadores había trabajado en todas las regiones a fin de

establecer una posición y unas prioridades comunes. Había desplegado grandes esfuerzos con el Grupo de los Trabajadores para hacer avanzar las discusiones, incluso en los casos en que no todas las propuestas eran mutuamente aceptables. Cuestionar los motivos del Grupo de los Empleadores era inapropiado y menoscaba el espíritu de diálogo social. Además, el Grupo de los Empleadores estaba muy preocupado por la práctica excluyente de proseguir las sesiones sin servicio de interpretación, lo que había privado a varios de sus delegados del uso de la palabra e impedido la participación plena. Esta situación no era aceptable en una organización que se fundamentaba en la inclusión y el diálogo.

- 1007.** Si bien la ardua labor realizada por la Oficina era destacable, se observaban problemas estructurales, en particular la extensión de las conclusiones propuestas, que contenían 78 disposiciones, algo sin precedentes para una primera discusión. Esto había contribuido a entorpecer el diálogo constructivo.
- 1008.** La Oficina debía permanecer neutral y facilitar el diálogo entre los mandantes. En varias ocasiones, el trato concedido al Grupo de los Empleadores había sido distinto del dispensado a los demás Grupos. El Grupo de los Empleadores no aceptaría negociar bajo la premisa de todo o nada. Todos los miembros de la Comisión deberían evaluar las implicaciones jurídicas, prácticas y económicas del instrumento en sus contextos nacionales y prepararse para dialogar seriamente, entre otras cosas, con respecto a las posibles enmiendas. El Grupo de los Empleadores prefería un entorno de negociación constructivo con un proceso de enmiendas genuino, que permitiera examinar de manera equitativa las propuestas presentadas. La Oficina debería convocar consultas tripartitas informales que arrojaran luz sobre lo que se entendía por instrumento basado en principios. Dichas consultas deberían tener lugar lo más pronto posible a fin de que sirvieran de base para la elaboración del «informe marrón». Las disposiciones acordadas en la reunión en curso no deberían volverse a examinar el año siguiente, ya que para preservar el consenso era fundamental respetar los progresos ya realizados. El Grupo de los Empleadores seguía determinado a elaborar un instrumento equilibrado, práctico y adecuado a sus fines, que tuviera en cuenta la diversidad de sistemas nacionales, fomentara las oportunidades económicas, promoviera la innovación y fortaleciera el trabajo decente en la economía de plataformas.
- 1009.** El miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, aplaudió el acuerdo logrado por la Comisión en torno a varios elementos fundamentales, como la forma del instrumento, las definiciones y su ámbito de aplicación. Habida cuenta de las limitaciones de tiempo y de la divergencia de puntos de vista, solicitó a la Oficina que facilitara la celebración de reuniones intermedias. Los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea habían expresado su apoyo a un convenio complementado por una recomendación que protegiera a los trabajadores y promoviera el trabajo decente, y que pudiera aplicarse. Una de las principales prioridades de dicho convenio consistía en garantizar la aplicación universal de los derechos fundamentales y la clasificación adecuada de los trabajadores sobre la base del principio de primacía de la realidad, así como unas salvaguardias y una supervisión sólidos del uso de los sistemas algorítmicos.
- 1010.** El miembro gubernamental de México, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Antigua y Barbuda, las Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Dominica, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, la República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, el Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de), describió el trabajo en plataformas como una de las transformaciones más profundas del mundo del trabajo de las últimas décadas. Al tiempo que alteraba las estructuras de empleo tradicionales y planteaba retos regulatorios, también generaba

millones de empleos, en particular para las personas que en el pasado habían estado excluidas de los mercados de trabajo. En una región caracterizada por altos niveles de informalidad y desempleo, el trabajo en plataformas no solo se consideraba un reto, sino también una oportunidad. Muchos trabajadores de plataformas no gozaban de una protección suficiente debido a que los marcos jurídicos existentes requerían una actualización mediante una norma internacional del trabajo. Las deliberaciones de la Comisión habían sido exigentes debido a la complejidad y la novedad de la materia tratada y a la diversidad de tradiciones jurídicas. La votación que se había celebrado en el transcurso de las labores era un instrumento democrático legítimo que había permitido mantener un diálogo más ordenado y sustantivo. Se necesitaban un convenio y una recomendación que abarcaran a todos los trabajadores de plataformas digitales, con excepción de aquellas plataformas que se limitaban a publicar anuncios de prestación de servicios sin organizar el trabajo. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran incuestionables, y las plataformas debían asumir un deber de cuidado de la salud y seguridad en el trabajo. El orador expresó su apoyo al texto de la Oficina en lo que respectaba a la remuneración, se opuso a las deducciones abusivas y se felicitó por las disposiciones adoptadas sobre los sistemas automatizados y los algoritmos, y afirmó que los trabajadores debían ser informados de la manera en que esos sistemas incidían en su trabajo y remuneración.

- 1011.** El representante del Gobierno de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, reconoció que la organización y la regulación del trabajo en plataformas representaban un desafío, mas no eran inalcanzables. Si bien el diálogo social era importante para lograr objetivos comunes pese a las diferentes preocupaciones, las discusiones subsiguientes debían celebrarse a un ritmo más acelerado.
- 1012.** La miembro gubernamental de Namibia, hablando en nombre del grupo de África, señaló que la discusión celebrada no había consistido en un mero diálogo, sino en la construcción de unos marcos que regirían los medios de vida y la equidad en la economía de plataformas. El establecimiento de normas imprecisas y la falta de protección podrían redundar en explotación más que en innovación. Las deliberaciones futuras no deberían centrarse solo en las políticas, sino también en los propios trabajadores de plataformas. Era hora de dejar de lado los intereses empresariales y las particularidades nacionales para adoptar principios compartidos que recompensaran la innovación y protegieran a los trabajadores. El convenio y la recomendación deberían ser robustos, aunque no fueran perfectos, y debían inspirar confianza y adaptabilidad. Todo trabajo, independientemente de la plataforma, el lugar o el algoritmo, debía ser decente y basarse en unas normas mínimas de transparencia, remuneración y pago justos y dignidad.
- 1013.** La representante del Gobierno de Granada, hablando en nombre de los países de la CARICOM, destacó la necesidad de que las normas internacionales del trabajo tuvieran en cuenta los contextos y las dificultades específicos que planteaba el trabajo en plataformas para las economías pequeñas y vulnerables. Los países de la CARICOM valoraban positivamente el procedimiento de doble discusión y señalaron que debían celebrarse discusiones tripartitas antes de la segunda discusión. El futuro instrumento debía sustentarse en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, establecer salvaguardias contra los sistemas automatizados de toma de decisiones, garantizar la protección de los datos y la privacidad de los trabajadores y evitar toda terminación de contrato injustificada.
- 1014.** El representante del Gobierno de la India hizo hincapié en la diversidad de economías de plataformas que existían en el mundo. El compromiso de la India con la defensa de los derechos y la protección social de los trabajadores podía constatarse en el hecho que 940 millones de personas estuvieran cubiertas por al menos un régimen de protección social

y que, en 2020, se hubiera aprobado un código de seguridad social en el que se establecía una definición oficial de trabajador de plataformas digitales y se ordenaba su inscripción en un registro y su protección con el respaldo de un fondo específico. Más de 2 millones de trabajadores se habían inscrito en la plataforma «e-Shram» y recientemente se habían asignado recursos presupuestarios para hacer extensivo el seguro de salud a 10 millones de trabajadores de plataformas y sus familias; además, se estaban realizando trabajos en el ámbito de las pensiones. El instrumento que se elaborara debería tener en cuenta la diversidad de contextos nacionales, basarse en investigaciones comparativas y adoptar un enfoque flexible y progresivo que respondiera a las realidades nacionales.

- 1015.** El miembro gubernamental de Barbados subrayó las importantes repercusiones que tenía la economía de plataformas para los Estados pequeños y la incertidumbre asociada al sector a raíz del rápido avance de la tecnología. Había que proteger los derechos de los trabajadores al tiempo que se fomentaba la innovación, y se necesitaban expectativas claras, una evaluación transparente del trabajo y medidas de protección de la privacidad, en particular en las relaciones con las multinacionales. La protección y la innovación no eran incompatibles; de hecho, en Barbados, existía una filosofía que preconizaba la «protección y producción». Así se había demostrado en el transcurso de la historia, pues la emancipación había impulsado la innovación en la industria azucarera.
- 1016.** El miembro gubernamental de Suiza reconoció la dificultad de la tarea, que se derivaba del carácter innovador y crucial del tema. Si bien la economía de plataformas había ampliado el acceso al trabajo de personas que antes estaban excluidas, planteaba nuevos desafíos. Era importante establecer un instrumento basado en principios, flexible y no prescriptivo que garantizara una protección adecuada de todos los trabajadores, incluidos los empleados y los autónomos. Debían celebrarse con prontitud consultas tripartitas intermedias de carácter informal de cara a la siguiente reunión de la Conferencia.
- 1017.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que la economía de plataformas y el tipo de reglamentación que necesitaba no eran objeto de una interpretación homogénea y señaló las divergencias que existían entre quienes estaban a favor de un enfoque flexible y quienes apoyaban un enfoque más prescriptivo. La cuestión central era si los trabajadores de plataformas autónomos recibirían el mismo trato que los empleados. Debía establecerse un instrumento flexible que equilibrara los diversos puntos de vista, lograra una amplia ratificación y pudiera tener una aplicación adecuada en los diferentes países, independientemente de su tamaño. Un enfoque demasiado rígido podría generar incompatibilidades y dar lugar a un instrumento imposible de adoptar.
- 1018.** El miembro gubernamental del Reino Unido hizo hincapié en que estaba a favor de un convenio jurídicamente vinculante que pudiera ser ratificado por la gran mayoría de los Estados Miembros. La promoción de los derechos de los trabajadores era una prioridad fundamental para el Gobierno del Reino Unido, que, mediante su iniciativa Plan to Make Work Pay (Plan de Rentabilización del Trabajo), introduciría la mayor mejora de los derechos de los trabajadores en una generación. Además, el futuro proyecto de ley de derechos laborales tenía por objeto promover el crecimiento económico y el trabajo decente para todos, sobre la base de un marco que concedía a todos los trabajadores la posibilidad de expresar su opinión.
- 1019.** El miembro gubernamental de Australia destacó la importancia del diálogo social constructivo y del consenso tripartito en la elaboración de una normativa adaptada que promoviera los derechos de los trabajadores y se ajustara al mismo tiempo a la singularidad de la economía de plataformas. La mayoría de los trabajadores de plataformas digitales no se clasificaban como empleados y se encontraban entre los más afectados por las lagunas normativas.

Excluirlos del ámbito de aplicación del convenio dejaría sin protección a muchos de ellos. El convenio debería abarcar cuestiones esenciales como los derechos fundamentales, la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, una remuneración y un pago dignos, mecanismos de protección contra los algoritmos, y la intervención humana en las decisiones que afectaban al acceso al trabajo. El texto de la Oficina brindaba una base sólida para formular un convenio basado en principios que abarcara dichas cuestiones. Los miembros de la Comisión que pedían flexibilidad o la introducción de modificaciones deberían aportar ideas concretas que permitieran que el texto fuera más inclusivo, viable y claro.

- 1020.** El miembro gubernamental del Canadá señaló que los Gobiernos habían expresado la necesidad de disponer de una norma internacional para proteger a los trabajadores de plataformas digitales, que a menudo estaban expuestos a unas condiciones deficientes y a lagunas normativas. La gestión algorítmica era una característica que definía el trabajo en plataformas y determinaba en gran medida las condiciones de trabajo. El orador estaba a favor de un convenio basado en principios, complementado por una recomendación, que asegurara un trabajo en plataformas decente y sostenible y proporcionara orientaciones prácticas a los Estados Miembros de la OIT. Apoyó la celebración de consultas informales intermedias e hizo hincapié en que serían esenciales el diálogo constructivo y la avenencia de todas las partes.
- 1021.** La miembro gubernamental del Perú expresó su reconocimiento por las negociaciones que habían tenido lugar.
- 1022.** La miembro gubernamental de Zimbabwe señaló la falta de progresos y destacó la necesidad de mejorar los métodos de trabajo y las consultas tripartitas. Dijo que los autores de algunas enmiendas no habían mostrado flexibilidad en cuanto a sus posiciones. También dijo que se habían concertado acuerdos bipartitos en lugar de mantenerse consultas tripartitas, y animó a seguir celebrando negociaciones transparentes e inclusivas. Además, la Oficina debería tratar de elaborar proyectos de texto más concisos para favorecer el consenso.
- 1023.** El Presidente reconoció la ardua labor llevada a cabo por la Comisión durante las discusiones, la cual había abordado con diligencia temas técnicos y controvertidos, y aseguró a la Comisión que todas las opiniones y orientaciones brindadas durante las deliberaciones se tendrían en cuenta al preparar las discusiones del año siguiente. El resultado derivado de las fructíferas deliberaciones sentaría la pauta para unos instrumentos fundamentales que contribuirían a hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas.



► Actas

6C

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 3 de julio de 2025

Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas

Índice

	Página
Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas: Presentación y discusión	3
Resolución y conclusiones propuestas	21
Clausura de la sesión	22

Viernes, 13 de junio de 2025, a las 12.05 horas

Presidente: Sr. Moyo

Resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas: Presentación y discusión

El Presidente (original inglés)

Ahora quisiera invitarles a dirigir su atención al resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, esto es, la resolución y las conclusiones propuestas por la Comisión. Estos textos, que se presentan a la plenaria para su adopción, pueden encontrarse en las [Actas núm. 6A](#). El informe sobre las labores de la Comisión figura en las [Actas núm. 6B](#).

Me complace dar la bienvenida a los miembros de la Mesa de la Comisión y a su Ponente, a saber: el Sr. Bitonio, Jr. (Filipinas), Presidente; la Sra. Staworzynska (Estados Unidos de América), Vicepresidenta empleadora; la Sra. Brown (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), Vicepresidenta trabajadora; y el Sr. Jordan (Barbados), Ponente.

En primer lugar, daré la palabra al Sr. Jordan, para que nos haga un resumen de las labores de la Comisión. A continuación, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Jordan Ponente de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas (original inglés)

Es para mí un honor presentar a esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo las conclusiones propuestas de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, junto con la resolución que las acompaña.

En el marco del procedimiento de doble discusión con fines normativos, la Comisión ha llevado a cabo su primera discusión sobre las conclusiones propuestas con miras a la posible adopción de un convenio y una recomendación sobre el tema. Se trata de un hito histórico, ya que es la primera vez que la cuestión del trabajo decente en la economía de plataformas se aborda desde una perspectiva normativa en el seno de la OIT. Está previsto que la segunda y última discusión se celebre el año que viene con el objetivo de adoptar normas internacionales del trabajo que den respuesta a este ámbito laboral en rápida evolución.

A lo largo de 26 sesiones que tuvieron lugar del 2 al 12 de junio, 4 de ellas prolongadas, la Comisión reunió a más de 140 representante de Gobiernos, 90 representantes de los empleadores y 220 representantes de los trabajadores. Además, varias organizaciones internacionales no gubernamentales contribuyeron activamente a los debates. El Comité de Redacción de la Comisión también se reunió en dos ocasiones para avanzar con su importante labor.

Las deliberaciones de la Comisión fueron exhaustivas y sumamente desafiantes. Las discusiones pusieron de manifiesto la gran relevancia del debate para muchos países que están estudiando la manera de regular la economía de plataformas, así como la complejidad de la temática. Hubo un amplio reconocimiento de que la economía de plataformas se está

expandiendo rápidamente y brinda importantes oportunidades de empleo. Al mismo tiempo, buena parte de los participantes coincidieron en que esta también presenta déficits considerables de trabajo decente que deben subsanarse. Los miembros reconocieron que la economía de plataformas constituye una realidad nueva y compleja impulsada por el dinamismo de la innovación tecnológica, y reclamaron un resultado final que promueva el trabajo decente en ese sector.

Hubo opiniones divergentes con respecto a la forma que debía adoptar el instrumento. Algunos miembros sostuvieron que una recomendación sería más adecuada, atendiendo a la diversidad y la complejidad de la economía de plataformas y la rapidez con que evoluciona. Otros defendieron la opción de elaborar un convenio complementado por una recomendación, por considerarla la mejor manera de establecer normas mínimas aplicables en todo el mundo, pero que permitan flexibilidad en su aplicación a nivel nacional. Finalmente, la cuestión se resolvió mediante una votación nominal en la que terminó imponiéndose la opción del convenio complementado por una recomendación. La propuesta de recomendación recibió 1 064 votos y la propuesta de un convenio complementado por una recomendación 1 480 votos. Tras la votación, la Comisión acordó que cualquier convenio futuro debía basarse en principios, ser flexible y poder adaptarse a una gran diversidad de circunstancias nacionales.

Los miembros mantuvieron diálogos difíciles pero constructivos al examinar algunas de las cuestiones clave planteadas en las conclusiones propuestas, en particular las definiciones de plataforma digital de trabajo y trabajador de plataformas digitales y el ámbito de aplicación de un eventual convenio. Me complace informar de que se ha alcanzado un consenso sobre estos dos puntos tan importantes. Tal como era de esperarse, la discusión sobre las definiciones resultó particularmente compleja, ya que refleja la naturaleza multiforme y dinámica de la economía de plataformas, que puede analizarse desde distintas perspectivas. Los miembros de la Comisión procuraron también que las definiciones adoptadas fueran compatibles con los marcos nacionales e internacionales vigentes a fin de facilitar la ratificación de los instrumentos que puedan adoptarse.

En lo que respecta al ámbito de aplicación, las deliberaciones de la Comisión se centraron en encontrar un equilibrio adecuado entre la amplitud de la cobertura y la flexibilidad necesaria para reflejar diferentes circunstancias nacionales. Los miembros coincidieron en la importancia de adoptar un enfoque inclusivo que abarque a todos los trabajadores de plataformas y, al mismo tiempo, reconocieron que estos pueden ser empleados, trabajadores autónomos o, en algunos países, contratistas dependientes que constituyen una categoría intermedia.

Debido a las limitaciones de tiempo, al carácter novedoso de esta forma de actividad económica y a la variedad de los temas abordados, la Comisión no pudo examinar todas las enmiendas presentadas por los mandantes tripartitos. Así pues, decidió colocar entre corchetes los puntos 5, 11 a 25 y 27 a 77 de las conclusiones propuestas para proseguir con su examen durante la segunda discusión en 2026. Si bien se logró un acuerdo sobre un número limitado de puntos, el diálogo mantenido en la Comisión nos ha permitido entendernos mejor y valorar las distintas perspectivas. Si pretendemos llegar a la 114.^a reunión de la Conferencia en 2026 con un entendimiento más cabal de las expectativas de todas las partes interesadas, es fundamental que sigamos dialogando e interactuando a lo largo del año, a fin de aclarar las distintas opiniones y posturas sobre los puntos del convenio y la recomendación propuestos.

Estamos ante una singular oportunidad histórica que no podemos desaprovechar. Por lo tanto, es para mí un honor presentar, para su examen y adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, las conclusiones propuestas de la Comisión Normativa sobre el

Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, junto con la resolución que las acompaña, con miras a inscribir en el orden del día de la 114.^a reunión de la Conferencia de 2026 un punto relativo al trabajo decente en la economía de plataformas para una segunda discusión destinada a la adopción de un convenio y una recomendación.

Para concluir, quisiera hacerme eco de algunas contundentes declaraciones formuladas por distinguidos miembros de la Comisión durante las deliberaciones, que me permito citar a continuación: «Esta casa es el lugar donde podemos configurar la economía de plataformas para garantizar el respeto y la protección de los derechos de los trabajadores, como hemos hecho desde sus orígenes». «No debemos perder de vista que el objetivo de regular el mundo del trabajo es proteger a las personas, a los trabajadores y las trabajadoras, y sus derechos fundamentales». «Si no reconocemos a los trabajadores, fallamos a las personas: personas con esperanzas, responsabilidades y sueños».

Sra. Staworzynska

Vicepresidenta empleadora de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas (original inglés)

Permítanme comenzar felicitando sinceramente al Presidente de la Comisión, Sr. Bitonio, del Gobierno de Filipinas, y a mi homóloga trabajadora, la Sra. Brown. El Grupo de los Empleadores agradece al Presidente la dirección de este importante proceso, así como el liderazgo y la dedicación con que nos ha orientado durante nuestras complejas deliberaciones.

Esta Comisión tiene una gran responsabilidad con consecuencias reales para el futuro del trabajo, las empresas de la economía de plataformas y los millones de personas que deciden desarrollar una actividad profesional en ese contexto. La economía de plataformas promueve el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la inclusión social. Genera numerosas oportunidades de trabajo e ingresos y aporta los medios de posibilidad para que las personas trabajen en sus propios términos. Además, ofrece un nivel de flexibilidad que no suele existir en las modalidades de empleo tradicionales y que resulta especialmente importante para las personas que desde siempre han estado marginadas en el mercado de trabajo. A ello se añade que, mediante la digitalización de las transacciones, la economía de plataformas formaliza un trabajo que de otra manera sería informal, y esa transición a la formalidad amplía el espacio fiscal de los Gobiernos.

Asimismo, la economía de plataformas resulta indispensable para las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes). Según el Banco Mundial, la demanda de las mipymes es el principal motor del trabajo en plataformas y el 75 por ciento de las plataformas en línea son regionales o locales. En muchos casos, se trata de mipymes que forman parte de mercados emergentes. Estas empresas son vitales para la creación de empleo, la innovación y la resiliencia de las comunidades locales.

Habida cuenta de este contexto, nos sumamos a esta Comisión con un objetivo claro y constructivo: negociar una recomendación no vinculante basada en principios. Pese a las prolongadas negociaciones y a que una masa crítica de los Gobiernos estaba a favor de una recomendación, la Comisión no logró alcanzar un consenso en ese sentido. Si bien en la votación nominal la sala no se decantó por una recomendación, mi Grupo respetó el resultado, al igual que los múltiples Gobiernos que habían votado a favor de una recomendación. No obstante, sería una negligencia por mi parte no reiterar nuestro convencimiento de que una recomendación como instrumento único habría sido la solución más apropiada y eficaz para

seguir adelante. Así lo demuestra claramente el dilatado y complejo carácter de las deliberaciones.

Las prolijas conversaciones de los últimos días nos reafirman en nuestro juicio de que estamos ante un tema sumamente complejo. A lo largo de esta discusión, el Grupo de los Empleadores ha participado de manera activa, de buena fe y siempre bajo el signo del compromiso. Hemos alcanzado acuerdos sobre cuestiones importantes, como las definiciones y el ámbito de aplicación. Hemos acordado que las plataformas digitales de trabajo pueden funcionar en línea o estar basadas en una ubicación y pueden organizar o facilitar el trabajo en toda una serie de sectores, como el turismo, el cuidado de los niños y los ancianos, el trabajo autónomo y el trabajo creativo, por solo citar algunos.

También hemos acordado una definición amplia del trabajador de plataformas digitales, que incluye a los empleados, a los trabajadores autónomos y, en algunos países, a una tercera categoría de trabajador. El Grupo de los Empleadores es partidario de una definición que abarque todas las categorías de trabajador. Durante la negociación de los puntos sustantivos relacionados con los derechos y las obligaciones de estos trabajadores, el Grupo de los Empleadores se asegurará de que se establezcan las distinciones necesarias entre dichas categorías.

En lo que respecta a la remuneración y el pago, el Grupo de los Empleadores entiende que la remuneración es lo que reciben los empleados y los pagos lo que corresponde a los trabajadores autónomos por los servicios prestados. Este es el entendimiento común de todos los que participamos en la Comisión y será el principio fundacional de la discusión del segundo año.

En ese sentido, el Grupo de los Empleadores espera con interés las negociaciones del próximo año y destaca cinco cuestiones a las que conviene prestar atención.

En primer lugar, resulta imperativo que el instrumento respete los sistemas de relaciones laborales y las leyes mercantiles vigentes. Como sabemos, la forma de regular a los trabajadores autónomos y a los empleados varía en función del país. Es preciso respetar las clasificaciones establecidas. Los derechos y las obligaciones de los empleados no pueden transferirse automáticamente a los trabajadores autónomos y la Comisión había estado de acuerdo en términos generales en que en los instrumentos finales no se presumiría una relación de trabajo. Tampoco aceptaremos un instrumento que clasifique a todos los trabajadores de plataformas como empleados o que no respete la legítima distinción entre los empleados y los trabajadores autónomos.

En segundo lugar, si bien los Estados Miembros deben respetar, promover y materializar los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la economía de plataformas, el reconocimiento efectivo del derecho de sindicación no debería ampliarse a los trabajadores autónomos bajo ninguna circunstancia, con arreglo a la definición que figura en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En tercer lugar, en materia de seguridad y salud en el trabajo, el instrumento debe ser práctico. Aplaudimos la intención del instrumento de evitar los accidentes de trabajo, pero si se introducen disposiciones restrictivas, será imposible cumplirlas, especialmente porque el hecho es que los trabajadores de plataformas a menudo utilizan varias plataformas a la vez.

En cuarto lugar, en lo referente a la protección social, todos los trabajadores deberían tener acceso a sistemas de protección social sostenibles, ya sea a través de los empleadores, en el caso de los empleados de las plataformas digitales de trabajo, o mediante los sistemas gestionados por entes públicos.

En quinto lugar, debemos impulsar políticas para crear nuevas plataformas, ampliar las ya existentes y ayudar a los emprendedores a sacar partido de las plataformas nacionales, regionales y mundiales. Para maximizar la creación de trabajo y el crecimiento económico, hacen falta políticas que faciliten el establecimiento de plataformas y la institución de sociedades en general. De igual modo, habría que informar activamente a las mipymes de las oportunidades derivadas de la economía de plataformas en términos de acceso a los mercados, alcance a los clientes y simplificación de la contabilidad.

Para los emprendedores, las plataformas son una oportunidad para lanzar su actividad y posteriormente ampliarla, así como para llegar a los clientes deseados. La tecnología que hace posible este tipo de emparejamiento de la oferta y la demanda debería apoyarse de manera activa, también en las comunidades más rurales. Para preservar estos beneficios, resulta imprescindible que la OIT no establezca limitaciones imposibles de aplicar sobre el uso de algoritmos.

El primer año de la discusión normativa ya ha dejado clara la complejidad intrínseca de la cuestión que nos ocupa. También ha confirmado la gran utilidad del diálogo social para abordar esa complejidad. Corresponde a los Gobiernos y a los interlocutores sociales elevar el nivel de comprensión en relación con las amplias repercusiones de las cuestiones examinadas.

La OIT debe seguir siendo la organización encargada de brindar una orientación general sobre si conviene legislar y de qué manera hacerlo desde la constatación de que no existe un único modelo de reglamentación que sea universalmente aplicable. La Organización no debería ser un lugar para promover agendas nacionales o regionales a expensas del consenso internacional. Debemos buscar los denominadores comunes capaces de dar cabida a todas las realidades nacionales en todas las regiones. La flexibilidad, el respeto mutuo y un interés genuino en el diálogo serán imprescindibles para forjar un instrumento equilibrado, aplicable y, en última instancia, eficaz.

Próximamente, la Oficina acometerá entre otras cosas la publicación del informe marrón, en el cual figurará un proyecto de instrumento basado en las perspectivas y las voces de los mandantes tripartitos. El Grupo de los Empleadores solicita que el informe incluya una versión más corta y simplificada del instrumento para su examen por la Comisión. Su contenido debería acordarse mediante una reunión tripartita celebrada antes de la publicación del informe marrón. También debería recoger los puntos de vista expresados por los interlocutores sociales a lo largo de las labores de la Comisión de este año, teniendo en cuenta las enmiendas formuladas a través de este proceso, incluidas aquellas que se presentaron pero que todavía no han sido examinadas.

Aunque hemos avanzado bastante este año, no estamos sino al principio del proceso. La Comisión alcanzó un consenso sobre el objetivo de que los instrumentos se basaran en principios en vez de ser excesivamente detallados. Queda mucho por hacer para lograrlo y para que los instrumentos sean respaldados por todos. Nos volveremos a reunir el año que viene para quizá adoptar instrumentos que los Gobiernos puedan ratificar y aplicar. Tenemos ante nosotros una importante responsabilidad. El Grupo de los Empleadores está decidido a lograr un resultado eficaz, realista y aplicable el próximo año.

Desde un punto de vista más personal, quisiera expresar mi profundo agradecimiento por el espíritu de colaboración del que han hecho gala todos los mandantes. Cada intervención, cada enmienda, cada subenmienda con sus sucesivas subenmiendas ha reflejado ideas que han enriquecido el diálogo, ha propiciado reflexiones críticas y ha impulsado la labor de esta Organización. Deseo agradecer a los colegas empleadores que han participado en las labores de la Comisión, así como a la Organización Internacional de

Empleadores (OIE) y a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), su infatigable cooperación. Adoptemos frente al año que viene una actitud de renovado entusiasmo y determinación para elaborar un instrumento capaz de suscitar un amplio apoyo que todos los Estados Miembros puedan aplicar en beneficio del mundo del trabajo.

Sra. Brown

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas (original inglés)

Nos encontramos reunidos hoy no solo para adoptar una resolución, sino para dar el primer paso en la reivindicación del futuro del trabajo. Ese futuro debe pertenecer a todos: a quienes innovan, a quienes trabajan, a quienes invierten y a quienes cargan con el peso de las bolsas de reparto, a quienes codifican, a quienes conducen en medio de tormentas y a quienes limpian apartamentos de alquiler. Hoy hablamos de ellos.

Podríamos decir que, a lo largo de las dos últimas semanas, muchos de nosotros hemos estado viviendo no en Ginebra, sino en las salas de este edificio, negociando línea por línea, una hora tras otra, palabra por palabra, a veces durante 16 o 17 horas al día. Hemos discutido con vehemencia. Hemos expresado abiertamente nuestras discrepancias, pero también hemos escuchado con humildad y determinación. Y quiero decir claramente que el propósito del Grupo de los Trabajadores aquí presente nunca ha sido frenar la innovación. No estamos aquí para tratar de hacer retroceder los avances tecnológicos ni para rechazar el crecimiento económico. Todo lo contrario. Estamos aquí para orientar la innovación por el camino de la justicia, para hacer compatibles el progreso y la dignidad y para evitar que el crecimiento económico se logre a costa de la explotación humana. Porque, mientras estamos hablando en esta sala, fuera, en todo el mundo, millones de trabajadores de plataformas siguen trabajando en condiciones que se asemejan a las que imperaban en el siglo XIX. Trabajan sin contrato, sin tener protección social, sin derecho a organizarse ni a negociar. El trabajo que realizan es esencial, pero carecen de derechos. Se reparte comida a domicilio, se transporta a pasajeros, se etiquetan datos, se prestan cuidados y se clasifican paquetes que se entregan a domicilio, pero las personas que están detrás de esa infraestructura digital siguen siendo invisibles para los sistemas jurídicos que deberían brindarles protección.

El hecho de que la economía de plataformas sea un territorio sin ley no es casual. Es el resultado de una elección consciente por parte de las empresas y los sistemas, y ya es hora de que trabajemos juntos para cambiar esta situación. Durante las dos últimas semanas hemos estado negociando para que el trabajo en plataformas no siga estando sometido a un modelo de capitalismo de plataformas que es absolutamente insidioso. Un modelo basado en la re-mercantilización del trabajo a través del extractivismo y la explotación. Un modelo basado en la ausencia de rendición de cuentas como resultado de la «captura» del Estado por parte de empresas que, al mismo tiempo, se benefician de las mismas sociedades a las que están socavando. Pero hoy estamos aquí para expresar nuestro apoyo a una resolución cuyo objetivo es la adopción de un convenio vinculante complementado por una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Y esto es algo trascendental e innovador.

A lo largo del proceso en el que participamos, se ha reafirmado de manera clara y rotunda el mandato único e histórico de la OIT de regular las condiciones de trabajo y las tecnologías que repercuten en la vida de los trabajadores. En un momento en que el mundo del trabajo sigue siendo remodelado por las plataformas y la gestión algorítmica, las discusiones mantenidas y los resultados alcanzados en esta reunión han puesto de manifiesto la

responsabilidad y la capacidad de la OIT para garantizar que la innovación esté basada en los derechos y que no se deje atrás a los trabajadores en nombre del progreso. Hemos dado el primer paso hacia la elaboración de normas internacionales aplicables a esta nueva y poderosa forma de trabajo.

Con toda razón, estamos orgullosos de varios logros fundamentales alcanzados en esta reunión. En primer lugar, hemos llegado a un acuerdo sobre la forma que revestirá el instrumento, a saber, un convenio complementado por una recomendación, que garantizarán tanto la aplicabilidad como la flexibilidad. Conseguirlo no ha sido tarea fácil. En segundo lugar, hemos llegado a un acuerdo sobre las definiciones y el ámbito de aplicación, que son una base esencial en aras de la claridad, el control de la aplicación y la cobertura del instrumento. Y, en tercer lugar, algo muy importante, hemos alcanzado un consenso sobre el primer derecho fundamental en la economía de plataformas: el derecho de los trabajadores y sus sindicatos a acceder a información sobre la gestión algorítmica. Porque si el poder se ejerce hoy a través de algoritmos, la justicia debe empezar por la transparencia. Sin ella, no es posible impugnar las desactivaciones de cuentas de los trabajadores injustificadas, cuestionar los sistemas de calificación sesgados o entender cómo se está dirigiendo, valorando y, en última instancia, controlando la actividad laboral de cada trabajador.

Sin embargo, aunque reconocemos estos logros tan importantes, también sentimos una cierta decepción. A pesar de la urgencia de la situación y del impulso en favor de la justicia, no pudimos debatir el texto completo de las conclusiones propuestas. No hubo tiempo para más. El consenso fue en ocasiones frágil y los avances conseguidos por medio de soluciones de compromiso y tras muchas reticencias fueron a veces lentos. Por todo ello, esto no es más que el inicio de nuestras discusiones. En estas dos semanas hemos puesto la primera piedra para la elaboración de una nueva norma laboral adaptada a la era digital. Pero todavía tenemos que construir el edificio.

Así pues, concluimos esta reunión sabiendo que aún queda mucho por hacer. Seguiremos realizando nuestro trabajo y el año que viene volveremos. Hemos de venir preparados no solo para argumentar, sino para conseguir resultados. Debemos elaborar disposiciones que garanticen la correcta clasificación de la situación en el empleo, el fin de la existencia de los falsos autónomos, el acceso a la protección social con independencia de la situación contractual, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el acceso a mecanismos de solución de conflictos para que los trabajadores no se vean obligados a confiar en la buena voluntad de sistemas de aplicación opacos, y el control efectivo del cumplimiento de las leyes y la rendición de cuentas, porque las leyes sin mecanismos de control de su aplicación son una patente de corso para los abusos.

La tarea encomendada no es meramente técnica. Tiene un profundo carácter moral, porque el trabajo no es una mercancía. A menudo hablamos en este edificio del futuro del trabajo, pero recordemos que, para muchos trabajadores de plataformas, el futuro ya ha llegado y frecuentemente consiste en explotación y exclusión. El convenio y la recomendación son nuestra oportunidad para decir con una sola voz: «No en nuestro nombre y no mientras estemos vigilando». A los trabajadores de todo el mundo que nos escuchan les decimos que los tenemos muy presentes: habéis esperado demasiado tiempo a que la comunidad internacional tomara en serio vuestras luchas y ahora estamos empezando a recuperar el tiempo perdido. A los empleadores les decimos que, como muchos ya saben, la dignidad en el trabajo no es un obstáculo para la innovación, es su fundamento. Una economía digital justa es también una economía sostenible. Y a los Gobiernos, nos gustaría expresarles nuestro profundo agradecimiento por el compromiso demostrado, en particular a la gran mayoría de Gobiernos que se mantuvieron firmemente a nuestro lado durante las negociaciones. Este

firme apoyo a la protección de los trabajadores de plataformas no solo se basó en principios, sino que fue un apoyo activo, explícito y decidido. Como bien saben los representantes gubernamentales, la responsabilidad de los Gobiernos no termina en las fronteras nacionales. Los derechos laborales deben tener un alcance mundial, al igual que el capital y las plataformas. Si no establecemos normas aquí en la OIT, estas serán fijadas en otros lugares por los fondos de capital de riesgo, por las condiciones de servicio de las empresas o por el silencio.

Así pues, la resolución que hoy adoptamos es algo más que un texto. Es un compromiso. Es una promesa de terminar lo que hemos empezado. Es una afirmación de que digital no significa desregulado y de que los trabajadores de hoy y de mañana merecen algo más que trabajos esporádicos, palabras de agradecimiento y calificaciones. Merecen derechos. Así pues, nos vamos de Ginebra no solo orgullosos de lo que hemos hecho, sino con la mirada puesta en lo que queda por hacer, porque el futuro no puede esperar y los trabajadores de plataformas tampoco.

Sr. Bitonio, Jr.

**Presidente de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente
en la Economía de Plataformas
(original inglés)**

En mi calidad de Presidente de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, tengo el honor de presentarles algunas reflexiones sobre las deliberaciones y el resultado de las labores de la Comisión.

Permítanme comenzar informando a la Conferencia de que la Comisión ha concluido su primera discusión sobre un tema tan importante y actual como el trabajo decente en la economía de plataformas. A lo largo de las dos últimas semanas, la Comisión ha mantenido largas, apasionadas, difíciles y enriquecedoras deliberaciones, durante las cuales los delegados gubernamentales de países de todas las regiones del mundo, así como los representantes de los empleadores y de los trabajadores, han aportado numerosas contribuciones. Se ha dicho alto y claro que la tarea encomendada a la Comisión consistente en elaborar normas internacionales del trabajo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas no solo es oportuna, sino que es algo que esperan muchos países que desean establecer leyes nacionales en este ámbito. La Comisión decidió que el instrumento adoptaría la forma de un convenio complementado por una recomendación. El mundo nos observa y las expectativas son muy altas.

El crecimiento de las plataformas digitales de trabajo ha generado oportunidades de empleo e ingresos, pero también plantea desafíos en materia de trabajo decente. Las discusiones fueron apasionadas y todos sabíamos que era preciso lograr resultados. Si seguimos aplicando las prácticas habituales, no será posible que los trabajadores de las plataformas digitales tengan acceso a un trabajo decente. La Comisión tenía encomendada una tarea de gran responsabilidad y complejidad. Uno de los temas debatidos fue la cuestión del impacto de las tecnologías digitales en el mundo del trabajo y el futuro del trabajo. Por lo que respecta en particular al trabajo decente en la economía de plataformas, es evidente que el futuro del trabajo ya está aquí.

Los miembros de la Comisión también entablaron valiosas discusiones sobre las definiciones y el ámbito de aplicación, conscientes de que era esencial aportar claridad sobre estos aspectos con el fin de que las futuras normas sean inclusivas y eficaces. En ocasiones, las discusiones fueron muy intensas, y hubo momentos en los que resultó difícil alcanzar un

consenso. Sin embargo, gracias a la perseverancia de todos los miembros de la Comisión, fue posible superar estas dificultades y se lograron resultados significativos.

Desde mi perspectiva de Presidente de la Comisión, considero que se ha sentado una buena base para continuar el proceso normativo. Nos hubiera gustado avanzar más de lo que lo hemos hecho, pero la complejidad y la novedad del tema no nos lo han permitido, a pesar de la intensa labor realizada desde el primer día. Creo que las conclusiones que hemos adoptado y el intercambio de opiniones mantenido en el seno de la Comisión, que nos ha permitido comprender mejor el punto de vista de los demás, contribuirán a que la segunda discusión, en 2026, sea constructiva y provechosa.

Todos somos conscientes de la responsabilidad que nos incumbe y de la importante labor que tenemos por delante, que espero culmine con la adopción de nuevos instrumentos internacionales sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Cuando acepté la tarea de presidir la Comisión, expresé mi sentimiento de honor y gratitud por haberme confiado esta función. Tras haber sido testigo de los intensos esfuerzos desplegados, la firmeza de los objetivos y el espíritu de cooperación que han caracterizado nuestra labor, no puedo sino afirmar que mis sentimientos se han visto aún más reforzados.

Quisiera expresar mi especial aprecio y agradecimiento a la Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora por su determinación, comentarios y enérgica exposición de los intereses, preocupaciones y problemas de los interlocutores sociales. Igualmente, expreso mi más sincero agradecimiento y reconocimiento a los miembros gubernamentales, quienes se encargaron de señalar a nuestra atención los retos y las oportunidades que plantea la gobernanza de las plataformas de trabajo en el contexto de sus respectivas situaciones nacionales. Todo ello nos ha aportado una mayor claridad y una mejor comprensión con respecto a la manera de avanzar en el establecimiento de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

También quisiera aprovechar esta oportunidad para expresar mi sincero agradecimiento a la Oficina y a los miembros de la Secretaría, cuyos esfuerzos incansables, profesionalidad y dedicación han sido esenciales para el éxito de nuestra labor. Estoy especialmente agradecido a la representante del Secretario General en la Comisión, cuya orientación y apoyo, a menudo durante interminables horas de debate hasta altas horas de la noche, fueron muy valiosos.

Esta primera discusión representa uno de los esfuerzos normativos con mayor visión de futuro de este segundo siglo de vida de la OIT. Es un paso histórico, que refleja nuestra determinación colectiva de que los principios del trabajo decente sigan orientando nuestros esfuerzos, precisamente en un momento en que nos enfrentamos a realidades nuevas y poco exploradas. La Comisión ha dado un paso importante. Queda aún mucho camino por recorrer, pero confiamos en haber establecido una base sólida para proseguir la labor y para que la OIT, que somos todos, lidere la elaboración de normas justas, inclusivas y con visión de futuro sobre el trabajo en la economía de plataformas, de modo que la protección y la equidad puedan coexistir con la innovación tecnológica.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión sobre el resultado de las labores de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas.

Sra. Mudjanima

Gobierno (Namibia), hablando en nombre del grupo de África
(original inglés)

Gracias por permitirme hacer uso de la palabra en nombre y representación del continente de África y de la voz, las esperanzas y las aspiraciones colectivas de 54 países africanos a favor de la adopción de la resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo decente en la economía de plataformas».

Quisiéramos agradecer al Presidente de nuestra Comisión su labor de dirección de la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, que ha desempeñado con gran eficacia y eficiencia durante las dos últimas semanas. Agradecemos igualmente las valiosas contribuciones y la activa participación de los interlocutores sociales, especialmente de las Vicepresidentas, así como de los delegados gubernamentales, que en las últimas dos semanas han trabajado denodadamente en sesiones prolongadas para alcanzar el consenso. Asimismo, quisiéramos manifestar nuestro agradecimiento a la secretaría por su inestimable apoyo y sus orientaciones, así como a los intérpretes.

El rápido auge de las plataformas digitales está reconfigurando el mundo del trabajo. Esta transformación resulta muy prometedora para África, aunque también plantea un desafío apremiante; abre nuevas vías de acceso al empleo, pero suscita igualmente dudas inaplazables sobre la calidad, la seguridad y la equidad de dicho trabajo. África está convencida de que debemos aceptar la innovación asegurándonos al mismo tiempo de que la economía digital no se convierta en un espacio de exclusión y explotación. Más bien debería ser un motor del trabajo decente y un ámbito en el que los derechos se hallen protegidos, los ingresos sean justos y todos los trabajadores, independientemente de cuáles sean su ubicación o sus plataformas, reciban un trato digno.

África cuenta con una población total de más de 1 400 millones de personas. Tenemos el deber moral de asegurarnos de que la revolución digital no agrave la desigualdad o deje a millones atrapados en un trabajo invisible y sin protección. Muy al contrario, debemos establecer normas que promuevan el crecimiento sostenible, un empleo digno y la competitividad mundial. En ese sentido, África se congratula de que la OIT por fin vaya a disponer de un marco normativo en forma de un convenio acompañado de una recomendación que garantice las condiciones de trabajo decente y los derechos en la economía digital a nivel mundial.

África reitera que sigue plenamente decidida a continuar la discusión de buena fe cuando la Comisión retome su actividad en 2026 y solicita que se celebren más reuniones para facilitar el diálogo y las consultas antes de la segunda reunión que tendrá lugar el próximo año en 2026 para ampliar nuestra comprensión de cara a lograr unas normas basadas en principios, prácticas y aplicables que brinden la oportuna protección.

África está a favor de la adopción de la resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo decente en la economía de plataformas» y espera con interés poder adoptar una nueva norma en la reunión del año próximo de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sr. Drzewiecki

Gobierno (Polonia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

Tengo el honor de dirigirme a ustedes en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Albania, Georgia, Islandia, Montenegro, Macedonia del Norte, Noruega, la República de Moldova y Ucrania apoyan esta declaración.

Las conclusiones que acabamos de adoptar son un pequeño pero importante paso a favor de la promoción del trabajo decente en lo que constituye una parte cada vez mayor de nuestras economías: la economía de plataformas. Destacamos la ardua labor llevada a cabo por todos los mandantes tripartitos y celebramos el espíritu de consenso que nos ha permitido concluir nuestro trabajo en la madrugada del jueves, tras haber acordado los elementos más importantes, incluidos la forma del instrumento, las definiciones y el ámbito de aplicación.

La economía de plataformas presenta un importante potencial para crear oportunidades de empleo, especialmente para personas que de otro modo tendrían dificultades para entrar en el mercado de trabajo. Ahora bien, debemos asegurarnos de que los nuevos puestos cumplan las mismas normas de trabajo decente que las demás formas de empleo y hemos de aplicar un enfoque centrado en las personas en línea con los principios y derechos fundamentales en el trabajo y con las normas internacionales del trabajo.

Las discusiones de las dos últimas semanas no siempre han resultado fáciles y ojalá el proceso hubiera sido más eficiente. Si bien lamentamos no haber podido examinar todos los puntos sustantivos de las conclusiones propuestas, hemos celebrado unas discusiones valiosas e informativas que nos han permitido acelerar nuestras deliberaciones hacia el final de la semana. Creemos que hemos sentado las bases para seguir manteniendo unas discusiones constructivas, y por ello quisiéramos dar sinceramente las gracias a todos los mandantes.

Puesto que no hemos logrado avanzar tan rápido como hubiera sido de desear, agradeceríamos a la Oficina que nos brindara asistencia para organizar reuniones intermedias con todos los mandantes para seguir salvando diferencias sobre algunos puntos y así poder llegar preparados para sostener negociaciones más fructíferas en junio de 2026.

Ahora que nos hallamos en el ecuador del proceso, permítanme expresar claramente nuestra posición. La Unión Europea y sus Estados miembros queremos un convenio complementado por una recomendación que proteja a los trabajadores y promueva el trabajo decente, pero también necesitamos un instrumento que los Miembros de la OIT puedan aplicar efectivamente. Por lo tanto, este debe ofrecer suficiente flexibilidad en la atribución de derechos y obligaciones por cuanto se refiere a los trabajadores con distintas situaciones en el empleo en términos de remuneración, seguridad social y aspectos no fundamentales de la seguridad y salud en el trabajo. Quisiéramos subrayar que esta es una prioridad clave para la Unión Europea y sus Estados miembros y que esperamos que se refleje adecuadamente en el informe marrón.

Nos gustaría destacar algunos de los elementos que nos parece importante reflejar en el convenio complementado por la recomendación. En primer lugar, dado que los principios y derechos fundamentales en el trabajo son derechos humanos universales, todos los trabajadores tienen derecho a disfrutarlos, independientemente de su situación en el empleo o de si pertenecen a la economía formal o a la informal. En segundo lugar, quisiéramos reiterar que consideramos esencial la correcta clasificación de los trabajadores y celebramos el énfasis en la primacía de los hechos para determinar las relaciones de trabajo. En tercer lugar, recalamos la importancia de asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y el

establecimiento de garantías en el uso de los sistemas automatizados. La gestión algorítmica puede ofrecer eficiencias, pero no debe darse a costa de los derechos de los trabajadores. Convendría contar con sólidas garantías para proteger los datos personales y las decisiones importantes que afecten a los trabajadores, que siempre deberían ser supervisadas por humanos. Con estas consideraciones en mente, esperamos terminar esta importante labor el año que viene y avanzar hacia un nuevo convenio complementado por una recomendación.

Por último, agradecemos al Presidente de la Comisión que haya guiado estas discusiones. También agradecemos a la Vicepresidenta empleadora y a la Vicepresidenta trabajadora, así como a nuestros homólogos de todas las regiones, sus fructíferas aportaciones, que nos han permitido sentar las bases de un entendimiento común sobre este tema crucial. Asimismo, agradecemos la infatigable asistencia y orientación de la Oficina, y la excelente labor llevada a cabo por los intérpretes que han facilitado nuestro trabajo.

Sra. Grenade Courtney

**Gobierno (Granada), hablando en nombre de la Comunidad del Caribe
(original inglés)**

Es para mí todo un honor y un privilegio hablar en nombre de la Comunidad del Caribe (CARICOM) y contribuir a estas deliberaciones tan críticas y oportunas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. La participación activa de la CARICOM destaca la importancia que este diálogo reviste para nuestra subregión, cuyos resultados tienen repercusiones de gran alcance para los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos.

Agradecemos que se nos haya concedido la oportunidad de exponer los desafíos singulares y de gran complejidad que afrontamos los países de la CARICOM como pequeños Estados insulares en desarrollo, entre los que figuran unos mercados de trabajo limitados, una gran dependencia de los servicios y el turismo y una mayor vulnerabilidad frente a las crisis económicas y ambientales. Confiamos en que estas realidades se tengan muy presentes al diseñar el futuro instrumento, de modo que este sea inclusivo y equitativo y se adapte a las necesidades específicas de nuestra subregión. Insistimos en que es necesario contar con un instrumento inclusivo y adaptable que refleje nuestras singulares circunstancias y que al mismo tiempo defienda los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El auge del trabajo basado en plataformas trae consigo tanto oportunidades como riesgos. Por un lado, puede fomentar la innovación, la creación de empleo y la resiliencia económica de nuestras pequeñas economías. Por otro, suscita una seria preocupación acerca de la calidad y la seguridad del trabajo, las protecciones de los trabajadores y el diálogo social.

La CARICOM está firmemente convencida de que la normativa que se adopte debe lograr el delicado equilibrio que supone proteger a nuestros trabajadores frente a la precariedad que a menudo se asocia al trabajo en plataformas, sin por ello restar potencial al sector por cuanto se refiere a nuestros programas de desarrollo. No se trata sencillamente de optar por la protección o la promoción. Debemos hacer ambas cosas. Esa es la esencia del trabajo decente. Si bien las deliberaciones de las últimas sesiones han sido largas y en ocasiones difíciles, la constante dedicación y las calibradas intervenciones de todos los participantes evidencian la importancia del tema que nos ocupa y la voluntad de este órgano de lograr un progreso significativo.

Sin duda, la amplitud y profundidad de las aportaciones realizadas por los Gobiernos, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores sentará una base sólida sobre la que esbozar el proyecto de los instrumentos, los cuales esperamos que sean eficaces, equitativos y capaces de satisfacer las necesidades de los distintos Estados Miembros, incluidos los más

vulnerables. Como región, la CARICOM espera con interés seguir colaborando a nivel tripartito de cara a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2026. Creemos que el diálogo social sigue constituyendo la herramienta más adecuada para lograr que las políticas no solo sean aptas desde un punto de vista técnico, sino además legítimas, aplicables y aceptables para todas las partes interesadas.

Antes de terminar, permítanme agradecer al Presidente, a las Vicepresidentas y a la Oficina, así como a todos los delegados, su dedicación, sus interesantes aportaciones y la respetuosa colaboración que hemos mantenido todos a lo largo de este proceso. Nuestras deliberaciones han reflejado el propio espíritu de la OIT: la inclusividad y la responsabilidad compartida. La CARICOM reitera su indefectible compromiso con los valores y los principios de la Organización Internacional del Trabajo. Seguiremos promoviendo un futuro del trabajo digno, inclusivo y sostenible para todos los trabajadores en todas las regiones y en todas las formas de empleo.

Sr. Riboni

Gobierno (Estados Unidos de América)
(original inglés)

Desde el primer momento, los Estados Unidos de América han apoyado firmemente la elaboración de una recomendación sobre la economía de plataformas, porque considerábamos que elaborar un convenio en un ámbito muy cambiante sería prematuro y contraproducente. La prueba de que esa preocupación estaba bien fundada es la dificultad que hemos tenido para acordar una definición de aquello mismo que pretendemos regular. ¿Qué es una plataforma digital de trabajo? ¿Cuáles son sus rasgos característicos?

Estos problemas para formular una definición revelan una brecha más profunda. Los miembros no logran ponerse de acuerdo sobre el tipo de regulación resulta más adecuado para garantizar una economía de plataformas saludable. Esencialmente, esa discrepancia refleja una cuestión política fundamental: ¿Debería un trabajador verdaderamente autónomo recibir el mismo trato que un empleado en relación de subordinación? Para los Estados Unidos, esto sería absolutamente inaceptable. Sin embargo, algunos miembros de este órgano defienden esa postura. Pero cabe preguntarse: ¿Qué significa eso en la práctica? Pues que un estudiante universitario que, utilizando varias plataformas digitales de trabajo, se levanta un lunes temprano para llevar personas al aeropuerto y el sábado realiza pequeñas reparaciones en la casa de una viuda de edad avanzada estaría sujeto a la misma regulación que un camionero que trabaja a tiempo completo para una sola plataforma, bajo estrecha supervisión y dirección.

Un marco único que imponga la misma carga regulatoria a relaciones de trabajo fundamentalmente distintas perjudicaría a los cientos de millones de personas que trabajan por cuenta propia y desean seguir haciéndolo y perturbaría de forma artificial el desarrollo económico que ocurre en todo el mundo. Afortunadamente, en la OIT, las normas deben ser adoptadas por una mayoría cualificada para asegurar que reflejen un verdadero equilibrio de opiniones y puedan aplicarse de manera efectiva. Esperamos poder abordar esta cuestión exhaustivamente junto a cada uno de ustedes a lo largo del próximo año y volver con la disposición necesaria para alcanzar un consenso tripartito.

Quisiera reconocer la ardua labor del Presidente, la Oficina, los intérpretes y los miembros del personal y dar las gracias a todos los integrantes de la delegación de los Estados Unidos. A nuestros interlocutores sociales y a los demás Gobiernos: ha sido un privilegio representar al pueblo estadounidense y trabajar con cada uno de ustedes.

Sra. Ilveskivi

Trabajadora (Finlandia)

(original inglés)

Intervengo en la sesión de hoy en calidad de delegada de los trabajadores en relación con una cuestión que afecta de lleno a la equidad y la justicia en el mundo del trabajo: la clasificación errónea deliberada de los trabajadores de plataformas digitales. En todo el mundo, millones de trabajadores de plataformas siguen atrapados en condiciones de trabajo precarias. Reparten comida, conducen vehículos de transporte de pasajeros, limpian hogares y, sin embargo, a menudo se ven excluidos de las protecciones y los derechos más elementales, como los relativos a la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, el salario mínimo y la negociación colectiva. ¿Por qué ocurre esto? Porque están mal clasificados, porque son clasificados falsamente como contratistas independientes o autónomos, incluso cuando sus condiciones de trabajo se asemejan de forma evidente a las de los empleados regulares.

Seamos claros. No se trata de una negligencia jurídica sino de un modelo de negocio concebido de manera deliberada para trasladar los riesgos a los trabajadores y eludir las responsabilidades de los empleadores. Pero ahora tenemos la oportunidad de corregir esta situación. En las dos últimas semanas hemos dado un primer paso importante al iniciar una negociación en el marco de un proceso normativo de dos años. Se trata de un logro destacado, pero no es más que el principio. El año que viene debemos ser mucho más ambiciosos en cuanto a los resultados. Sobre la base de una decidida cooperación tripartita, tenemos la oportunidad y la responsabilidad de elaborar un instrumento sólido y eficaz, que refuerce la protección laboral de los trabajadores de plataformas y permita restablecer la equidad en la economía de las plataformas digitales. No dejemos pasar esta oportunidad; aprovechémosla.

Sr. Oyerinde

Empleador (Nigeria)

(original inglés)

Con la rápida evolución de la tecnología que sustenta a la economía de plataformas, se vuelve crucial la necesidad de aprovechar al máximo las oportunidades de creación de empleo y de desarrollo de las mipymes, sin que ello asfixie la innovación. Estos son factores muy importantes que determinan las prioridades de los empleadores y seguirán orientando nuestros compromisos hasta la conclusión de esta labor en 2026. Por ello, teniendo en cuenta el crecimiento constante y lamentable de la tasa de desempleo en África y el salvavidas que supone la economía de plataformas para muchas empresas, en particular las mipymes de Nigeria —y, en realidad, de todo el mundo—, es importante que la nueva norma no obstruya ámbitos como el de la creación de empleo siendo innecesariamente rígida y dificultando la supervivencia de las pequeñas empresas.

Nosotros reafirmamos la necesidad de contar con un instrumento claro, flexible y basado en principios, que tome en consideración los diferentes contextos y realidades nacionales. Un instrumento que no sea demasiado prescriptivo o ambiguo ni que imponga cargas poco prácticas a los mandatos. Un instrumento, y esto es también importante, que respete los sistemas existentes de las relaciones de trabajo y la legislación comercial de los distintos países, entre otras cosas. Es primordial que nuestra labor y nuestras aspiraciones colectivas sigan promoviendo la innovación, la creación de empleo y el desarrollo de las mipymes.

Sra. O’Neil

Trabajadora (Australia)

(original inglés)

Hoy es para mí un honor hablar en nombre y en defensa de millones de trabajadores de plataformas digitales, entre ellos, repartidores, mensajeros, trabajadores del cuidado, trabajadores sanitarios y diseñadores, que atienden a nuestras sociedades y hacen que estas sigan evolucionando, y que sin embargo se ven excluidos de la protección que esta institución se propuso defender en su fundación.

A demasiados de estos trabajadores se los clasifica como autónomos, no porque estos lo decidieran así, sino porque subyace otro propósito: la privación del acceso a los derechos laborales básicos bajo el pretexto de la flexibilidad. En la realidad, estas personas trabajan en condiciones peligrosas, sometidas a un control algorítmico estricto y sin voz ni voto sobre su remuneración ni sobre las condiciones ni los requisitos en los que se ha de prestar el servicio. Eso no es autonomía, es explotación. La seguridad, la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales. No deben depender de la situación en el empleo.

Los trabajadores de plataformas deben tener acceso a un entorno de trabajo seguro y saludable, y deben poder sindicarse, formar sindicatos y negociar colectivamente sin temor a represalias como la desactivación o a obstáculos jurídicos que emanan de unas definiciones del trabajo obsoletas. Por ello nos complace haber alcanzado el acuerdo de contar con un convenio vinculante complementado por una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Dejemos que la OIT se sitúe una vez más a la vanguardia de la definición del futuro del trabajo, no conforme a los dictados de la avaricia o los algoritmos, sino atendiendo a los derechos humanos y la solidaridad. Esta casa tiene la responsabilidad de defender la dignidad del trabajo para todos, lo cual debe incluir a la economía de plataformas, y de garantizar que en el futuro del trabajo ningún trabajador ni ninguno de sus derechos se quede atrás.

Sr. Sakashita

Empleador (Japón)

(original inglés)

El primer año de debate sobre la economía de plataformas nos ha brindado una oportunidad valiosa, no solo para que los mandantes expresen sus expectativas con respecto a los documentos finales, sino también para fundar nuestro diálogo en datos empíricos —y no en suposiciones o nociones equivocadas— sobre lo que realmente representa la economía de plataformas.

En particular, se ha logrado una convergencia importante en torno a dos cuestiones centrales. En primer lugar, las plataformas digitales actúan como facilitadoras de trabajo, ya que propician oportunidades laborales conectando a clientes y proveedores. Crean mercados digitales que ponen en contacto a los compradores con los vendedores de los servicios y facilitan las transacciones entre ambos.

En segundo lugar, la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales trabajan por cuenta propia y eligen seguir haciéndolo de ese modo por voluntad propia. Suelen priorizar la flexibilidad y las oportunidades de ingreso que les ofrece ese modelo. Ello se ha reconocido debidamente en la definición actual de trabajadores de plataformas. La libertad de los trabajadores de plataformas digitales de continuar ejerciendo su actividad como autónomos debe respetarse en los instrumentos.

Cabe destacar que estos dos principios acordados convergen en un punto central: la necesidad de que, en los documentos finales, se respete la distinción fundamental entre el derecho laboral y el derecho comercial. En los instrumentos objeto de examen, debe distinguirse claramente a los empleados de los trabajadores autónomos. También deben respetarse los marcos vigentes relativos a las relaciones de trabajo y la legislación comercial. Esto supone garantizar una asignación adecuada de los derechos, las prestaciones y las obligaciones y reconocer que ciertas protecciones son exclusivas de las relaciones de trabajo y no deben extenderse al trabajo por cuenta propia.

Sr. Sharma
Gobierno (India)
(original inglés)

Valoramos profundamente esta importante primera discusión sobre la formulación de normas en la economía de plataformas. La India agradece a la Oficina Internacional del Trabajo, a los interlocutores sociales y a los delegados gubernamentales su participación constructiva durante esta discusión. La India siempre ha buscado proteger los derechos de los trabajadores y ampliar la protección social.

Me complace señalar que, tal como indica la base de datos ILOSTAT de la OIT, la India ha ampliado la cobertura de protección social a 940 millones de personas en lo que constituye una de las mayores iniciativas en ese sentido a nivel mundial. La India figura entre los primeros países que han establecido una definición de los trabajadores de plataformas. Nuestro Código de la Seguridad Social, aprobado por el Parlamento en 2020, no solo define formalmente el sector, sino que además mantiene el compromiso de elevar y ampliar las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores de plataformas mediante un fondo de seguridad social específico.

En estos momentos, más de 2 millones de trabajadores de plataformas ya están registrados en la plataforma e-Shram, nuestra base de datos nacional para los trabajadores no organizados. El presupuesto de la Unión de la India de este año ha ampliado el seguro de enfermedad a 10 millones de trabajadores de plataformas y a sus familias. Asimismo, hemos impulsado un modelo de planes de pensiones y otras prestaciones sociales para estos trabajadores.

En lo tocante a las deliberaciones, observamos que se han presentado múltiples enmiendas, ha habido varios intercambios de opiniones y se ha avanzado poco en lo que respecta a la finalización del proyecto de conclusiones. Ello se debe a la complejidad intrínseca del trabajo en plataformas y a su carácter dinámico, que hace especialmente difícil elaborar un único marco de aplicación universal. La India estima que el actual proyecto es completo en cuanto a su finalidad, pero que podría beneficiarse de una mayor alineación con las diversas realidades existentes. Un enfoque más flexible, gradual y empírico facilitaría la formulación de un instrumento sólido y práctico.

La India reitera su firme voluntad de contribuir de manera constructiva a la elaboración de normas internacionales inclusivas y aplicables en relación con el trabajo en plataformas.

Sr. Oñate Vera
Trabajador (México)

Hoy estamos escribiendo la historia. El mundo cambia a velocidad vertiginosa, las nuevas tecnologías transforman cada aspecto del trabajo y ante esta revolución nosotros elegimos liderar, no esperar. Hemos alcanzado un acuerdo histórico, la posibilidad de un convenio suplementado por una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

Por primera vez en la historia, las plataformas digitales deberán informar a los trabajadores sobre los sistemas automatizados que los evalúan, que los juzgan, que deciden su destino laboral, pero esto es solo el comienzo. Los trabajadores no pueden ser números en un algoritmo, tienen derecho a entender la lógica que gobierna su trabajo, tienen derecho a conocer cómo se toman las decisiones que afectan a sus vidas. La transparencia no es una opción, es una obligación. La rendición de cuentas no es un favor, es un derecho.

El compromiso que hemos demostrado estos días trasciende fronteras y diferencias. Reconocemos a cada Gobierno su empatía y apoyo. A los empleadores, los invitamos a seguir construyendo consensos en pro del trabajo decente. La rendición de cuentas y la revisión humana, no es un lujo, es innegociable. Las máquinas deben servir a los trabajadores, nunca dominarlos.

Esto es una revolución silenciosa, es la afirmación más poderosa de nuestros valores, de que estamos construyendo un futuro donde la tecnología amplifica la dignidad humana, no la destruye. Un futuro donde el progreso tecnológico camina de la mano con la justicia social. En la economía digital del siglo XXI, nos llena de orgullo saber que la OIT lidera esta nueva era con la valentía que siempre la ha caracterizado. No habrá innovación sin protección, no habrá progreso sin derechos. Que el mundo sepa que aquí, hoy, el diálogo social efectivo es el camino para que ningún trabajador quede atrás en la revolución digital, porque el futuro del trabajo decente no se negocia, se conquista.

Permítanme unos segundos más para poder rendir homenaje a las personas que ayer perdieron la vida en el fatal accidente aéreo en la India. Como piloto y trabajador, este tipo de acontecimientos nos hace recordar que no importa si eres Gobierno, empleador o trabajador, la vida humana es lo más preciado que tenemos. A todas sus familias, nuestra solidaridad.

Sra. Del Sante
Empleadora (Suecia)
(original inglés)

Como se ha señalado reiteradamente en esta Comisión, la economía de plataformas es compleja, evoluciona con rapidez y tiene una presencia muy marcada en el ámbito local. Pero esa complejidad encierra un gran potencial de oportunidades, especialmente para las mipymes. Las plataformas digitales de trabajo no solo están reconfigurando nuestra manera de trabajar, sino que están abriendo nuevas vías para que las pequeñas empresas, desde las dedicadas al comercio minorista y la logística hasta las que prestan servicios a domicilio, crezcan, contraten y compitan en todos los sectores. Las plataformas ayudan a los emprendedores a desarrollar sus capacidades, llegar a nuevos clientes y reducir los obstáculos que tradicionalmente han limitado el crecimiento de sus actividades.

Según el Banco Mundial, casi tres cuartas partes de las plataformas en línea operan a nivel local o regional. Esto demuestra lo profundamente integradas que están en las comunidades y en la economía cotidiana. Una de las mayores plataformas digitales de trabajo de la región de los países nórdicos, donde yo vivo, indica que el 97 por ciento de los participantes en sus

actividades son pequeñas y medianas empresas. Para muchas de ellas, el acceso a servicios asequibles y fiables a través de plataformas no es un lujo, sino una tabla de salvación. Por este motivo, al elaborar nuevas normas internacionales del trabajo han de tenerse muy en cuenta las realidades de las mipymes. Una reglamentación demasiado rígida podría dificultar involuntariamente la supervivencia de las pequeñas empresas, su competitividad y su contribución a la creación de empleo. Así pues, debemos procurar que nuestros esfuerzos comunes favorezcan y no restrinjan la capacidad de las mipymes para prosperar en la economía de plataformas.

Sra. Modise

Trabajadora (Sudáfrica)

(original inglés)

Estamos muy satisfechos de haber alcanzado un acuerdo para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Este es el comienzo de un proceso muy importante para garantizar el reconocimiento y la protección de los millones de trabajadores de plataformas digitales que realizan actividades laborales —frecuentemente en la economía informal— como repartidores, trabajadores domésticos, trabajadores del cuidado y un largo etcétera. Estos trabajadores se enfrentan a condiciones de trabajo peligrosas y largas jornadas laborales, y están expuestos a condiciones climáticas extremas y entornos de trabajo inseguros; todo ello sin contar con las protecciones adecuadas, ni estar asegurados, y sin que quienes se benefician de su trabajo asuman responsabilidades. Además, los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos son cada vez mayores. Estos trabajadores se ven sometidos a vigilancia mediante sistemas algorítmicos, soportan una presión constante sobre su desempeño, así como el aislamiento social y la inestabilidad económica, y tienen un acceso escaso o nulo a mecanismos de reclamación o a la prestación de apoyo en materia de salud mental.

El mandato de la OIT de promover la justicia social y el trabajo decente para todos es hoy más pertinente que nunca. Debemos lograr que las normas del trabajo evolucionen y reflejen el mundo del trabajo actual. Esto significa actuar con carácter de urgencia para ampliar la protección de la seguridad y salud en el trabajo y el apoyo psicosocial a los trabajadores de plataformas digitales. Hemos de hacer hincapié en que todos los trabajadores merecen reconocimiento, protección, condiciones seguras, un trato justo y el derecho a ser escuchados. Aunemos nuestros esfuerzos —como ya hemos empezado a hacer en el marco de este proceso normativo— para formalizar la protección, reglamentar de forma responsable y no dejar a ningún trabajador atrás.

Sr. Monsalvo Álvarez

Empleador (México)

En nuestra Comisión quedó resaltada la convergencia entre los mandantes de la necesidad de un instrumento futuro con una perspectiva basada en principios, que sea flexible, conciso y forjado en valores compartidos de la OIT, en lugar de estar anquilosado por provisiones que exageren el detalle. Asimismo, una perspectiva basada en principios ofrece una fuerte base internacional sobre la que los Gobiernos pueden adecuar su implementación conforme a sus sistemas legales, nacionales, marcos institucionales y contextos económicos.

En México, por ejemplo, tenemos recién una reforma de la legislación primaria laboral que fue dialogada de manera tripartita y que está por entrar en vigor en las siguientes semanas. Será imprescindible que la implementación y la legislación secundaria se realicen de

manera cuidadosa para que se respete el espíritu de la reforma de proteger derechos laborales y, a la vez, se permita que las plataformas mantengan la viabilidad de su operación, por lo que, de hacerse de esta forma, estoy seguro de que podremos comentar su éxito en la siguiente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La flexibilidad es también particularmente relevante para países en vías de desarrollo en América Latina, donde existe una sensible necesidad de un instrumento que permita acomodar contextos nacionales y legislación existente. Desde el sector empleador, esta flexibilidad es importante para impulsar esfuerzos para reducir la informalidad. El instrumento debe entonces abrazar el potencial de las plataformas digitales para impulsar la formalidad, que usan la trazabilidad y reducen barreras de acceso al trabajo, tanto para empleados, como para prestadores de servicios independientes.

Una perspectiva basada en principios también es esencial para proteger la viabilidad de las mipymes durante sus etapas de gestación. Su capacidad para sobrevivir fases iniciales de negocio y de madurar en la economía depende de flexibilidad operacional y protección a la propiedad intelectual y de información comercialmente sensible, pero, sobre todo, de certeza regulatoria, por lo que, reconocemos que, en consenso, se haya desestimado el proceso simplificado de enmiendas. El Grupo de los Empleadores, cohesionadamente representado por nuestra vocera, hace un llamado por un instrumento con el que se pueda trabajar y que esté listo para implementarse. Uno que permita, en lugar de que inhiba, la habilidad de las plataformas y de las mipymes para innovar, crecer y crear trabajo decente a través de todas las regiones y sectores.

Resolución y conclusiones propuestas

Resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo decente en la economía de plataformas»: Adopción

El Presidente (original inglés)

Procederemos a la adopción de la resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo decente en la economía de plataformas», cuyo texto figura en las Actas núm. 6A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la Resolución).

Conclusiones propuestas: Adopción

El Presidente (original inglés)

Ahora procederemos a la adopción de las conclusiones propuestas por la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, cuyo texto figura también en las Actas núm. 6A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones propuestas?

(Se adoptan las Conclusiones).

Quisiera dar las gracias a todos los miembros de la Comisión y a la secretaría por su compromiso y su dedicación. Esperamos con interés los resultados de la segunda discusión, que se celebrará el año próximo, y les agradecemos de antemano todas las labores preparatorias tripartitas que emprenderán de aquí a esa fecha.

Clausura de la sesión

El Presidente (original inglés)

Con esto concluimos nuestros trabajos de esta mañana. Agradezco a los participantes sus aportaciones.

(Se levanta la sesión a las 13.25 horas).



► Actas

7A

Conferencia Internacional del Trabajo – 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 11 de junio de 2025

Resultado de la Discusión General sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción

La presente *Acta* contiene los textos de la propuesta de resolución y de las conclusiones presentadas por la Comisión para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se publicará en las *Actas* núm. 7B tras la clausura de la reunión.

► Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 113.ª reunión de 2025,

Habiendo celebrado una discusión general sobre enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente sobre la base de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y tomando en debida consideración la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019):

1. Adopta las siguientes conclusiones;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica;
3. Solicita al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción sobre enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente para la puesta en práctica de las conclusiones, para su examen por el Consejo de Administración en su 355.ª reunión (noviembre de 2025);
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes;
 - c) tenga en cuenta las conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios;
 - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.

► Conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

I. Abordar la informalidad sin dejar a nadie atrás: Urge actuar

1. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) sigue siendo la referencia mundial para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad. Proporciona principios rectores integrales en materia de políticas para atender las causas fundamentales de la informalidad, reconoce la diversidad de la economía informal entre los países y dentro de ellos, e insta a adoptar enfoques integrados, adaptados a las circunstancias nacionales y basados en el diálogo social.
2. La informalidad es uno de los obstáculos estructurales para el progreso del trabajo decente, la justicia social y el desarrollo sostenible. Frena los avances para reducir la pobreza y la desigualdad, y plantea notables dificultades a la realización de los derechos de los

trabajadores, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, una protección de los trabajadores eficaz y un acceso universal a una protección social integral, sostenible, eficaz y adecuada. También debilita el Estado de derecho, menoscaba la productividad y repercute negativamente en el desarrollo de empresas sostenibles, en los ingresos públicos, en el margen de acción de los Gobiernos, en la solidez de las instituciones y en la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales.

3. Transcurridos diez años desde su adopción, la Recomendación núm. 204 aún no se aplica plenamente. La informalidad sigue siendo alta y persistente y está aumentando en algunos países, lo que resulta inaceptable. Cerca de seis de cada diez trabajadores y ocho de cada diez empresas en el mundo se encuentran en la economía informal. Si bien es más prevalente en los países de ingreso bajo y de ingreso mediano, la economía informal existe en todas partes del mundo, incluso en los países de ingreso alto. Aunque el porcentaje de trabajadores en la economía informal está disminuyendo a nivel mundial, su número sigue creciendo en términos absolutos. Para la mayoría de las personas y unidades económicas, incorporarse en la economía informal no es una elección, sino una consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y de la ausencia de otros medios de vida.
4. La informalidad es un reto complejo, estructural y dinámico que afecta a distintas modalidades de trabajo en las unidades económicas de la economía informal, las empresas formales y los hogares.
5. Los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores en formas atípicas de empleo, las micro y pequeñas unidades económicas y ciertos sectores pueden correr un riesgo desproporcionado de informalidad.
6. Las mujeres, así como los grupos en situación de vulnerabilidad, incluidos los jóvenes, las personas de edad, los migrantes, los refugiados, los Pueblos Indígenas y Tribales, las personas con discapacidad, los trabajadores del cuidado y asistencia a las personas, los trabajadores domésticos, los trabajadores basados en el domicilio, los vendedores ambulantes, los trabajadores del reciclaje y los recolectores de residuos, los trabajadores de la construcción y la minería, y los trabajadores agrícolas y rurales suelen estar expuestos a mayores riesgos de informalidad y afrontan obstáculos específicos en el paso a la formalización.
7. Los factores que impulsan la informalidad son polifacéticos y están relacionados entre sí. Su importancia relativa difiere enormemente entre países, trabajadores y unidades económicas, así como entre sectores. Estos factores son a la vez transversales y específicos de determinados grupos de trabajadores o categorías de unidades económicas. Entre los principales factores que impulsan la informalidad, cabe citar:
 - a) los ingresos bajos, los altos niveles de pobreza y desigualdad;
 - b) la falta de un entorno propicio para la formalización y el incumplimiento de la legislación, en particular en lo tocante a la declaración del empleo, la correcta clasificación de los empleados y de los trabajadores independientes, incluido el reconocimiento de la relación de trabajo para los empleados, y el pago de las cotizaciones a la seguridad social;
 - c) unas instituciones públicas débiles y unos marcos normativos inadecuados, ineficaces o inexistentes, incluidas brechas en la cobertura de la legislación, sistemas de cumplimiento de las normas y control de su aplicación deficientes, ausencia del Estado de derecho, incluida la falta de acceso a la justicia y a los servicios públicos, requisitos reglamentarios y tributarios complejos y costosos, y procedimientos de registro engorrosos;

- d) la falta de coherencia de las políticas y de coordinación entre las diferentes instituciones, ministerios y niveles de gobierno, la corrupción y la falta de rendición de cuentas, que erosiona aún más la confianza en los sistemas formales;
- e) en algunos contextos, la delincuencia organizada, la trata y la explotación, que pueden propiciar un entorno que impacta negativamente en la transición hacia la formalidad;
- f) la estigmatización y la persecución de ciertas actividades de la economía informal, lo que interfiere con los esfuerzos de formalización;
- g) una cobertura social y un acceso a la protección social inexistentes o limitados, y una protección social inadecuada, lo que desincentiva la formalización a largo plazo;
- h) la falta de servicios de cuidado de calidad, asequibles, adecuados y accesibles, que impide a las personas con responsabilidades de cuidado acceder a las oportunidades del mercado de trabajo formal;
- i) la incapacidad de la economía para generar suficientes puestos de trabajo formales y oportunidades empresariales formales;
- j) la ausencia o la lentitud del cambio de los sistemas de producción hacia actividades con mayor valor añadido y mayor productividad, tanto entre los sectores como dentro de ellos;
- k) un bajo nivel de productividad en las unidades económicas de la economía informal, que a menudo se ve agravado por la falta de acceso a recursos esenciales, como la tierra, la financiación, la tecnología, las oportunidades de mercado y los derechos de propiedad, y limita su viabilidad económica y su capacidad para crecer, innovar, formalizarse y proporcionar trabajo decente;
- l) la discriminación y la desigualdad de género, que afectan de manera desproporcionada a los grupos en situación de vulnerabilidad;
- m) los desafíos relacionados con la situación migratoria, la nacionalidad, la duración de la estancia o el permiso de trabajo, el proceso de contratación, el sector de empleo o la falta de reconocimiento de competencias o cualificaciones, que impiden o dificultan el acceso de los trabajadores migrantes al empleo formal;
- n) las amenazas y las restricciones al respeto, la promoción y la realización de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, como derechos habilitantes, así como la consiguiente falta de representación y de acceso efectivo al diálogo social, incluida la cooperación tripartita;
- o) un nivel de educación, formación y competencias pertinentes bajo, y un acceso limitado a estas, lo que restringe la movilidad ascendente y dificulta la capacidad de los trabajadores de la economía informal para acceder a oportunidades de empleo formal;
- p) las crisis y las perturbaciones externas imperantes, como la pandemia de COVID-19, las crisis geopolíticas, los conflictos armados y el desplazamiento forzado;
- q) los efectos adversos del cambio climático y la degradación ambiental, que acentúan las vulnerabilidades existentes, en particular para los trabajadores de la economía informal, con frecuencia los primeros y más afectados por esas perturbaciones, que además resultan exacerbadas por un acceso limitado o inexistente a una protección social y una atención de salud adecuadas;

- r) las ventajas percibidas y mal interpretadas de operar en la economía informal, que pueden llevar a algunas personas a evitar deliberadamente la formalización, y
 - s) las repercusiones de transformaciones significativas en el mundo del trabajo impulsadas por una falta de adaptación adecuada al cambio tecnológico rápido, los cambios demográficos, el cambio climático y la degradación ambiental, y la globalización, que podrían conducir al crecimiento de nuevas formas de empleo y de categorías de empresas; algunas de estas nuevas formas de empleo y de categorías de empresas, que podrían ir asociadas a un riesgo relativamente alto de informalidad; y las frecuentes dificultades de las instituciones públicas para adaptarse oportunamente a estos cambios.
8. Al mismo tiempo, están surgiendo nuevas oportunidades para promover la transición a la formalidad. Cuando se implementan en el marco de consultas constructivas con los interlocutores sociales, las nuevas tecnologías digitales pueden proporcionar herramientas eficaces para facilitar la transición a la formalidad, prevenir la informalización y fortalecer los sistemas de control del cumplimiento para luchar contra las violaciones de la legislación del trabajo, respetando al mismo tiempo las leyes de protección de datos aplicables. Análogamente, un mayor acceso a los mercados nacionales y mundiales a través de las cadenas de suministro podría, si va acompañado de regulación eficaz y de un entorno propicio a la transición a la formalidad, ayudar a integrar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en la economía formal. La conducta empresarial responsable, incluida la diligencia debida, también puede contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas de suministro.

II. **Acelerar la aplicación de la Recomendación núm. 204: Principales enseñanzas extraídas**

9. La formalización debería tratar de conseguirse a través de tres cauces complementarios, que son los objetivos de la Recomendación núm. 204, a saber:
- a) facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad del ingreso, medios de sustento y capacidad empresarial;
 - b) promover la creación, la preservación y el carácter duradero de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y
 - c) prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.
10. Las estrategias integradas, integrales y coordinadas, que combinan enfoques nacionales, locales o sectoriales, tal como los que se describen en la Recomendación núm. 204, son las más efectivas para abordar los múltiples factores que impulsan la informalidad y promover la transición a la formalidad, mientras van alcanzándose los resultados deseados.
11. Las enseñanzas extraídas desde la adopción, en 2015, de la Recomendación núm. 204 han demostrado que los cuatro pilares siguientes deberían considerarse prerequisites para la transición a la formalidad:
- a) Buena gobernanza y un marco regulatorio adecuado y adaptado a los objetivos, combinados con voluntad y compromiso políticos.
 - i) La transición a la economía formal requiere de voluntad y compromiso políticos para adoptar las políticas adecuadas y proceder a las reformas legales e institucionales

necesarias, promoviendo el Estado de derecho, la rendición de cuentas y la coherencia de las políticas mediante una coordinación institucional eficaz.

- ii) Es crucial contar con datos desagregados fiables, oportunos y de calidad, diagnósticos y evaluaciones rápidas para formular políticas e intervenciones con una base empírica.
 - iii) Para que los esfuerzos de formalización sean sostenibles, se requiere la asignación de recursos financieros y humanos adecuados, incluido el establecimiento y mantenimiento de mecanismos de aplicación, cumplimiento y control efectivos capaces de sustentar procesos de formalización largos y complejos.
 - iv) El diálogo social efectivo y los mecanismos de consulta inclusivos para la formulación de políticas son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las políticas de formalización.
- b) Organización, voz y representación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal y diálogo social inclusivo.
- i) Cuando se tomen decisiones que los afecten, es importante que los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal tengan la posibilidad de expresar sus opiniones y defender sus intereses en el marco de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Esto significa que pueden constituir, en la legislación y en la práctica, las organizaciones, federaciones y confederaciones de su elección, así como afiliarse a ellas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos. El diálogo social, que puede incluir la cooperación tripartita, también es esencial para ello.
 - ii) Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores pueden cumplir un papel crucial para representar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en los procesos y las instituciones de diálogo social. Cuando sea posible y con el refuerzo de las capacidades adecuado, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían ampliar la afiliación a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, prestarles servicios y, cuando corresponda, crear alianzas y asociaciones para alcanzar objetivos comunes.
 - iii) La economía social y solidaria puede complementar otras vías de formalización, proporcionando a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal estructuras complementarias que promuevan la solidaridad, el apoyo mutuo y la toma de decisiones compartida.
- c) Un entorno propicio para acelerar la transición a la formalidad.
- i) En algunos contextos, el crecimiento económico sostenido, la transformación estructural y el aumento constante de la productividad, cuando se combinan con medidas firmes para reducir la pobreza, promover el trabajo decente, ampliar la protección social y mejorar la educación y las competencias, pueden eliminar paulatinamente muchas de las condiciones subyacentes que dan lugar a la informalidad.
 - ii) A fin de reducir la informalidad, es imprescindible adoptar medidas específicas para sacar a los trabajadores y las unidades económicas de los sectores de baja productividad y alta informalidad, así como para mejorar la productividad en los sectores existentes mediante inversiones, refuerzo de las capacidades y aprendizaje

permanente, innovación, diálogo social y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- iii) La creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y las entidades de la economía social y solidaria, puede contribuir a la transición a la formalidad, al promover la igualdad de condiciones y la competencia leal y mejorar el acceso a la tierra, la financiación, los mercados y los servicios. Los esfuerzos de formalización también se benefician de una simplificación normativa, de sistemas de cumplimiento transparentes y predecibles, y de incentivos fiscales que apoyen el desarrollo empresarial.
- iv) Las medidas con perspectiva de género son elementos esenciales de las estrategias de formalización, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, suelen tener un acceso limitado a los recursos y asumen responsabilidades de cuidado desproporcionadas.
- v) Se necesitan medidas complementarias inclusivas y con perspectiva de género para crear un entorno propicio al aumento de la productividad y para que los trabajadores puedan aprovechar las nuevas oportunidades en la economía formal.
- d) Mejores condiciones de trabajo y de vida mediante la transición a la formalidad y el principio de no dejar a nadie atrás.
 - i) La transición a la economía formal es una condición ineludible para alcanzar el trabajo decente. Sin embargo, para muchos trabajadores y unidades económicas de la economía informal, la incorporación en la economía formal es un proceso gradual.
 - ii) No dejar a nadie atrás significa abordar los déficits de trabajo decente y las vulnerabilidades que revisten mayor gravedad, en particular mejorar los ingresos, las condiciones de trabajo y de vida, y ampliar la protección social en la economía informal. Es importante resaltar que la realización en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede y no debería depender de la transición a la formalidad, sino que debería apoyar y facilitar esa transición, inclusive a través de un mayor acceso al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente.

12. Además, varios enfoques basados en una amplia gama de innovaciones efectuadas a nivel nacional han cobrado preponderancia al introducir novedades que ofrecen oportunidades para promover la formalización.

- a) La utilización de las nuevas tecnologías, sumada a los esfuerzos para abordar los riesgos potenciales y la brecha digital, puede entre otras cosas mejorar los ingresos, simplificar el registro de las empresas y de los trabajadores, y facilitar el acceso a la seguridad social, la formación, las finanzas, los mercados y otros servicios para mejorar la productividad, si va acompañada de una infraestructura adecuada, interoperabilidad y competencias digitales, a fin de superar algunos de los obstáculos que impiden ingresar en la economía formal. Las tecnologías digitales pueden prevenir la informalización y fortalecer el cumplimiento de la legislación y la normativa, incluso mediante sistemas de cumplimiento más eficaces, medidas de sensibilización, intercambio de información, refuerzo de capacidades y la expansión de sistemas de inspección del trabajo eficientes y eficaces.

- b) Los enfoques integrados sectoriales o específicos son efectivos para abordar la heterogeneidad y la especificidad de los factores que impulsan la informalidad dentro de sectores o grupos determinados.
- c) El acceso a las cadenas de suministro, sobre todo a través de las empresas multinacionales, puede conectar a los trabajadores y las unidades económicas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, con los mercados nacionales y de exportación, prestar servicios como los de refuerzo de las capacidades, y favorecer la transferencia de competencias, la formalización y la mejora de la calidad del empleo. No obstante, en las cadenas de suministro siguen existiendo déficits de trabajo decente. A fin de garantizar el respeto de las normas del trabajo, la promoción del trabajo decente, la productividad, las empresas sostenibles y la formalización en las cadenas de suministro, es fundamental contar con reglamentaciones y políticas eficaces.

III. Promover el trabajo decente mediante la transición a la formalidad, sin dejar a nadie atrás

- 13. A medida que avanzamos, debe concederse prioridad al fortalecimiento de la acción para la aplicación efectiva de la Recomendación núm. 204.
- 14. Los enfoques innovadores y las buenas prácticas demuestran que, para abordar las causas profundas de la informalidad y promover la transición a la formalidad, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el apoyo de la Oficina, y teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, deberían impulsar medidas como las siguientes:

Buena gobernanza y estrategias integradas

- a) asegurar la formulación de políticas basadas en datos empíricos y la coherencia de las políticas con políticas económicas, sociales, de empleo y de migración y con mecanismos de seguimiento más sólidos para evaluar los avances en el tratamiento de la informalidad;
- b) diseñar y aplicar estrategias nacionales y sectoriales integradas y financiadas adecuadamente para promover la transición a la formalidad y prevenir la informalización, sobre la base del compromiso adquirido través de un enfoque conjunto de las instancias gubernamentales, de unas instituciones del mercado de trabajo eficientes y del diálogo social inclusivo;
- c) aplicar políticas y normativas con perspectiva de género para promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos;
- d) instar con firmeza a que la financiación pública nacional e internacional promueva un trabajo decente que dé acceso a medios de vida dignos y un empleo plenamente formalizado, incluido, entre otros sectores, en el sector del cuidado y asistencia a las personas, que dé acceso a una protección social universal, integral, sostenible, eficaz y adecuada;

Entorno propicio para la transición a la formalidad

- e) ampliar los servicios de desarrollo empresarial, la financiación sostenible y el apoyo a la formalización de las unidades económicas y al desarrollo productivo y sostenible;
- f) racionalizar los mecanismos de registro y cumplimiento de las normas, incluso mediante herramientas digitales y servicios electrónicos, a fin de reducir la complejidad y los costos

asociados al registro, adoptando un enfoque equilibrado que combine incentivos, cumplimiento y control de la aplicación;

- g)* ofrecer incentivos fiscales y de otro tipo, como desgravaciones fiscales, subsidios y líneas de crédito e incluir disposiciones en la contratación pública que faciliten una transición efectiva y oportuna de la economía informal a la economía formal;
- h)* promover la educación y el desarrollo de competencias, especialmente para las mujeres y los jóvenes, incluida la educación y formación técnica y profesional, el reconocimiento de las competencias, las pasantías, el aprendizaje permanente, los aprendizajes, la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias, con miras a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, y un empleo pleno, formal y productivo, y trabajo decente para todos;
- i)* fortalecer los servicios públicos y los servicios públicos de empleo, y las agencias de empleo privadas;
- j)* apoyar y coordinar estrategias de transición justa y formalización a fin de aumentar la resiliencia climática de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, de promover la creación de empleo decente y productivo en las economías ambientalmente sostenibles, y de propiciar una prosperidad compartida a través de la transición a la formalidad, mejorando al mismo tiempo los resultados ambientales;
- k)* reconocer y apoyar a los trabajadores y las entidades económicas de la economía social y solidaria en el diseño, la aplicación y el seguimiento de las estrategias y las medidas de transición de la economía informal a la economía formal;
- l)* abordar las lagunas legales, políticas y en la aplicación para asegurar una protección de los trabajadores adecuada, inclusiva y eficaz, empresas formales sostenibles, políticas salariales, incluidos los salarios vitales, en consonancia con las conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, celebrada en febrero de 2024, así como una protección social adecuada e integral para todos los trabajadores, y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- m)* fortalecer los esfuerzos para favorecer la diligencia debida, junto con la promoción de una conducta empresarial responsable, conforme a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y con mecanismos de apoyo a las unidades económicas en su adaptación a los requisitos asociados, a fin de contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas de suministro;
- n)* fortalecer las políticas y las reglamentaciones para la clasificación correcta de las relaciones de trabajo;
- o)* abordar los obstáculos legales, financieros y administrativos a la extensión de la protección social para todos, mejorando al mismo tiempo la sensibilización acerca de las prestaciones de seguridad social, la gobernanza de esta y la calidad de los servicios que proporciona adaptados a los grupos que carecen de acceso a la protección social;
- p)* ampliar progresivamente las funciones de la administración del trabajo para dar cobertura a los trabajadores de la economía informal y promover los sistemas de cumplimiento y aplicación, incluida una inspección del trabajo eficaz y la defensa de los derechos laborales;
- q)* promover, con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, campañas de sensibilización que dejen claro a las unidades económicas y a los

trabajadores cómo la formalización ayuda a mejorar las operaciones empresariales y a lograr el trabajo decente;

- r) aplicar enfoques específicos para los grupos afectados de manera desproporcionada por el trabajo informal y en riesgo de padecerlo, y para los trabajadores de determinados sectores como los trabajadores rurales y agrícolas, los mineros, los trabajadores de la construcción, los trabajadores migrantes, los trabajadores del cuidado y asistencia a las personas, los trabajadores domésticos, los trabajadores basados en el domicilio, los vendedores ambulantes, los trabajadores del reciclaje y los recolectores de residuos y tipos de unidades económicas, como las microempresas y pequeñas empresas y los trabajadores por cuenta propia, entre los que la informalidad sigue estando muy generalizada, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes;
- s) tomar en consideración el papel que las alianzas público-privadas pueden desempeñar para abordar la informalidad si se ajustan a los principios de la OIT y las normas internacionales del trabajo;
- t) evaluar los riesgos de informalización y elaborar medidas específicas para prevenirlos y reducirlos;
- u) respetar, promover y realizar los derechos fundamentales y habilitantes de libertad de asociación y libertad sindical y de reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de todos los trabajadores;
- v) fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable como componente esencial del trabajo decente, y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190);
- w) asegurar, mediante el diálogo social, que los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal tengan voz en las políticas y programas para abordar la informalidad y apoyar la transición a la formalidad;
- x) fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para llegar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, organizarlos y representarlos, inclusive mediante estrategias de divulgación específicas, programas de formación, propuestas de servicios adaptados a las necesidades, alianzas con asociaciones locales y apoyo al acceso a recursos financieros y técnicos;
- y) proporcionar servicios de asesoramiento y orientaciones prácticas que aborden los retos concretos que afrontan los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, especialmente en los sectores donde la informalidad está más arraigada;
- z) apoyar, cuando proceda, los esfuerzos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para formar asociaciones y alianzas con organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y de los empleadores de la economía informal, con el fin de alcanzar objetivos comunes y aumentar su voz y representación, y
- aa) facilitar las evaluaciones comparativas y el intercambio de experiencias entre los Estados Miembros sobre buenas prácticas en materia de formalización.

15. Para ayudar a sus mandantes a acelerar la transición a la formalidad, la OIT debería adoptar las siguientes medidas:

Coherencia de las políticas y orientaciones estratégicas

- a) proporcionar asistencia técnica para desarrollar estrategias nacionales y sectoriales de formalización con un enfoque integrado y coherente que incluya la creación de trabajo decente, la extensión de los sistemas de protección social universales, eficaces, sostenibles y adecuados, el apoyo a sistemas de educación y capacitación inclusivos, la reforma de los marcos legales para ampliar los derechos a los trabajadores de la economía informal, y el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo y los mecanismos de aplicación de la legislación laboral;
- b) aumentar la ayuda a los países para hacer realidad el derecho de todos los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable, tras su reciente reconocimiento como principio y derecho fundamental en el trabajo;
- c) proporcionar ayuda específica y sostenida para ampliar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, incluso a nivel nacional y sectorial;
- d) asegurar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores estén equipadas y reciban apoyo en sus esfuerzos por llegar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, organizarlos y representarlos, y desarrollar modelos de organización inclusivos que reflejen las realidades del trabajo informal;
- e) apoyar reformas legales que reconozcan y defiendan los derechos de los trabajadores de la economía informal a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y a afiliarse a ellas, a negociar colectivamente, y a participar plenamente en los mecanismos de diálogo social a todos los niveles;
- f) apoyar la ratificación y aplicación efectiva de unas normas internacionales del trabajo claras, sólidas y actualizadas para apoyar la transición a la formalidad;

Investigaciones y datos

- g) cooperar estrechamente con las oficinas nacionales de estadística para desarrollar o, en su caso, fortalecer la producción, el análisis y la difusión regulares de estadísticas fiables, oportunas y comparables a nivel internacional, desglosadas por sexo, sobre los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, en consonancia con la resolución de la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de la economía informal;
- h) elaborar herramientas y metodologías para recabar datos precisos sobre las unidades de la economía informal, su producción y su contribución a la economía, así como para evaluar la percepción que las personas tienen de la transición a la formalidad y sus motivaciones para llevarla a cabo;
- i) desarrollar y fortalecer las capacidades de investigación y análisis de la OIT a fin de profundizar en el conocimiento de la economía informal y de la amplia gama de temas interrelacionados y facilitar la formulación de políticas basadas en datos empíricos con objeto de aportar datos para el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas de formalización que respondan a la diversidad de contextos y circunstancias y que no dejen a nadie atrás;

- j) compartir las mejores prácticas y promover el aprendizaje entre pares y el intercambio de conocimientos;

Refuerzo de las capacidades

- k) proporcionar asistencia técnica, previa solicitud, para desarrollar estrategias de formalización nacionales y sectoriales y mejorar las existentes;
- l) apoyar el establecimiento o la mejora de estructuras tripartitas responsables de la supervisión, la coordinación y la coherencia de los esfuerzos de formalización en los distintos niveles de gobierno y la cooperación entre los organismos y autoridades competentes;
- m) proporcionar asistencia técnica a los mandantes sobre las políticas salariales, incluidos los salarios vitales, para la estimación y operacionalización de los salarios vitales, en consonancia con las conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, celebrada en febrero de 2024, y en el ámbito del programa de la OIT sobre salarios vitales;
- n) fortalecer el apoyo a entornos empresariales propicios y ecosistemas de productividad que fomenten las empresas sostenibles y la competitividad y que puedan generar más y mejores empleos, permitiendo que las unidades económicas de la economía informal sean viables y realicen la transición a la economía formal;
- o) prestar apoyo a los mandantes para evaluar los riesgos de informalización y elaborar medidas con el fin de prevenirlos y abordarlos;

Liderazgo y alianzas estratégicas

- p) formular una hoja de ruta global, con plazos definidos y en consulta con los mandantes tripartitos, para una formalización efectiva que pueda adaptarse a las circunstancias y marcos legales nacionales y que abarque objetivos a corto, medio y largo plazo, así como un marco claro de seguimiento;
- q) proponer un resultado específico del Programa y Presupuesto centrado en prevenir la informalización y apoyar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la formalidad;
- r) apoyar los esfuerzos en pos del trabajo decente y la formalización en las cadenas de suministro y asegurar el seguimiento de la estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro;
- s) intensificar la colaboración y promover la coherencia de las políticas dentro del sistema multilateral y de las Naciones Unidas, incluidas las instituciones financieras internacionales y los bancos públicos de desarrollo, y afirmar el liderazgo de la OIT poniendo de relieve su mandato tripartito para promover la transición a la formalidad;
- t) asegurar la inclusión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los debates y marcos pertinentes;
- u) apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros para movilizar y fortalecer sus recursos nacionales destinados a fomentar la formalización, inclusive mediante su incorporación a instrumentos de programación de la OIT, como los Programas de Trabajo Decente por País y los marcos de cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, y

- v) considerar la posibilidad de introducir un día específico para otorgar visibilidad a las dificultades que afrontan todos los trabajadores en la economía informal;
- w) aprovechar el impulso generado por la Coalición Mundial para la Justicia Social, el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas y la Cumbre Social Mundial bajo el título de “Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social” para impulsar otros compromisos conjuntos en pos de la formalización y fortalecer la financiación nacional e internacional para apoyar la transición hacia la economía formal.

► Actas

7B

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 21 de julio de 2025

Informe de la Comisión de la Discusión General sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

Índice

	Página
Introducción.....	2
Discusión general	4
Discursos de apertura y discusión del punto 1	4
Discusión del punto 2.....	14
Discusión del punto 3.....	24
Discusión del proyecto de conclusiones	30
Proyecto de conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente	31
I. Abordar la informalidad sin dejar a nadie atrás: Urge actuar.....	31
II. Acelerar la aplicación de la Recomendación núm. 204: Principales enseñanzas extraídas	53
III. Promover el trabajo decente mediante la transición a la formalidad, sin dejar a nadie atrás	58
Aprobación del proyecto de conclusiones relativas a los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente	85
Aprobación del proyecto de resolución sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente	85
Observaciones finales.....	85

Introducción

1. En su primera sesión, celebrada el 2 de junio de 2025, la Conferencia Internacional del Trabajo estableció la Comisión de la Discusión General sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente a fin de tratar el sexto punto del orden del día de su 113.^a reunión.
2. La Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa y a una Ponente:

Presidente: Sr. Franck Dogoh (miembro gubernamental, Côte d'Ivoire), nombrado en su primera sesión

Vicepresidentes: Sr. Farooq Ahmed (miembro empleador, Bangladesh) y Sr. Anthony Yaw Baah (miembro trabajador, Ghana), nombrados en su primera sesión

Ponente: Sra. Angélique Salomé Mbouzie Ahanda (miembro gubernamental, Camerún), nombrada en su primera sesión

3. En su tercera sesión, la Comisión constituyó un grupo de redacción para preparar y presentar un proyecto de conclusiones a efectos de su examen por la Comisión. El grupo de redacción estuvo integrado por los siguientes miembros:

Miembros gubernamentales: Sra. N. Régalo Vera (Uruguay), Sr. J. Dale (Estados Unidos de América), Sr. D. Ilgonda (Namibia), Sr. S. Muperi (Zimbabwe), Sr. M. Senzaki (Japón), Sr. S. Lamichhane (Nepal), Sra. K. Wozniczko (Polonia), Sr. N. Dumas (Francia)

Miembros empleadores: Sr. F. Ahmed (Bangladesh), Sr. G. L. Bodo (Côte d'Ivoire), Sra. S. Jant Jies (Sudáfrica), Sr. S. Marjit (India), Sr. E. E. De Cuba (Reino de los Países Bajos), Sra. V. Sánchez (Argentina), Sra. M. Guerrero Contreras (México), Sra. I. De Bisschop (Bélgica)

Miembros trabajadores: Sr. A. Baah (Ghana), Sra. F. Jiménez Paniagua (República Dominicana), Sra. M. C. Shah (India), Sr. K. Benjamin (Barbados), Sra. G. N. Solorzano Espinoza (Perú), Sr. S. Fischer (Bélgica), Sr. S. A. Drame (Malí), Sra. L. Freeman (Canadá)

4. La Comisión celebró 11 sesiones.
5. La Comisión tuvo ante sí el Informe VI, titulado *Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*, preparado por la Oficina Internacional del Trabajo.
6. La representante del Secretario General (Sra. Celeste Drake, Directora General Adjunta) presentó el Informe de la Oficina; destacó la importancia de la informalidad en el mundo del trabajo y su prevalencia en todas las regiones y todos los sectores económicos. El Informe mostraba que casi un 60 por ciento de la población ocupada del mundo se encontraba en situación de empleo informal, incluidas más de tres cuartas partes de todos los trabajadores jóvenes. El empleo informal seguía caracterizándose por las bajas remuneraciones, un elevado riesgo de pobreza y un acceso limitado a derechos y protecciones. La proporción de mujeres en los segmentos más vulnerables era excesivamente elevada debido a una serie de

obstáculos persistentes en la economía informal. Tras estas cifras había millones de trabajadores que no habían entrado en la informalidad por decisión propia sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal. En el Informe se hacía hincapié en que promover la transición hacia la formalidad era esencial para reducir los déficits de trabajo decente y promover economías inclusivas y resilientes.

7. El Representante Adjunto del Secretario General (Sr. Frédéric Lapeyre, Director del Programa de acción prioritario «Transición de la economía informal a la economía formal» (AP/FORMALIZATION)), observó que para realizar progresos había que formular respuestas de política integradas y adaptadas a los contextos nacionales, y reconocer el carácter multidimensional de la informalidad. Sobre la base de un inventario exhaustivo, una serie de foros regionales de intercambio de conocimientos y de consultas a los mandantes, en el Informe se identificaban cuatro pilares para realizar progresos sostenibles: i) una buena gobernanza y un marco regulatorio adecuado combinados con voluntad y compromiso políticos; ii) la organización, voz y representación de los trabajadores y unidades económicas de la economía informal y un diálogo social inclusivo; iii) un entorno propicio para las empresas sostenibles que haga realidad el empleo pleno y productivo, y iv) mejores condiciones de trabajo y de vida mediante la transición a la formalidad y el principio de no dejar a nadie atrás. En el Informe también se destacaba el papel de las nuevas tecnologías y de las estrategias transversales para fomentar las transiciones, prevenir la informalización y garantizar que nadie quedara atrás.
8. El objetivo de la discusión general era otorgar a la economía informal un lugar más destacado en las agendas mundiales, regionales y nacionales, en particular en el contexto de la recuperación tras la pandemia y del décimo aniversario de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Este instrumento proporcionaba orientaciones a los mandantes y a la Oficina para identificar los factores clave de la informalidad, los obstáculos que dificultaban la formalización y los enfoques innovadores para abordar la informalidad, facilitar la transición y promover el trabajo decente. La discusión giraría en torno a tres puntos: el examen de las tendencias y las consecuencias de la informalidad; la evaluación de las políticas eficaces y las enseñanzas extraídas; y la determinación de las medidas que deberían adoptarse con carácter prioritario para acelerar los progresos. Las deliberaciones respaldarían la contribución de la OIT a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, así como a la próxima Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y otras iniciativas multilaterales más amplias cuyo objetivo era promover la justicia social y el crecimiento inclusivo.

Discusión general

Discursos de apertura y discusión del punto 1

Desde la adopción de la Recomendación núm. 204 en 2015, ¿cuáles han sido los principales factores de la informalidad y qué tendencias se han observado en cuanto a los niveles y las formas de la informalidad? ¿Qué cambios importantes se han producido en relación con los trabajadores y las unidades económicas (incluyendo las empresas, los empresarios y los hogares) de la economía informal, las vías hacia la formalidad y los riesgos de informalización? ¿Cuáles son sus consecuencias sociales y económicas? ¿Cuáles son los principales obstáculos para la transición a la formalidad y qué oportunidades existen para acelerarla?

9. El Presidente destacó la importancia fundamental de abordar la informalidad como una prioridad común a escala mundial. La informalidad socavaba los derechos, la protección social y la productividad de los trabajadores y afectaba en particular a los trabajadores independientes y a los trabajadores más vulnerables. La discusión general brindaba una oportunidad de vital importancia para intercambiar prácticas prometedoras y enfoques innovadores.
10. El Vicepresidente empleador dijo que la clave para abordar la informalidad era crear un entorno propicio que permitiera prosperar a las empresas en la economía formal, entre otras cosas, mediante un crecimiento económico productivo, resiliente y sostenible que ofreciera oportunidades para la inversión, la innovación y el trabajo decente. Dado que más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo mundial se encontraba en situación de empleo informal, para acelerar la transición a la economía formal se requerían estrategias innovadoras basadas en datos empíricos. La informalidad distorsionaba la competencia, debilitaba las finanzas públicas y la protección social, y perpetuaba la pobreza y la baja productividad.
11. El imperativo de la productividad era un elemento central de la transición para lograr resultados tangibles. El crecimiento de la productividad potenciaba la viabilidad de las empresas y les permitía generar trabajo decente, cumplir las normativas y crecer de forma sostenible. Las políticas deberían promover la mejora empresarial, el desarrollo de competencias y la utilización de herramientas digitales, así como facilitar el acceso a financiación, sobre todo para las microempresas y las pequeñas empresas.
12. Los Gobiernos deberían liderar la creación de un entorno propicio. Unos marcos regulatorios simplificados, una tributación equitativa y proporcional, y una infraestructura fiable eran requisitos previos para obtener resultados satisfactorios. Los regímenes de cumplimiento excesivamente onerosos, al igual que los entornos normativos incoherentes, constituían un freno para la formalización. Las estrategias nacionales a largo plazo, coordinadas y no sujetas a ciclos políticos, eran de vital importancia.
13. Habría que procurar que la formalización resultara atractiva y viable para los trabajadores y las unidades económicas. La información sobre los comportamientos, las estrategias de comunicación y la utilización de procedimientos de registro accesibles —en particular las soluciones digitales— podrían modificar las percepciones y reducir los costos de transacción que entrañaba la entrada en la economía formal. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tenían un papel que desempeñar en el apoyo a la transición mediante actividades de formación y servicios de asesoramiento, pero el liderazgo y las inversiones de los Gobiernos seguían siendo indispensables.

14. En relación con el punto 1 para la discusión, subrayó que la informalidad no era un solo un fenómeno de índole estructural sino una realidad en la que vivían millones de empresarios, asalariados y familias que operaban en la economía informal llevados por la necesidad. Se había pedido a la OIT que presentara un plan de acción mundial revisado para su examen en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2026. El plan debería promover la formalización mediante la aplicación de un enfoque integrado y coordinado, así como incrementar el apoyo a las autoridades e interlocutores sociales nacionales para abordar las causas fundamentales de la informalidad.
15. Por último, el orador hizo referencia a una «hoja de ruta para la formalización» preparada por el Grupo de los Empleadores en la que se planteaban acciones a corto plazo para sentar las bases, iniciativas a medio plazo para potenciar e institucionalizar las políticas, y estrategias a largo plazo para promover la transformación estructural, y pidió al Director General que en el próximo ciclo del Programa y Presupuesto diera prioridad a la formalización.
16. El Vicepresidente trabajador dijo que, diez años después de la adopción de la Recomendación núm. 204, la informalidad seguía constituyendo un desafío mundial urgente que afectaba a más de 2 000 millones de personas. La informalidad no era un fenómeno natural sino, en gran medida, el resultado de decisiones políticas, como la desregulación del mercado de trabajo, el debilitamiento de las instituciones laborales y las condiciones impuestas por las instituciones financieras internacionales que socavaban la protección de los trabajadores.
17. El empleo temporal, al igual que el aumento de las formas de empleo precarias, como el trabajo en plataformas —en el que los trabajadores se clasificaban de manera incorrecta como trabajadores autónomos— aumentaban el riesgo de informalidad. Las cadenas mundiales de suministro no reguladas estaban exacerbando la informalidad mediante la externalización y la falta de rendición de cuentas por parte de los empleadores. Por otra parte, la formalización de las empresas no siempre entrañaba la formalización de los trabajadores. Las crisis mundiales ocasionadas por los conflictos armados, las transformaciones tecnológicas y el cambio climático estaban aumentando la vulnerabilidad de los trabajadores de la economía informal, por lo que era necesario integrar las estrategias de formalización en los planes para lograr una transición justa.
18. La diversidad y la complejidad de la economía informal exigían una respuesta integral que conjugara incentivos, cumplimiento de las normativas y control de la aplicación, de conformidad con la Recomendación núm. 204. Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la economía informal —entre otras cosas mediante el acceso a derechos, protección social y salarios e ingresos vitales— era esencial para promover la justicia social y la formalización. La mejora de las condiciones no iba en detrimento de la formalización, sino que, por el contrario, creaba un entorno propicio para el logro de este objetivo. Deberían respetarse los derechos fundamentales de todos los trabajadores de la economía informal. Los sindicatos habían apoyado con éxito a los trabajadores de la economía informal en todo el mundo, negociado mejores condiciones de trabajo y desplegando esfuerzos para promover la formalización. Unas conclusiones tripartitas sólidas y ambiciosas deberían delimitar claramente las responsabilidades de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y asignar a los derechos de los trabajadores un lugar central en los esfuerzos encaminados a la formalización. Los delegados deberían trabajar conjuntamente para promover una transición de la informalidad al trabajo decente —basada en la dignidad, la justicia y la humanidad— sin dejar a nadie atrás.
19. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, señaló que la informalidad afectaba a más del 85 por ciento de los trabajadores en muchos países africanos y estaba profundamente vinculada a problemas relacionados con el desarrollo, la pobreza y la

exclusión social. Había que adoptar un enfoque integral, inclusivo y basado en los derechos que estuviera en consonancia con las realidades y prioridades nacionales de desarrollo. Deberían tenerse en cuenta siete prioridades estratégicas: i) la promoción del trabajo decente y la formalización de las empresas, incluidas las microempresas y pequeñas y medianas empresas; ii) la ampliación de los derechos fundamentales en el trabajo y de la protección social universal; iii) el fortalecimiento del diálogo social y la representación, independientemente de la situación en el empleo; iv) el aprovechamiento de las tecnologías digitales y los sistemas de datos con objeto de simplificar el registro, la inscripción y el seguimiento; v) el acceso a protección social y los incentivos fiscales que fomenten el crecimiento empresarial; vi) la coherencia de las políticas y la coordinación institucional, y vii) el fortalecimiento de las alianzas con las instituciones financieras y de desarrollo internacionales y regionales. Indicó que el grupo de África mantenía su compromiso de aplicar la Recomendación núm. 204, solicitó el apoyo técnico de la OIT y pidió una mayor cooperación Sur-Sur. La formalización no debería percibirse como un proceso oneroso o una forma de castigo sino, más bien, como un proceso transformador que propiciaba el empoderamiento.

20. La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que Albania; Islandia; Macedonia del Norte; Montenegro; Noruega; República de Moldova; Serbia, y Ucrania suscribían su declaración. La Recomendación núm. 204 seguía siendo el instrumento de referencia a nivel mundial para abordar la informalidad mediante enfoques sostenibles, inclusivos y basados en los derechos y en el diálogo social.
21. La informalidad era un fenómeno dinámico complejo, de índole estructural y alcance mundial que exigía respuestas de política integradas y coherentes. Si bien era menos prevalente en la Unión Europea en comparación con los promedios mundiales, la informalidad seguía existiendo en forma de trabajo no declarado y determinadas modalidades atípicas de empleo o empleos basados en plataformas, todos los cuales debilitaban los sistemas de protección social, las finanzas públicas y la confianza en las instituciones. La formalización no debería limitarse al registro, sino que debería incluir además el disfrute efectivo de los derechos y la mejora de las condiciones de trabajo. Debería basarse en un diálogo social eficaz e inclusivo; la libertad sindical y de asociación, y el derecho de negociación colectiva para los trabajadores de la economía informal; el cumplimiento de la legislación; unos incentivos y mecanismos de control de la aplicación adecuados, y la utilización de tecnologías digitales para el control de la conducta empresarial y la diligencia debida, también en las cadenas mundiales de suministro. Las estrategias de formalización deberían ser inclusivas y tener en cuenta las necesidades de las mujeres, los jóvenes, los trabajadores poco calificados, las personas con discapacidad, las personas de edad, los migrantes y las minorías étnicas.
22. Había que reforzar la cooperación multilateral y encomendar a la OIT la función de coordinación en consonancia con la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas. La colaboración con las instituciones financieras internacionales y los bancos de desarrollo era fundamental, y la formalización debería considerarse un objetivo prioritario en la Agenda para el Desarrollo después de 2030.
23. La miembro gubernamental de Qatar, hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG), señaló que era importante comprender la diversa naturaleza del trabajo informal, así como la necesidad de ofrecer protección a los trabajadores y sus familias contra las consecuencias negativas que ello conlleva. Debería tenerse en cuenta la diversidad de los contextos económicos entre países y dentro de ellos. Las conclusiones iban a ser muy importantes para guiar las respuestas a escala mundial para

abordar la informalidad. Las estrategias eficaces de formalización deberían basarse en cuatro pilares fundamentales: la buena gobernanza; el respeto del Estado de derecho; la organización y representación de los trabajadores y las unidades económicas, y el diálogo social inclusivo. El CCG tenía la firme determinación de velar por que en la transición a la formalidad se tuviera en cuenta el principio de no dejar a nadie atrás.

24. La miembro gubernamental de Noruega, hablando también en nombre de Dinamarca; Finlandia; Islandia, y Suecia, dijo que suscribía la declaración de la Unión Europea. La informalidad representaba un desafío mundial que socavaba la justicia social, la resiliencia económica y el crecimiento inclusivo. La experiencia de Noruega mostraba que un estado de bienestar integral financiado con impuestos, un entorno propicio para las empresas, el diálogo social y unas políticas de mercado de trabajo integradoras eran elementos clave para garantizar los derechos, la protección social y un desarrollo económico sostenible. Dijo que la utilización de plataformas digitales y el registro electrónico ayudarían a simplificar la transición a la formalidad, y que el acceso a derechos sociales básicos, con independencia de la situación en el empleo, era indispensable para reducir la vulnerabilidad y promover la formalización. La inversión en aprendizaje permanente y formación profesional ofrecía a los trabajadores mayores oportunidades de participar en el mercado de trabajo del sector formal. Unos interlocutores sociales fuertes, al igual que la cooperación tripartita entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, eran dos factores de suma importancia para elaborar políticas justas y eficaces a un mismo tiempo. Dado que en los contextos de gran desigualdad de género solían registrarse niveles elevados de informalidad, habría que procurar que las medidas para promover la formalización también promovieran la igualdad de género y la no discriminación. Los modelos de mercado de trabajo de los países nórdicos habían resistido varias crisis conjugando eficiencia e igualdad, sobre la base del diálogo social con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
25. La miembro gubernamental de Suiza señaló que la actividad económica informal en su país se manifestaba principalmente en forma de trabajo no declarado, que se caracterizaba por el incumplimiento de las obligaciones relacionadas con el seguro social, la tributación en origen y la legislación sobre inmigración. La pandemia de COVID-19 había perturbado la actividad económica y obstaculizado la inspección del trabajo, aumentando de este modo el riesgo de informalidad en determinados sectores. El surgimiento de la economía de plataformas había dado lugar a incertidumbres con respecto a la clasificación de los trabajadores, bien como empleados o como trabajadores autónomos. Los principales obstáculos para la formalización eran, entre otros, la complejidad administrativa, la falta de información accesible y el desconocimiento de las obligaciones jurídicas. Había que desplegar mayores esfuerzos en materia de transparencia, apoyo e información específica, en particular para las pequeñas empresas. Reafirmó la importancia de adaptar los enfoques en función de los contextos nacionales, de conformidad con los principios de la Recomendación núm. 204.
26. La miembro gubernamental de la India dijo que era fundamental acelerar los avances en la transición a la formalidad a fin de abordar los déficits de trabajo decente a escala mundial. Los rápidos cambios tecnológicos, el cambio climático y los cambios demográficos habían generado vulnerabilidades del mercado de trabajo, sobre todo en el caso de los trabajadores de la economía informal, que en su mayoría no estaban cubiertos por los sistemas formales de seguridad social. La diversidad e inestabilidad del trabajo informal dificultaban aún más la elaboración de políticas universales para ofrecer protección eficaz a estos trabajadores. Su Gobierno había adoptado una serie de medidas para promover la transición hacia la formalidad, como el Plan de Incentivos Vinculados al Empleo, la iniciativa para racionalizar los impuestos mediante la introducción de un impuesto sobre los bienes y servicios, y el

aprovechamiento de los sistemas de salarios digitales. Las tecnologías de última generación que su país estaba adoptando, desde los sistemas de registro biométricos a las plataformas de gobernanza electrónica, estaban estableciendo una norma mundial de transparencia y eficiencia. Más de 300 millones de trabajadores de la economía informal podían tener acceso a regímenes de seguridad social a través del portal e-Shram. Otras medidas incluían un programa para ofrecer pasantías a 10 millones de jóvenes durante cinco años, cobertura de atención de salud para los trabajadores de plataformas en línea y la concesión de préstamos de capital de explotación sin garantías para vendedores ambulantes urbanos. El fortalecimiento de la capacidad de todos los mandantes para abordar eficazmente los desafíos que planteaba la informalidad era de suma importancia y podía lograrse fomentando la colaboración, adoptando los avances tecnológicos y promoviendo una gobernanza inclusiva.

27. El miembro gubernamental de Dinamarca, hablando en su calidad de joven delegado de Dinamarca en las Naciones Unidas, señaló que los jóvenes no representaban simplemente el futuro del mercado de trabajo, sino que ya eran trabajadores, empresarios e impulsores del cambio. Muchos jóvenes se incorporaban en la fuerza de trabajo a través de la economía informal, sin protección contractual ni acceso a seguridad social. La transición hacia el trabajo formal no era solo una prioridad en materia de política, sino una cuestión de dignidad, igualdad y derechos humanos. La participación de los jóvenes en el diseño de las políticas era estratégica; en efecto, los jóvenes debían ser parte de la solución, ya que ellos podían aportar innovación, conocimientos sobre tecnologías digitales y experiencias esenciales para la formulación de políticas de formalización eficaces e inclusivas.
28. El miembro gubernamental del Japón dijo que su país había apoyado sistemáticamente la formalización del trabajo informal, especialmente en la región de Asia y el Pacífico, mediante contribuciones voluntarias a la OIT. Los proyectos ejecutados con el apoyo financiero del Japón promovían el desarrollo de sistemas sostenibles de seguro social en Asia, y su objetivo era mejorar los marcos jurídicos, ampliar la cobertura y promover la sensibilización para una aplicación efectiva. El Japón había contribuido al desarrollo de sistemas de seguro de empleo, la introducción de prestaciones de desempleo y la reforma de la legislación laboral a través de esos proyectos. En diferentes países de Asia, el Gobierno del Japón había prestado apoyo a los trabajadores autónomos y a las mujeres y los jóvenes de comunidades socioeconómicamente desfavorecidas mediante grupos de ayuda mutua, actividades de formación para la adquisición de competencias y ayuda para la comercialización de productos. En los países de Asia Meridional, el Japón había promovido transiciones hacia el trabajo decente mediante actividades de formación profesional, un mayor diálogo social y recomendaciones a los Gobiernos en materia de políticas. Las conclusiones de la Comisión deberían destacar la importancia de la formación profesional y hacer hincapié en que es importante garantizar que los sistemas de cumplimiento de la legislación cuenten con recursos suficientes y capacidades adecuadas. De cara al futuro, la Coalición Mundial para la Justicia Social podría ser una plataforma multilateral fundamental para abordar desafíos mundiales como la formalización.
29. La miembro gubernamental de China observó que en el mundo se habían producido cambios profundos que incidían en el ritmo del proceso de formalización. En China, los factores de la informalidad habían ido disminuyendo de forma paulatina a consecuencia del crecimiento económico y la transformación industrial, al tiempo que la reducción de la pobreza y la mejora de la educación y las competencias de la fuerza de trabajo habían impulsado la formalización. Aunque los niveles de informalidad entre los migrantes y los trabajadores a tiempo parcial habían disminuido, el acelerado desarrollo de la economía de plataformas había hecho que la protección de los derechos de los trabajadores en las nuevas modalidades de empleo adquiriera un carácter urgente.

30. En su planificación nacional el Gobierno de China había dado prioridad al empleo, utilizando las políticas fiscales, monetarias e industriales, así como las políticas de empleo y de reforma, para promover la coordinación intersectorial y abordar la informalidad. La ampliación de los servicios públicos de empleo y de la cobertura de seguridad social había reducido los déficits de trabajo decente, y la utilización de tecnologías digitales no solo había reforzado el cumplimiento de la legislación, sino que ofrecía formas innovadoras de abordar la informalidad. Persistían algunos desafíos importantes en razón de la gran población de China, como la necesidad de crear conciencia sobre la informalidad y de aumentar las capacidades estadísticas para hacer el seguimiento del empleo informal y evaluar los riesgos. La OIT debería fomentar la investigación y prestar apoyo técnico a fin de ayudar a promover la formalización y el trabajo decente.
31. La miembro gubernamental de Indonesia dijo que, en su país, los factores estructurales eran uno de los principales impulsores de la informalidad. Estos factores estructurales incluían, entre otros, los bajos costos de entrada y la elevada capacidad de absorción de las empresas de la economía informal, así como la limitada cobertura de protección social y la persistente inadecuación de las competencias. Si bien las transiciones digital y verde ofrecían nuevas oportunidades prometedoras, también planteaban riesgos de volver a la informalidad en caso de no gestionarse de forma inclusiva y proactiva.
32. Entre las principales oportunidades para acelerar la transición a la formalidad mencionó las siguientes: inversiones específicas y desarrollo de competencias en los sectores verde y digital; acceso inclusivo y equitativo a los mercados de trabajo, especialmente para las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, y aprovechamiento de la transformación digital para agilizar el registro de empresas, fomentar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y mejorar el acceso a los servicios públicos. No obstante, seguía habiendo obstáculos importantes para la formalización, como los elevados niveles de informalidad en los sectores rural y agrícola, unos marcos regulatorios onerosos y la limitada capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para cumplir los requisitos asociados a la formalización. La respuesta a estos desafíos requería estrategias coherentes, inclusivas y adaptadas a cada contexto que integraran políticas de empleo, protección social, desarrollo de competencias y desarrollo empresarial.
33. El miembro gubernamental de Türkiye señaló que, desde la adopción de la Recomendación núm. 204, no se habían observado mejoras importantes a nivel mundial en la transición de la economía informal a la economía formal. Como resultado de una serie de esfuerzos sostenidos y coordinados a nivel nacional, la tasa de empleo informal en Türkiye había pasado del 45 por ciento, en 2007, al 34 por ciento, en 2015, y al 24,7 por ciento, en 2025. Al tiempo que el empleo total había seguido aumentando, el número de personas con un empleo informal había disminuido en aproximadamente 2 millones. Indicó que se habían realizado estos progresos a pesar de la desfavorable dinámica regional, las crisis geopolíticas y el elevado número de solicitantes de asilo que ingresaban en el país.
34. Seguían planteándose importantes desafíos, sobre todo en el sector de la agricultura y con respecto a las mujeres y los jóvenes. Una firme cooperación internacional, con la orientación de la OIT y el apoyo de iniciativas como la Coalición Mundial para la Justicia Social, debía ser la piedra angular de los esfuerzos colectivos para promover la transición a la economía formal. Indicó que la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social sería una ocasión oportuna y valiosa para promover objetivos comunes.

35. La miembro gubernamental del Uruguay observó que la informalidad seguía siendo un desafío estructural a pesar de la adopción de la Recomendación núm. 204. Sus causas eran complejas y multidimensionales, y se habían visto agravadas por crisis recientes, como la pandemia de COVID-19 y el cambio climático, y la irrupción de nuevas formas de informalidad, incluso dentro de las empresas formales.
36. Desde 2006, la tasa de informalidad en el Uruguay se había reducido del 35 al 21,7 por ciento gracias a las políticas activas del mercado de trabajo, una institucionalidad sólida y un sistema de protección social robusto. No obstante, desde 2022 se había observado una inversión de esta tendencia, que era el reflejo de una serie de desafíos estructurales surgidos tras la pandemia, sobre todo en el trabajo por cuenta propia. Por otra parte, la persistencia de desigualdades territoriales y la elevada tasa de informalidad entre los jóvenes eran preocupantes. Se había logrado revertir la brecha de género en el sector informal; en 2024 la tasa de empleo informal de las mujeres había sido menor que la de los hombres, lo que se explicaba por las políticas de equidad y el fortalecimiento de los derechos en sectores como el trabajo doméstico. El desafío no era solamente reducir la informalidad, sino construir una formalidad plena, con acceso real a derechos y protección laboral efectiva, en consonancia con los principios del trabajo decente.
37. El miembro gubernamental de Bangladesh dijo que la prevalencia de las microempresas y las pequeñas empresas en el sector de la agricultura generaba un ciclo persistente de informalidad en muchas economías en desarrollo y menos desarrolladas. El cambio climático había generado desplazamientos de población y pérdidas de medios de subsistencia, creando así las condiciones que propiciaban la informalidad persistente de un gran número de personas en países vulnerables a este fenómeno. Los trabajadores migrantes de Bangladesh, especialmente en los sectores del trabajo doméstico y el trabajo de cuidados, en las pequeñas y medianas empresas (pymes) y en el sector de la agricultura, solían terminar trabajando en la economía informal de los países de destino. La formalización debería conllevar paquetes de medidas atractivas para las empresas y que mejoraran las oportunidades económicas, la productividad y la sostenibilidad. Los enfoques mundiales de formalización deberían tener en cuenta la justicia social, conjugar una mayor protección de los trabajadores con oportunidades económicas para las empresas y tomar en consideración los contextos nacionales.
38. El miembro gubernamental de Côte d'Ivoire dijo que, a raíz de la adopción de la Recomendación núm. 204, su Gobierno había emprendido varias iniciativas de formalización importantes, en particular la aplicación de una estrategia nacional integrada para facilitar la transición a la economía formal. El Gobierno mantenía su compromiso de garantizar un empleo productivo y sostenible que respetara las normas del trabajo, permitiera acceder a cobertura médica y protección social, y brindara la oportunidad de contribuir a un diálogo social constructivo.
39. El miembro gubernamental del Canadá dijo que garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo era un medio esencial para seguir reforzando los objetivos sociales, económicos y de desarrollo de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores del sector informal. La creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles era un incentivo para que las empresas efectuaran la transición a la economía formal, fueran competitivas y fomentaran la innovación. En el Canadá, los trabajadores a tiempo parcial, los jóvenes y las personas que vivían en regiones en donde las tasas de desempleo eran históricamente altas tenían mayores probabilidades de tener un empleo informal. La discriminación también era un factor que hacía que determinados grupos, como los Pueblos Indígenas, las personas con discapacidad, las personas que se incorporaban al mercado de trabajo y la comunidad LGBTI fueran particularmente vulnerables a la informalidad; además,

la proporción de mujeres en empleo informal remunerado y no remunerado era sumamente elevada. Las crisis mundiales y el aumento del costo de la vida habían acentuado la informalidad. La transición hacia una economía ambientalmente sostenible y una economía digital planteaba oportunidades y desafíos para abordar la informalidad.

40. La miembro gubernamental de Filipinas señaló que los factores que impulsaban la informalidad en su país seguían siendo complejos; a ellos se sumaban las perturbaciones externas y una serie de riesgos emergentes que habían dado lugar a una mayor informalización. Sobre la base de unos marcos de desarrollo a nivel nacional y sectorial, su Gobierno había tomado medidas concretas encaminadas a adoptar un enfoque de formalización integrado que abarcara todas las instancias gubernamentales y englobara el conjunto de la sociedad, y estaba desplegando esfuerzos para abordar la falta de datos relacionados con la informalidad. El diálogo a escala internacional sobre la formalización del trabajo informal debería adoptar una perspectiva inclusiva y orientada al desarrollo que garantizara que nadie quedara atrás.
41. El miembro gubernamental de los Estados Unidos de América señaló que, además de crear obstáculos a los derechos de los trabajadores y el trabajo decente, la informalidad, y su prevalencia en las cadenas mundiales de suministro, podría propiciar la competencia desleal. La transición de sectores menos productivos hacia actividades más productivas no solo promovía la transformación dentro de los sectores, sino que podía ser una vía fundamental para salir de la informalidad. La transformación estructural podía facilitar la transición hacia la formalidad y el trabajo decente en los sectores de alta productividad y las empresas de servicios. Los procesos de registro excesivamente burocráticos y la ausencia de incentivos para la formalización eran algunos de los principales factores que aumentaban el riesgo de informalización. Algunas prácticas prometedoras, como el registro electrónico, simplificaban y aumentaban el acceso a las ventajas derivadas de la formalización, por ejemplo, la formación, la asistencia técnica y el asesoramiento jurídico, que a su vez podrían aumentar el atractivo de la formalización.
42. El miembro gubernamental de México dijo que desde 2018 se habían implementado en su país una serie de reformas e iniciativas laborales. Por ejemplo, la reforma de plataformas digitales de 2024, que permitía el acceso a la seguridad social a los trabajadores de este sector; la reforma laboral de 2019, que fortalecía la libertad sindical y establecía mecanismos para garantizar convenios colectivos justos; otras iniciativas para promover el registro de los trabajadores y facilitar la incorporación al seguro social, así como un programa de desarrollo de capacidades para facilitar el acceso de los jóvenes a empleos formales. Estas medidas habían propiciado una leve disminución de la tasa de informalidad en el país. Por otra parte, la recopilación de datos sobre la informalidad planteaba un reto para México.
43. El miembro gubernamental del Senegal indicó que su Gobierno había adoptado un enfoque concertado de participación de todas las partes interesadas para abordar la informalidad; este enfoque había permitido la elaboración de una estrategia nacional integrada de formalización de la economía informal dotada de un plan de acción operativo. La estrategia preveía ocho áreas estratégicas: el acceso a financiación; la productividad y el acceso a los mercados; el apoyo a las empresas; la protección social; el registro, la tributación y el cumplimiento de la legislación; el diálogo social; la igualdad de género, y la coordinación, el seguimiento y la comunicación. Si bien el Gobierno había emprendido varias iniciativas en consonancia con esta estrategia, todavía había que adoptar medidas para articular las políticas sectoriales y los mecanismos de formalización.

44. El representante de la Santa Sede hizo hincapié en las condiciones de vida precarias a las que estaban expuestos los trabajadores de la economía informal y reconoció que era necesario adoptar enfoques innovadores para abordar la informalidad. Las otras vías hacia la formalidad incluían la inversión en educación y formación profesional y la reducción de los obstáculos burocráticos para la formalización. Con miras a la transición era necesario un compromiso renovado en favor del diálogo social como medio para lograr la justicia social. Para construir un futuro fundado en la dignidad, inspirado en la solidaridad y encaminado al disfrute de una vida plena, habría que abordar las causas fundamentales de la informalidad y promover el trabajo decente.
45. El Vicepresidente empleador destacó los desafíos que enfrentaban las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), así como la necesidad de entornos propicios que promovieran el crecimiento de las empresas, el desarrollo de competencias, la productividad y la innovación digital, a fin de facilitar la transición de la informalidad a la formalidad.
46. En lugar de retomar cuestiones que ya se habían abordado y dado por resueltas durante la adopción de la Recomendación núm. 204, la Comisión debería centrarse en la aplicación del instrumento. No debería asumirse que el trabajo temporal estaba intrínsecamente vinculado a los déficits de trabajo decente. En muchos contextos, estas modalidades de trabajo reflejaban decisiones deliberadas de los trabajadores y estaban asociadas a condiciones de trabajo decente.
47. El Estado desempeñaba un papel fundamental en la regulación de las cadenas de suministro nacionales y en el apoyo que se les prestaba, y la creación de entornos propicios para las empresas era esencial para reducir la informalidad y promover el trabajo decente.
48. El concepto de negociación colectiva no era aplicable a los trabajadores de la economía informal, que en los marcos jurídicos nacionales no se clasificaban como asalariados. Por ello, el tema de la negociación colectiva no debería abordarse en los debates de la Comisión.
49. El Vicepresidente trabajador observó que los mandantes coincidían en muchas de las prioridades y que había un amplio consenso sobre la necesidad de adoptar, con carácter urgente, medidas integrales para promover la formalización. Los debates de la Comisión deberían guiarse por la Recomendación núm. 204, que proporcionaba un marco equilibrado que conjugaba incentivos, cumplimiento y control de la aplicación.
50. Los derechos laborales y la protección social debían ampliarse a todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo, y la función del diálogo social, al igual que la representación sindical, debían reforzarse. Además, era necesaria una aplicación más estricta de la legislación laboral, con medidas para abordar el trabajo no declarado y garantizar una inspección del trabajo eficaz como elementos esenciales de cualquier iniciativa de formalización bien concebida.
51. Observó que un entorno propicio para las empresas, al igual que los incentivos para la formalización de las empresas, no siempre garantizaban los derechos, la seguridad o la dignidad de los trabajadores ni conducían siempre a un mayor grado de formalización. Algunas empresas del sector formal seguían recurriendo al trabajo no declarado, a modalidades de trabajo precario, a la subcontratación de mano de obra y a relaciones de trabajo clasificadas erróneamente. Además, las mejoras de la productividad por sí solas no podían garantizar la formalización. El cumplimiento de la legislación laboral revestía particular importancia y los incrementos de la productividad debían compartirse equitativamente con los trabajadores. Garantizar el trabajo decente debería ser el objetivo central de los debates de la

Comisión, así como el derecho de negociación colectiva de los trabajadores de los sectores formal e informal.

52. El representante de la Juventud Obrera Cristiana Internacional dijo que todos los trabajadores, con independencia del género, merecían trabajar en condiciones dignas, seguras y de igualdad de derechos. Los Gobiernos deberían adoptar medidas inmediatas y concretas para garantizar la seguridad en el empleo, salarios equitativos, acceso universal a protección social, financiación pública para prestar apoyo a los trabajadores de la economía informal e inversiones en la economía social y solidaria para promover el empleo decente y sostenible.
53. El representante de StreetNet instó a las delegaciones a que adoptaran un enfoque inclusivo, basado en los derechos y centrado en los trabajadores. La formalización debería garantizar lugares de trabajo seguros, protección social, condiciones de trabajo decente y, sobre todo, la libertad de asociación y la libertad sindical y el ejercicio del derecho de negociación colectiva. La Recomendación núm. 204 debería servir de marco para efectuar una transición justa y ordenada hacia la formalidad. Los Estados Miembros deberían desarrollar economías inclusivas en las que no se dejara atrás a ningún trabajador.
54. La representante de HomeNet International dijo que la formalización de los trabajadores basados en el domicilio debía incluir medidas como la ratificación del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) la promoción de una legislación nacional que previera reconocimiento jurídico, seguridad social y salarios mínimos para los trabajadores basados en el domicilio, así como acceso a protección social y medidas de apoyo para las organizaciones de la economía social y solidaria.
55. La representante de Make Mothers Matter observó que las mujeres seguían asumiendo una carga desproporcionada en el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico no remunerado y destacó tres ámbitos de actuación fundamentales a este respecto: reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado y medidas para corregir su distribución desigual; protección social universal (en particular la protección de la maternidad), y apoyo e inversiones por parte de los empleadores en los cuidadores no remunerados mediante políticas favorables a las familias que beneficiaran a todas las personas.
56. La representante de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) y de la Alianza Internacional de Recicladores dijo que la Recomendación núm. 204 debería servir de hoja de ruta para modificar las políticas públicas a fin de mejorar el reconocimiento de los trabajadores de la economía informal, de conformidad con los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente.
57. La representante de la Alianza Cooperativa Internacional destacó la importancia de las cooperativas en el proceso de formalización de la economía informal, tal como se indicaba en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) y la Recomendación núm. 204. Los Gobiernos deberían adoptar medidas concretas para garantizar el reconocimiento jurídico y facilitar el registro de las cooperativas; también deberían proporcionar apoyo técnico y financiero a las cooperativas y velar por su integración en los marcos generales de política y diálogo social.
58. La representante del Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo dijo que la digitalización había intensificado la informalización y la mercantilización del trabajo de las mujeres. La informalización también estaba aumentando en el denominado sector formal, sobre todo en las cadenas mundiales de suministro, donde la proporción de mujeres era muy elevada. Los Estados Miembros de la OIT deberían promover el trabajo decente para las mujeres, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores migrantes mediante la

promulgación de legislación relativa a la protección social universal, la salvaguardia del derecho de sindicación y de negociación colectiva y la ratificación del Convenio núm. 177, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), en el marco de un esfuerzo para hacer realidad el trabajo decente y promover la formalización.

59. La representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar observó que las altas tasas de informalidad reflejaban la exclusión de los trabajadores domésticos de la legislación laboral, la existencia de lagunas jurídicas, una aplicación deficiente de la legislación y la carencia de estructuras fiscales adecuadas. Los Estados Miembros deberían ratificar y aplicar el Convenio núm. 189 de la OIT y utilizarlo como instrumento de referencia para efectuar la transición a la formalidad de los trabajadores domésticos. Los Gobiernos también deberían reconocer la función y los derechos de los trabajadores domésticos en el proceso de formalización y asumir sus responsabilidades adoptando medidas para asignar recursos adecuados a servicios de cuidados financiados con fondos públicos y garantizar que el personal sanitario del sector público tenga acceso a protecciones adecuadas y derechos laborales.
60. La representante del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo dijo que era necesario emprender con urgencia una acción coherente e inclusiva para abordar la informalidad, y destacó tres ámbitos de actuación: las inversiones para realizar campañas públicas de sensibilización que pusieran de relieve las ventajas del empleo formal; las iniciativas para reforzar la gobernanza, haciendo especial hincapié en la transparencia de las instituciones y en la aplicación efectiva de la normativa como elementos fundamentales para generar confianza y llevar a cabo el proceso de transición a la formalidad, y los incentivos económicos para que la formalización no solo resultara viable sino ventajosa.

Discusión del punto 2

¿Qué políticas, reglamentaciones y otras medidas eficaces y enfoques innovadores han introducido los mandantes de la OIT, en consonancia con las normas internacionales del trabajo y las directrices en materia de políticas de la OIT, para abordar las causas profundas de la informalidad, facilitar la transición a la formalidad y prevenir la informalización? ¿Qué enseñanzas sobre los requisitos previos y los enfoques innovadores deberían tomar en cuenta los mandantes de la OIT y la Oficina para abordar la informalidad de forma más eficaz y promover la transición a la formalidad?

61. El Presidente señaló que los Gobiernos tenían un papel decisivo que desempeñar a la hora de abordar la informalidad con voluntad y compromiso políticos, y mediante el establecimiento de un entorno económico y normativo que propiciara la formalización. Todas las partes interesadas deberían aunar esfuerzos para promover la formalización, procurando también la participación de los actores de la economía informal en iniciativas que les beneficiarían. El intercambio de experiencias, buenas prácticas y enfoques innovadores a nivel internacional era esencial a la hora de elaborar políticas y estrategias para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad.
62. El Vicepresidente trabajador dijo que se habían adoptado medidas para apoyar la formalización de las unidades económicas, pero que el desarrollo empresarial y la formalización por sí solos no garantizaban necesariamente los derechos de los trabajadores. La formalización significaba también extender las protecciones a los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo. En muchos países los recursos para asegurar un control eficaz del cumplimiento de la legislación laboral seguían siendo insuficientes. Deberían ampliarse los sistemas de inspección del trabajo para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos

laborales. Garantizar los derechos fundamentales de todos los trabajadores era esencial para lograr una formalización efectiva.

63. Los sindicatos habían contribuido en todo el mundo a que se llevaran a cabo iniciativas innovadoras para promover la formalización, organizando a los trabajadores de la economía informal en una gran variedad de sectores, desde la agricultura al trabajo doméstico. En consecuencia, los trabajadores de la economía informal habían reforzado sus derechos y su representación, y habían logrado un mayor acceso a la cobertura de protección social. Había que reconocer y apoyar la contribución de los sindicatos a la formalización, así como abordar los obstáculos a la libertad sindical y la negociación colectiva. La economía social y solidaria, por medio de cooperativas y asociaciones, también había desempeñado una función importante en el fortalecimiento de las protecciones y la promoción de la formalización. Un gran número de países habían abordado la cuestión del trabajo no declarado y la clasificación errónea de las relaciones de trabajo introduciendo la presunción de empleo y haciendo recaer la carga de la prueba en los empleadores.
64. Algunos Gobiernos habían recurrido a otras medidas para promover la formalización, por ejemplo, desincentivar las remuneraciones bajas e incrementar el salario mínimo, extendiendo su cobertura. Algunos se habían centrado en sectores vulnerables a la informalidad, como el trabajo basado en el domicilio y el trabajo doméstico. Aunque una serie de Estados Miembros habían ratificado y aplicado los Convenios núms.177 y 189, seguían existiendo importantes lagunas en materia de ratificación.
65. Los Gobiernos podrían desempeñar un papel fundamental en la creación de trabajo decente en la economía formal, entre otras cosas incentivando la formalización por medio de la contratación pública, en consonancia con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94). La financiación pública no debería apoyar el trabajo informal ni el trabajo precario, como seguía ocurriendo a veces en el sector del cuidado. Una mayor cobertura y adecuación de la protección social podría ser un elemento positivo para la formalización. Introducir leyes de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, y extender su alcance, era un medio importante para reforzar el trabajo decente y reducir la informalidad en las cadenas de suministro. Los empleadores también tenían una función crucial que desempeñar, ya que la formalización requería una conducta empresarial responsable y el respeto de los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales. En general, los mayores avances hacia la formalización se habían producido en aquellos países que habían adoptado un enfoque global que integraba derechos, protecciones, incentivos y control de la aplicación, en consonancia con la Recomendación núm. 204.
66. El Vicepresidente empleador señaló que la transición a la formalidad requería estrategias realistas e integrales. Destacó la función de liderazgo de los Gobiernos e hizo hincapié en la necesidad de contar con compromiso político y asegurar la coordinación interministerial y una gobernanza sólida.
67. Una serie de medidas de gran alcance habían impulsado la transición a la formalidad: las innovaciones digitales habían facilitado la creación de sistemas de registro fáciles de utilizar; los regímenes fiscales simplificados habían ofrecido puntos de entrada de transición para la formalización de las mipymes; las evaluaciones rápidas durante las crisis, como la pandemia de COVID-19, habían ayudado a trazar el mapa de la economía informal; los ajustes sostenibles de la protección social habían permitido que se redujeran los riesgos de la transición a la formalidad, y los subsidios salariales para jóvenes habían proporcionado beneficios directos a los empleadores y contribuido a la creación de empleo en la economía formal.

68. Las políticas de desarrollo productivo que abordaban los cuellos de botella en los ámbitos de las infraestructuras, las competencias, la innovación y la reglamentación eran decisivas para que la formalización resultara exitosa a largo plazo. La productividad era esencial para la viabilidad de las empresas, la competitividad y la creación de empleo decente. La reglamentación debía ser clara, predecible y favorable a las empresas, a fin de agilizar los procedimientos de formalización y reducir los costos de cumplimiento. Las políticas con perspectiva de género podrían proporcionar apoyo específico a las empresas dirigidas por mujeres, por ejemplo, en los ámbitos de los servicios de cuidado infantil y el acceso a la financiación. Además, la formalización era un proceso gradual que requería enfoques flexibles y adaptados al contexto. La aplicación de la Recomendación núm. 204 daba mejores resultados cuando los enfoques innovadores se integraban en estrategias nacionales coherentes que apoyaban el desarrollo empresarial, fomentaban la productividad y promovían el diálogo social.
69. La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que los países candidatos Macedonia del Norte; Montenegro; Serbia; Ucrania, y la República de Moldova, así como Noruega, miembro del Espacio Económico Europeo, se sumaban a su declaración. Las políticas deberían adaptarse a los distintos tipos de trabajo informal, como el trabajo estacional, el trabajo de cuidados y el trabajo en plataformas. También deberían tener en cuenta las nuevas formas de empleo, en particular las impulsadas por la digitalización y la inteligencia artificial (IA), velando por que nadie se quedara atrás. La Unión Europea y sus Estados miembros promovían marcos de salarios mínimos adecuados, la negociación colectiva y un diálogo social efectivo e inclusivo, la ampliación de la protección social a las modalidades atípicas de empleo y la mejora de las condiciones de trabajo. La formalización era más eficaz cuando combinaba elementos de disuasión y prevención con incentivos, respaldándola con sólidos sistemas de inspección del trabajo y la participación de los interlocutores sociales. Siempre que respetaran la protección de datos, las herramientas digitales podían ser útiles para detectar el trabajo no declarado, facilitar el registro y simplificar el cumplimiento.
70. Era fundamental apoyar a las pymes y a la economía social y solidaria mediante acceso a la financiación e iniciativas de fomento de la capacidad. También era decisivo que se ampliara el acceso al aprendizaje permanente y la recualificación, y a unos servicios del mercado de trabajo inclusivos. La Unión Europea y sus Estados miembros promovían alianzas internacionales que apoyaban el intercambio de conocimientos y los intercambios entre pares.
71. La miembro gubernamental de Suiza dijo que en su país estaba en vigor desde 2008 un marco jurídico específico para combatir el trabajo no declarado. Dicho marco incluía procedimientos simplificados para declarar las cotizaciones y los impuestos, facilitaba una mayor cooperación entre las autoridades competentes, establecía sanciones específicas y asignaba financiación federal parcial a los inspectores del trabajo. Esas medidas habían contribuido a reforzar la prevención y el control de la aplicación de una forma pragmática y proporcionada. Suiza también había invertido en la digitalización de la información y los procedimientos a fin de reducir los obstáculos a la formalización. El diálogo social era muy importante para elaborar respuestas eficaces. La OIT debería dar a conocer las mejores prácticas nacionales y reforzar la asistencia técnica que proporcionaba a los Estados Miembros.
72. El miembro gubernamental de China dijo que su Gobierno había contribuido activamente a promover la transición a la formalidad y abordar los déficits de trabajo decente en el país sobre la base de aplicar medidas de política amplias y eficaces. Se había extendido la cobertura del seguro social a todas las personas y se había incrementado el apoyo a las mipymes. También se había llevado a cabo una reforma de la política institucional con el propósito de proteger los derechos de los trabajadores de plataformas digitales. Entre las nuevas medidas, cabía

mencionar un programa piloto sobre el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y la extensión de una red de centros de mediación de ventanilla única para la solución de conflictos laborales. Las herramientas digitales facilitaban la utilización de contratos de trabajo en formato electrónico y la aplicación de la IA para la resolución de conflictos. Asimismo, se habían tomado medidas para reforzar el control de los salarios de los trabajadores migrantes y ampliar los servicios de asistencia jurídica para grupos vulnerables. Combatir la informalidad requería esfuerzos constantes y la colaboración entre los interlocutores tripartitos, y debería sustentarse en el consenso internacional y las mejores prácticas mundiales.

73. La miembro gubernamental de Indonesia dijo que la estrategia de su Gobierno para promover el empleo formal se basaba en tres pilares principales. En primer lugar, se estaba fomentando la creación de empleo decente y sostenible en los sectores ecológico y digital mediante una mayor cooperación entre el Gobierno, la industria y el mundo académico. En segundo lugar, se estaban mejorando las competencias de la fuerza de trabajo por medio de aprendizajes de calidad, prestando especial atención a los grupos que encontraban obstáculos para acceder al empleo formal, como las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. En tercer lugar, se estaban modernizando los servicios de empleo utilizando tecnologías digitales e integrando diversos aspectos, como la correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo, la formación, la orientación profesional y los datos del mercado de trabajo en tiempo real, en apoyo de la formalización. Por otra parte, el acceso de los trabajadores de la economía informal y los trabajadores autónomos a los sistemas de protección social había mejorado. Diversas medidas innovadoras, como un régimen de seguro por pérdida del empleo, ayudaban a proporcionar un apoyo a los ingresos de manera transitoria y a reducir el riesgo de volver a la informalidad en épocas de perturbaciones en el mercado de trabajo.
74. La miembro gubernamental de Türkiye dijo que los recientes avances logrados por su país en la transición al empleo formal se habían visto impulsados por una estrecha coordinación de la labor de las instituciones públicas, tanto a nivel nacional como local. Todos los documentos estratégicos fundamentales de su país incluían medidas y objetivos concretos para abordar la informalidad. La integración de medidas contra la informalidad en todas las políticas públicas era un enfoque eficaz y sostenible, especialmente si se tenían en cuenta las repercusiones sociales y económicas más amplias del trabajo informal. Türkiye había aplicado diversas medidas con buenos resultados, entre ellas: mejorar la calidad y la accesibilidad de los servicios de seguridad social; perfeccionar el intercambio de datos entre las instituciones para posibilitar las verificaciones cruzadas; reforzar los sistemas de inspección del trabajo; introducir incentivos financieros para facilitar la formalización, y aumentar la concienciación por medio de campañas públicas. Su país había introducido herramientas digitales que funcionaban como sistemas de alerta temprana, permitiendo que las autoridades respondieran a las irregularidades con medidas graduales y no coercitivas. También era esencial la aplicación de programas destinados a los grupos más afectados por la informalidad, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los refugiados.
75. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que una serie de estrategias innovadoras, impulsadas en gran medida por el sector privado, estaban alentando la transición a la formalidad, en particular por medio de empresas multinacionales y la mejora de las competencias para promover el acceso a puestos de trabajo en la economía formal. Las políticas públicas de apoyo a las pymes eran fundamentales, ya que reducían los obstáculos a la formalización y aumentaban la productividad, facilitando un mayor acceso a los mercados mundiales. Incrementar el acceso a competencias acordes con las demandas del mercado de trabajo, en particular mediante alianzas público-privadas sólidas en las que participaran el

Gobierno, las autoridades locales, el sector privado y la sociedad civil, podría mejorar la empleabilidad y facilitar la transición del trabajo informal al trabajo formal. El fortalecimiento de los sectores de alta productividad, como la confección orientada a la exportación, y el abandono de las actividades informales de baja productividad también habían sido estrategias eficaces. Estos enfoques sectoriales requerían mecanismos de coordinación y un mayor conocimiento de las condiciones que habían permitido sus buenos resultados. Facilitar el acceso a servicios de registro, pago de impuestos y protección social en línea también podría incentivar la formalización y aumentar la productividad. Para llevar a cabo las iniciativas de formalización electrónica era necesario contar con financiación e infraestructuras digitales adecuadas. Mediante la creación de un rastro digital de las modalidades de trabajo, la economía de plataformas podría apoyar la transición a la formalidad y reforzar el cumplimiento.

76. El miembro gubernamental de Nepal dijo que su Gobierno había formulado directrices para extender la cobertura de los regímenes de seguridad social a los trabajadores de la economía informal y los trabajadores autónomos. Los trabajadores de la economía informal de Nepal podían participar en la negociación colectiva y el diálogo social. El Plan de Acción Nacional sobre Formalización se había elaborado basándose en el diálogo tripartito. Todas las partes interesadas deberían tomar medidas concretas para garantizar el acceso a unas condiciones de trabajo equitativas, justas y decentes, a la protección social y a la justicia social para todos los trabajadores.
77. La miembro gubernamental del Uruguay dijo que la experiencia de su país demostraba la necesidad de contar con una estrategia integral para abordar las causas profundas de la informalidad y promover una transición sostenible a la formalidad, en consonancia con las normas internacionales del trabajo. El Uruguay había impulsado una serie de reformas normativas fundamentales, como la extensión de los derechos laborales y los relativos a la seguridad social a los trabajadores domésticos y los trabajadores rurales. Los subsidios destinados a los jóvenes, las mujeres y los trabajadores mayores de 45 años, junto con los beneficios fiscales para las mipymes, habían promovido la formalización en sectores con menor capacidad contributiva. El diálogo social había permitido mejorar las condiciones de trabajo y legitimar las políticas de formalización. La mejora de las inspecciones del trabajo y las campañas de concienciación habían fomentado el cumplimiento y una cultura de derechos entre los trabajadores y las empresas. La adopción de medidas coordinadas a nivel territorial e institucional, prestando particular atención a los trabajadores autónomos, eran muy importantes, especialmente en las zonas rurales y fronterizas. La formalización requería unos sistemas accesibles, incentivos sólidos y una articulación sostenida de las políticas a fin de garantizar los derechos y un desarrollo inclusivo.
78. El miembro gubernamental del Canadá dijo que para combatir la informalidad era necesario abordar sus causas profundas y reforzar las instituciones del mercado de trabajo. El Canadá contaba con un sistema de seguridad social integral, en consonancia con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), que incluía servicios de cuidado infantil que facilitaban la participación de los progenitores jóvenes en la fuerza de trabajo, especialmente las mujeres. Así se facilitaba la incorporación y la permanencia de las personas en el empleo formal, reduciendo al mismo tiempo las vulnerabilidades que conducían a la informalidad. Las políticas laborales inclusivas asignaban un papel destacado al establecimiento de normas mínimas, en particular sobre salarios justos, condiciones de trabajo seguras y periodos de licencias, a fin de apoyar la transición al empleo formal. El Gobierno estaba invirtiendo en la formación en competencias, apoyando a los trabajadores afectados por los cambios tecnológicos y facilitando el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas en el extranjero. También había aplicado medidas que fomentaban un entorno propicio para las empresas

sostenibles, como la simplificación de los procesos de regulación a fin de reducir las cargas administrativas. Los inspectores del trabajo de ámbito federal utilizaban la tecnología para detectar infracciones de la legislación laboral, entre otras cosas mediante un agente conversacional y un formulario de denuncias en línea.

79. La miembro gubernamental de Barbados señaló que era importante concienciar a los trabajadores de las pymes sobre las consecuencias de la informalidad. Con ese fin, en su país se habían introducido una serie de medidas innovadoras. Un programa de interrupción de la actividad empresarial proporcionaba una prestación única a los trabajadores autónomos cuya actividad hubiera resultado interrumpida a consecuencia de la pandemia. El Barbados Youth Business Trust, la Small Business Association y el fondo Trust Loans prestaban servicios de asistencia técnica y de mentoría a los empresarios, y facilitaban el acceso a pequeños préstamos. El Servicio Nacional de Seguro y Seguridad Social había tomado medidas para simplificar el proceso de inscripción mediante un servicio en línea. También había creado la Oficina del Seguro Nacional sobre el Terreno, una dependencia que se ocupaba de educar y concienciar sobre la importancia de la seguridad social y de prestar ayuda con la inscripción.
80. El miembro gubernamental de Burkina Faso dijo que el sector informal representaba una parte considerable del mercado de trabajo de su país y que la informalidad estaba especialmente extendida en el sector agrícola y entre las mujeres. En 2016, el Gobierno había aprobado una política sectorial de empleo y protección social y, en 2019, había iniciado un proceso para estructurar el sector informal con el propósito de facilitar la aplicación de medidas concretas para los trabajadores. Entre ellas cabía mencionar las actividades de capacitación por medio de plataformas digitales, el acceso al crédito y el apoyo a la gestión de microempresas, así como la concienciación sobre los beneficios de la formalización. En 2024 se aprobó una estrategia nacional de empleo que prestaba especial atención a reforzar la productividad y la calidad del empleo en el sector informal. También se habían puesto en marcha otras iniciativas para crear empleos decentes, extender la protección social a los trabajadores independientes, establecer estatutos especiales para las mipymes, crear servicios para la incorporación al mercado de trabajo, promover el uso de la tecnología móvil para el pago de los impuestos, y fomentar las cooperativas como vía hacia la formalidad. Así pues, su Gobierno seguía comprometido con la aplicación de la Recomendación núm. 204.
81. La miembro gubernamental del Brasil observó que la lucha contra la discriminación era un paso necesario en la transición hacia la formalidad. Explicó que en su país las desigualdades de género y raciales eran impulsores importantes de la informalidad, que afectaban especialmente a las mujeres y a los afrodescendientes. En el último decenio, el Brasil había aplicado una serie de medidas legislativas y de políticas destinadas a los trabajadores vulnerables. Cabía mencionar entre ellas la Ley de 2015 sobre los Trabajadores Domésticos, que había ampliado sus derechos y simplificado las obligaciones de los empleadores, y la ratificación, en 2024, del Convenio núm. 189 de la OIT. La Política Nacional de Cuidados, aprobada en 2024, tenía el propósito de promover unas responsabilidades compartidas del cuidado entre hombres y mujeres. La Política Nacional de Economía Solidaria, cuya aplicación comenzó también en 2024, apoyaba el trabajo cooperativo y asociativo. Los esfuerzos de la Inspección del Trabajo para combatir la discriminación habían dado lugar a nuevas estrategias para promover la igualdad de oportunidades, como la realización de inspecciones específicas, la formación de los inspectores y la organización de campañas de concienciación pública. En 2024, además, el Brasil cumplió 30 años de lucha contra el trabajo forzoso por conducto del Grupo especial de inspección móvil. El Programa de Trabajo Sostenible, promovido por la Inspección del Trabajo, tenía el objetivo de fomentar una conducta empresarial responsable y

el trabajo decente por medio del diálogo social y una actuación coordinada, sobre todo en los sectores rurales.

82. El miembro gubernamental de Bangladesh observó que la formalización debería considerarse como un paso hacia una economía más industrializada y estructurada. Con ese fin, los esfuerzos deberían incluir el fortalecimiento de los derechos laborales, el aumento de los salarios mínimos, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, y la ampliación de la protección social. Esos objetivos solo podrían alcanzarse mediante el acceso a recursos financieros, el acceso sin trabas al mercado, la educación y el aprendizaje permanente, y el fomento de la iniciativa empresarial, en particular por medio de las mipymes. Bangladesh había promovido la iniciativa empresarial entre las mujeres mediante el acceso al microcrédito y había utilizado sociedades cooperativas para integrar a las unidades microeconómicas en la economía formal. El desarrollo y el reconocimiento de las competencias eran particularmente importantes y deberían impulsarse iniciativas sectoriales específicas para apoyar el proceso de formalización.
83. El miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que, en un contexto de altos niveles de informalidad, su Gobierno había adoptado una serie de medidas en consonancia con los principios de la Recomendación núm. 204. El Gobierno central, en colaboración con las autoridades locales, instituciones multilaterales y el sector privado, había construido espacios de trabajo para las mipymes. Algunos de ellos consistían en mercados seguros, en particular para las mujeres, con espacios de juego para los niños y servicios de apoyo psicosocial para las víctimas de la violencia de género. Se habían organizado actividades formativas en competencias empresariales para gestores de mipymes y trabajadores de la economía informal y, con apoyo de la OIT, se había extendido la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal. El reforzamiento de los intermediarios financieros que trabajan con las mipymes, las mujeres y los jóvenes había dado resultados positivos, y la creación del Banco de Microfinanciación para Mujeres de Zimbabwe había permitido que las mipymes propiedad de mujeres tuvieran un mayor acceso a la financiación.
84. El miembro gubernamental de Argelia destacó la importancia de contar con políticas amplias e integradas adaptadas al contexto nacional. Su país se había comprometido a aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular la Recomendación núm. 204, y a alcanzar las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. Ese compromiso se reflejaba en diversas iniciativas: la promoción del empleo juvenil mediante la formación profesional y prestaciones de desempleo para las personas que buscaban su primer empleo; el fomento de la iniciativa empresarial y la creación de empresas, entre otras cosas mediante programas de trabajo a tiempo parcial; la reducción de la carga fiscal sobre los ingresos brutos; el aumento gradual del salario mínimo, y la posibilidad de que los trabajadores de la economía informal se afiliaran voluntariamente al sistema de seguridad social durante una etapa de transición con miras a una plena formalización. Se habían intensificado las actividades de inspección y control del trabajo, y se habían reforzado las medidas para facilitar el acceso a las prestaciones de desempleo. La experiencia de Argelia evidenciaba que, para abordar la informalidad, el hecho de contar con un entorno jurídico propicio y el diálogo social eran sumamente importantes.
85. El miembro gubernamental de Malasia reafirmó el compromiso de su país de promover el trabajo decente mediante una serie de estrategias específicas. Con ese fin, en Malasia se había extendido la protección social a los trabajadores de la economía informal por medio del Régimen de Seguridad Social para Trabajadores Autónomos. El registro de los trabajadores de la economía informal había pasado a ser obligatorio y el Gobierno proporcionaba subsidios equivalentes a la cotización para aliviar la carga financiera e impulsar la participación. Un programa activo del mercado de trabajo incluía iniciativas tales como un programa de formación en competencias (*Programa Bina Kerjaya*), servicios personalizados de adecuación

de la oferta y la demanda de empleo (MYFutureJobs), campañas de educación y sensibilización, y la promoción de alianzas estratégicas para apoyar la formalización. Se habían logrado avances significativos en la redacción del proyecto de ley sobre los trabajadores de plataformas de 2025, cuyo propósito era proteger los derechos de esos trabajadores. Pidió a la OIT que proporcionara asistencia técnica para mejorar el acceso a los servicios de empleo e impulsar la formación de los trabajadores de la economía informal.

- 86.** El miembro gubernamental de Chile explicó que en los últimos años su Gobierno había logrado varios avances relacionados con el trabajo decente, el diálogo social y el tripartismo, en particular mediante la ratificación y aplicación de convenios y recomendaciones conexas como el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, el Convenio (núm. 176) y la Recomendación (núm. 183) sobre seguridad y salud en las minas, 1995, y el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, y también por medio de una serie de reformas, como el establecimiento de la semana laboral de 40 horas, el aumento del salario mínimo e incrementos en las pensiones para los jubilados actuales y futuros. Además, el Gobierno había elaborado una estrategia integral e interministerial, con asistencia técnica de la OIT, que había dado lugar a políticas con base empírica que prestaban atención a los riesgos, la innovación y la sostenibilidad. Se preveía aprobar un proyecto de ley sobre subsidios de empleo que promovería la integración, la simplificación y la eficacia. Por otra parte, se habían tomado medidas para reforzar la intermediación laboral, el reconocimiento de las cualificaciones y la colocación laboral. La Recomendación núm. 204 era el marco que guiaba la transición a la formalidad en su país.
- 87.** La miembro gubernamental de Egipto dijo que, de acuerdo con la estrategia Visión de Egipto 2030, la transformación del sector informal era una prioridad nacional. Egipto estaba desplegando esfuerzos para ampliar la protección social, promover el trabajo decente y fomentar la transición de las pymes al sector formal. También se estaban aplicando medidas para empoderar a los jóvenes, combatir el desempleo y promover el trabajo por cuenta propia, entre otras cosas prestando apoyo a las personas con discapacidad. Asimismo, se había creado una base de datos nacional para mejorar el acceso de los trabajadores de la economía informal a los servicios públicos y la formación profesional. En colaboración con la OIT y con la participación de las pymes, se había elaborado una estrategia nacional para combatir la informalidad. Entre las reformas legislativas más recientes cabía mencionar una ley de 2005 sobre las pymes. Además, se habían puesto en marcha iniciativas para mejorar la financiación y promover la cultura empresarial.
- 88.** El miembro gubernamental de Nigeria dijo que una parte significativa de la fuerza de trabajo de su país operaba en la economía informal y que la transición a la formalidad era una prioridad nacional establecida en el Plan Nacional de Desarrollo de Nigeria, que se centraba en la creación de empleo y la reforma del mercado de trabajo. En respuesta a la pandemia de COVID-19, Nigeria había puesto en marcha un programa de fondo social que apoyaba a más de 1,3 millones de pequeñas empresas y particulares por medio de ayudas para el pago de las nóminas, el registro de empresas y diversos subsidios. La Corporación de Crédito al Consumidor y el Organismo de Desarrollo de las Pequeñas y Medianas Empresas prestaban apoyo a las mipymes mediante actividades de financiación, formación empresarial y fomento de la capacidad. Su Gobierno apoyaba el llamamiento formulado en el informe de la Oficina en favor de la adopción de enfoques innovadores y específicos para cada país, y la OIT debería seguir proporcionando asistencia técnica a los Estados Miembros a fin de impulsar las iniciativas en curso.

89. El miembro gubernamental de Zambia explicó que el Ministerio de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa, creado en 2021, era el eje central de la estrategia de su país para abordar la informalidad. Proporcionaba apoyo específico a las empresas de la economía informal, que consistía, entre otras cosas, en acceso a la financiación, fomento de las competencias e incentivos para la formalización. Por conducto de la Comisión de Empoderamiento Económico de los Ciudadanos, el Gobierno había proporcionado financiación y capacitación a las mipymes con el propósito de que superaran los obstáculos que impedían su acceso a la economía formal. Los regímenes nacionales de pensiones y del seguro médico de Zambia habían puesto en marcha plataformas digitales para facilitar la inscripción y la gestión de las cotizaciones, ampliando así las posibilidades de llegar a los trabajadores de la economía informal. Dichos regímenes ofrecían opciones flexibles para el pago de las cotizaciones y una cobertura de atención de salud inclusiva, lo que reforzaba el piso de protección social. Los incentivos a corto plazo, como las exenciones fiscales, eran útiles, pero era necesario que estuvieran acompañados de apoyo estructural a largo plazo, lo que incluía el perfeccionamiento continuo de las competencias. Su Gobierno reiteraba su compromiso con la transición de los trabajadores a la formalidad por medio de políticas inclusivas, innovadoras y sostenibles, y solicitó a la Oficina que diera prioridad a la asistencia técnica, la movilización de recursos y la cooperación Sur-Sur para hacer avanzar esta agenda compartida.
90. La miembro gubernamental de la República Democrática del Congo dijo que las medidas adoptadas en su país tenían por objeto abordar las causas profundas de la informalidad, facilitar la transición a la formalidad y prevenir la informalización. En concreto, la modificación del Código del Trabajo había permitido extender la protección jurídica a los trabajadores de la economía informal y se habían aprobado una serie de leyes que permitían que los trabajadores del sector informal se afiliaran voluntariamente a la seguridad social, establecían la cobertura de salud universal para los trabajadores de la economía informal, y alentaban la iniciativa empresarial y la creación de empresas nuevas. Además, se habían aprobado importantes decretos relativos a la maestría profesional y el trabajo artesanal. El Gobierno había aprobado una hoja de ruta nacional para impulsar la iniciativa empresarial, que incluía, entre otras cosas, la plena aplicación de la legislación sobre la iniciativa empresarial, nuevos instrumentos de apoyo, la promoción de la cultura empresarial y el establecimiento de fondos de garantía con el sector bancario para apoyar a los trabajadores independientes.
91. El miembro gubernamental de Namibia explicó que su Gobierno estaba realizando un estudio de diagnóstico de la informalidad, de acuerdo con la Recomendación núm. 204, a fin de comprender mejor sus diversas formas. Dicho estudio había comenzado en 2024 y estaba previsto que concluyera a finales de junio de 2025. En enero de 2025 se había establecido un salario mínimo nacional, en el contexto de las medidas adoptadas para abordar la desigualdad de ingresos. Su Gobierno esperaba con interés la celebración de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y su debate sobre desarrollo e informalidad. La inversión en la recopilación de datos era una medida fundamental para apoyar una formulación de políticas bien fundamentada y promover la formalización.
92. El miembro gubernamental de Jordania dijo que entre los esfuerzos desplegados por su país para abordar la informalidad cabía destacar la aprobación de regulaciones sobre la facturación electrónica. La introducción de sistemas automatizados para interconectar a las empresas había reforzado la transparencia y facilitado la recopilación de datos fiables, que era un aspecto esencial para la transición a la formalidad. Se habían aprobado modificaciones del Código del Trabajo y realizado ejercicios de simulación que habían permitido obtener un panorama general del mercado de trabajo. En ese proceso también se había tenido en cuenta

y se había regulado la migración laboral. Los datos por sectores habían servido de base para formular legislación pertinente e integrar los sectores de producción.

93. El Vicepresidente trabajador acogió con agrado que en algunas contribuciones a la discusión se hubiera subrayado la necesidad de reforzar la administración del trabajo y el control de la aplicación. El control de la aplicación era un elemento esencial para asegurar el trabajo decente y, con ese fin, las inspecciones del trabajo deberían contar con el personal y la financiación adecuados y estar capacitadas para actuar. Los marcos integrados de políticas y las estrategias nacionales también eran particularmente importantes, y el diálogo social era esencial para que llegaran a buen término. Si bien el acceso a la financiación y a los servicios para las empresas era una cuestión importante, la formalización no debería considerarse únicamente desde el punto de vista del desarrollo empresarial, ya que el objetivo más amplio era formalizar el trabajo. El respeto de los derechos de los trabajadores, las normas internacionales del trabajo, los salarios vitales y unos sistemas de negociación colectiva eficaces eran elementos integrantes de un entorno verdaderamente propicio.
94. La flexibilización del mercado de trabajo nunca debería considerarse como una solución, ya que históricamente había contribuido a la informalidad y la desigualdad. Era necesario que los empleadores formaran parte de la solución, respetando la legislación laboral, evitando las clasificaciones erróneas y contribuyendo a los sistemas de protección social. Resultaba alentador escuchar que varios Gobiernos reconocían la necesidad de promover unos salarios mínimos adecuados y la negociación colectiva, así como la ampliación de la protección y la atención social. Por último, señaló que la Recomendación núm. 204 establecía un camino a seguir e instó a que se aplicara de una forma plena, inclusiva y decidida.
95. El Vicepresidente empleador valoró positivamente las contribuciones que habían destacado la importancia de apoyar a las mipymes, fomentar la iniciativa empresarial, ampliar el acceso a la financiación, impulsar la transición hacia sectores de mayor productividad y promover la igualdad de género. Esas eran las claves para desbloquear el crecimiento inclusivo y promover una formalización sostenible.
96. La Comisión debería velar por que las conclusiones tuvieran un enfoque equilibrado, sin centrarse únicamente en los retos, sino también en las oportunidades, las soluciones prácticas y los enfoques innovadores que habían demostrado su eficacia a nivel nacional. Pidió a la Oficina que reflejara esa perspectiva positiva y de futuro en el proceso de redacción de las conclusiones. Era más adecuado que la discusión de las propuestas de incluir una referencia a la presunción de empleo o la clasificación errónea tuviera lugar en la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas. En el Informe de la Oficina se reconocía que no había consenso sobre ningún vínculo directo entre el aumento en el trabajo en plataformas y la informalización; más bien se destacaba que la trazabilidad del trabajo en plataformas podría promover la formalización. En cuanto a las cadenas de suministro, la Oficina debería incluir una referencia a la promoción del crecimiento de las empresas, especialmente las mipymes, a lo largo de esas cadenas. Con respecto a la negociación colectiva, las referencias deberían basarse en formulaciones acordadas a nivel tripartito, como las que figuraban en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 (Declaración del Centenario de la OIT), y en las Conclusiones de la Reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, de 2024. Asimismo, podría analizarse el concepto de «ingreso vital».

Discusión del punto 3

¿Qué medidas deberían adoptar con carácter prioritario los mandantes de la OIT y la Oficina para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en consonancia con la Recomendación núm. 204? ¿Qué medidas deberían adoptar para propiciar, mediante el diálogo social, una coordinación eficaz y la integración de las políticas para prevenir la informalidad y promover la transición a la formalidad? ¿Cómo podría lograrse una financiación adecuada y sostenible de esas políticas y medidas para apoyar una transición inclusiva y productiva a la economía formal y el trabajo decente? ¿De qué forma la OIT puede fortalecer su papel y su cooperación en el marco del sistema multilateral para mejorar la coherencia de las políticas y promover las complementariedades con el fin de acelerar la transición a la formalidad?

97. El Vicepresidente empleador pidió a la Oficina que determinara los temas comunes que se habían planteado en la discusión de la Comisión a fin de elaborar un documento final práctico y estratégico a un mismo tiempo. Destacó las siguientes esferas de acción prioritarias: en primer lugar, la participación en el diálogo social garantizaba que las políticas estuvieran mejor adaptadas, fueran más inclusivas y gozaran de mayor legitimidad, pero para asegurar su funcionamiento eficaz era necesario fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y reforzar el papel de unas instituciones sólidas del mercado de trabajo. En segundo lugar, había que promover el aprendizaje entre pares y la utilización de enfoques diferenciados, dado que no existía un modelo único para abordar las diversas realidades de la informalidad. Con este fin, la Oficina debería reforzar su apoyo a los Gobiernos y los interlocutores sociales mediante la formación, la sensibilización y el desarrollo de capacidades en función de las necesidades, haciendo especial hincapié en la ampliación de los programas en favor de ecosistemas de productividad que propicien el trabajo decente en las economías emergentes y en desarrollo. En tercer lugar, había que promover la coherencia de las políticas mediante un planteamiento conjunto de todas las instancias gubernamentales, estableciendo plataformas de coordinación interministeriales y mecanismos de coordinación entre los ministerios competentes en materia de trabajo, finanzas, desarrollo empresarial y economía social. En cuarto lugar, la Oficina debería promover modelos de financiación sostenibles y reforzar la colaboración con los bancos regionales de desarrollo y organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). También debería armonizar su programa de formalización con estrategias de desarrollo productivo más amplias que propiciaran la transformación estructural hacia actividades de mayor valor añadido.
98. La Oficina, en consulta con los interlocutores sociales, debería preparar y someter al Consejo de Administración de marzo de 2026 un proyecto de hoja de ruta adaptado a los contextos nacionales, que abarcara objetivos en materia de formalización a corto, mediano y largo plazo y que eventualmente pudiera integrarse en los Programas de Trabajo Decente de la OIT. Habría que tener en cuenta cuestiones como la formación profesional, la reglamentación menos estricta del trabajo, la digitalización, la promoción empresarial y los incentivos para grupos específicos como las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables. Era esencial aumentar los recursos humanos y financieros que se asignaban en el presupuesto de la OIT y, entre otras medidas, prever a tal efecto un resultado específico del Programa y Presupuesto centrado en la prevención de la informalidad.
99. El Vicepresidente trabajador dijo que la Recomendación núm. 204 seguía siendo la herramienta mundial más sólida para guiar la transición hacia la economía formal, aunque su eficacia dependía del compromiso activo de aplicarla. La informalidad persistía casi diez años

después de la adopción de este instrumento. La Oficina debería reforzar sus capacidades operativas y de investigación para abordar la informalidad. Asimismo, debería trabajar en colaboración con las oficinas nacionales de estadística a fin de recopilar datos fiables y desglosados según criterios pertinentes, en consonancia con la Resolución relativa a las estadísticas sobre la economía informal, adoptada en 2023 por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Además, la Oficina debería ampliar su programa de investigaciones y analizar el impacto en la informalidad de los derechos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios vitales y la protección social inclusiva, así como la función del sector público y las empresas multinacionales y los efectos del comercio. Era absolutamente indispensable que se pusieran en práctica los compromisos tripartitos para reducir el trabajo precario. Con este fin, el orador propuso que se organizara una reunión tripartita de expertos sobre informalidad y trabajo precario.

100. Muchos países necesitaban apoyo específico para desarrollar estrategias nacionales de formalización, ampliar la protección social, reformar los marcos jurídicos y reforzar los servicios de inspección del trabajo, sobre todo en sectores como la agricultura y la construcción. Dado que normalmente los trabajadores de la economía informal se veían privados de salarios vitales y a menudo estaban excluidos de los sistemas de salarios mínimos, el Grupo de los Trabajadores acogía con satisfacción el nuevo programa de la OIT relativo a los salarios mínimos e instaba a la Oficina a asegurarse de que el programa incluyera a los trabajadores de la economía informal.
101. La Oficina también debería asegurarse de que los sindicatos contaran con los medios para organizar y representar a los trabajadores de la economía informal. Debería apoyar activamente las iniciativas para promover la visibilidad a escala internacional, como el Día Internacional de la Mujer en la Economía Informal. Era muy preocupante la incoherencia cada vez mayor entre las normas internacionales del trabajo y las políticas que promovían las instituciones financieras internacionales, como el índice Business Ready (B-Ready) del Banco Mundial. La OIT debería aprovechar su mandato tripartito para reforzar su voz en los espacios de gobernanza económica, coordinar la cooperación internacional y apoyar a los países en las iniciativas de movilización de recursos nacionales para impulsar la formalización, en particular mediante sistemas tributarios progresivos y equitativos.
102. La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que suscribían su declaración Türkiye; Macedonia del Norte; Montenegro; Serbia; Albania; Ucrania, y República de Moldova, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y Noruega, país miembro del Espacio Económico Europeo. La Recomendación núm. 204 y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) de la OIT eran herramientas fundamentales para reducir la informalidad y propiciar el crecimiento del empleo formal. Debería aplicarse una estrategia de formalización holística e integral que comprendiera las cinco categorías de derechos fundamentales, la ampliación de la protección social y la promoción de un diálogo social eficaz e inclusivo. Esta estrategia debería aplicarse en consonancia con el enfoque de «Una OIT», incluir una mayor coherencia entre los mecanismos de control y la asistencia técnica, e incorporar sistemáticamente la perspectiva de igualdad de género. La cooperación para el desarrollo y las alianzas con otros actores también eran de suma importancia para apoyar los esfuerzos de los mandantes; la Unión Europea contribuía a estos esfuerzos a través de iniciativas como el proyecto «Diálogo social para la formalización y la empleabilidad en la vecindad meridional» (SOLIFEM) y la Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe (FORLAC 2.0). Deberían combinarse incentivos y medidas disuasorias y de prevención adaptados a las diversas formas de trabajo informal, como el trabajo estacional, el trabajo en plataformas y trabajo de cuidados,

promoviendo al mismo tiempo la cooperación transfronteriza para abordar la movilidad de la mano de obra informal. Hizo hincapié en el gran valor añadido de las inspecciones del trabajo específicas y la información sobre los comportamientos, como propugnaba la Autoridad Laboral Europea y su plataforma de lucha contra el trabajo no declarado. Era fundamental promover las cooperativas y la economía social, ampliar la protección social a los trabajadores independientes y los trabajadores en formas atípicas de empleo y reforzar la capacidad de los sindicatos de organizar a los trabajadores de la economía informal.

103. La Oficina debería fomentar las investigaciones sobre los obstáculos para la realización efectiva de los derechos fundamentales, promover la recopilación de datos armonizados desglosados por sexo y reforzar la capacidad de los países para utilizar esos datos, de conformidad con la Resolución relativa a las estadísticas sobre la economía informal, adoptada en 2023 por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Valoró positivamente las plataformas mundiales de intercambio de conocimientos de la OIT, como el Panel de Informalidad y las academias sobre formalización, y acogió con agrado la aplicación continuada del programa para estimar los salarios vitales puesto en marcha en abril de 2025. Por último, dijo que la OIT debería desempeñar un papel fundamental en la promoción de la coherencia de las políticas en el sistema multilateral y reforzar su cooperación con el FMI, el Banco Mundial y las organizaciones económicas regionales a fin de garantizar un margen fiscal suficiente para abordar las causas fundamentales de la informalidad. La OIT debería propugnar la integración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todos los ámbitos de políticas y fomentar la cooperación en el seno de la Oficina y con las oficinas exteriores y los coordinadores residentes de las Naciones Unidas.
104. El miembro gubernamental de Suiza dijo que la Oficina debería reforzar el apoyo técnico a los Estados Miembros para la aplicación de la Recomendación núm. 204, sobre la base de experiencias nacionales concretas y datos empíricos. El diálogo social desempeñaba un papel fundamental para impulsar esos esfuerzos y era importante crear un entorno que promoviera las empresas sostenibles, generando a tal efecto un círculo virtuoso de productividad y trabajo decente como elemento clave para el logro de la justicia social. La OIT debería desempeñar un papel de liderazgo en el sistema multilateral a fin de garantizar la coherencia de las iniciativas mundiales para promover la transición a la formalidad. La Coalición Mundial para la Justicia Social era una plataforma importante para fomentar la sensibilización, mejorar la coordinación y establecer alianzas estratégicas. También era necesaria una mayor cooperación entre la OIT y las instituciones financieras internacionales a fin de disponer de recursos financieros adecuados para abordar las causas fundamentales de la informalidad.
105. La miembro gubernamental de Indonesia hizo hincapié en la importancia de un diálogo social tripartito institucionalizado y de carácter inclusivo; se refirió a las plataformas de políticas de su país que se basaban en la participación de múltiples partes interesadas, así como a la colaboración continua con los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Indicó que este diálogo era fundamental para garantizar la coherencia de las políticas, la implicación nacional y la sostenibilidad a largo plazo de los esfuerzos de formalización. Entre las principales prioridades de Indonesia figuraban las siguientes: incrementar las inversiones selectivas en las economías verde y digital con el objeto de crear empleo decente en la economía formal; promover el acceso universal y equitativo al desarrollo de competencias, la protección social y los servicios de mercado de trabajo, en particular para los grupos vulnerables e insuficientemente representados; y reforzar la coordinación intersectorial de las instituciones gubernamentales y los interlocutores sociales. Valoró muy positivamente el apoyo continuo de la OIT e indicó que habría que seguir mejorando las plataformas para la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular, de manera que los países que enfrentaran desafíos

estructurales similares pudieran intercambiar información sobre políticas innovadoras y soluciones escalables con miras a acelerar la transición a la formalidad.

- 106.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que un requisito previo fundamental para promover la formalización era la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles. Las reglamentaciones y procesos de registro complejos y poco claros eran un obstáculo importante para la formalización, y las soluciones digitales, como los sistemas de registro electrónico, permitían reducir los costos y mejorar el acceso a la economía formal. La utilización del registro en línea podría servir de incentivo para que las empresas y los trabajadores accedieran a otros servicios, por ejemplo, servicios bancarios y financieros, que ayudarían a consolidar la formalización y mejorar la productividad. También había que promover iniciativas de sensibilización para alentar a las empresas y a los trabajadores a registrarse. La OIT debería colaborar con las instituciones financieras internacionales y los bancos de desarrollo a fin de asegurar una financiación sostenible de las vías de formalización y seguir desplegando esfuerzos en el sistema multilateral para promover la formalización. Con respecto a la economía de plataformas, observó que en el Informe de la Oficina se indicaba que no existía una relación directa entre el aumento en el trabajo en plataformas y la informalización; señaló que en la discusión en torno a la formalización había que evitar formulaciones polémicas. Este tipo de cuestiones debían abordarse en el marco del proceso normativo previsto a tal efecto.
- 107.** La miembro gubernamental de Türkiye dijo que se habían logrado pocos avances a escala internacional en la reducción de la informalidad y, por consiguiente, era necesario que los países, impulsados por la OIT y otras organizaciones internacionales, redoblaran sus esfuerzos en este sentido. Los programas de formación basados en buenas prácticas que llevaran a cabo las oficinas nacionales y regionales de la OIT podrían aportar un valioso apoyo a esos esfuerzos y las actividades de sensibilización centradas en los grupos vulnerables y en los sectores con una tasa de informalidad muy alta podrían producir resultados concretos y sostenibles. La OIT y otras organizaciones internacionales deberían estar preparadas para hacer frente a situaciones excepcionales, como las crisis geopolíticas, que tendían a aumentar el trabajo informal. Ello exigía respuestas a escala internacional más equilibradas y la prestación de apoyo a los países más afectados por las crisis.
- 108.** El miembro gubernamental de México dijo que, para luchar contra la economía informal, habría que reforzar las actividades de inspección del trabajo y tener en cuenta los desafíos relacionados con la cobertura y el seguimiento. La modernización tecnológica podría utilizarse para mejorar el control de la aplicación, por ejemplo, mediante el uso de herramientas de inspección avanzadas, análisis territoriales y modelos predictivos para detectar infracciones de la legislación laboral. Debería realizarse un censo de ámbito nacional, en colaboración con las entidades locales, a fin de identificar las regiones prioritarias y promover el empleo formal, especialmente entre los grupos vulnerables. Otros elementos esenciales eran el establecimiento de incentivos a la formalización mediante desgravaciones fiscales, un mejor acceso a los mercados, el apoyo a las asociaciones cooperativas y unos planes de crédito accesibles. Podría estudiarse la posibilidad de que las empresas con menos de 15 trabajadores pagaran una cuota mensual fija simplificada para registrar a los trabajadores en la seguridad social. La libertad de asociación y la libertad sindical, la formación en derechos laborales y la responsabilidad social de las empresas, prestando particular atención a la igualdad de género, deberían estar incluidas en las acciones prioritarias. La OIT debería colaborar en mayor medida con otros organismos de las Naciones Unidas, y reforzar la cooperación Sur-Sur y cooperación triangular. Dado el elevado nivel de informalidad que existía en el trabajo en plataformas, sería

conveniente que en las conclusiones de la Comisión se mencionaran las plataformas, haciendo referencia a la labor que se estaba llevando a cabo en la Comisión que se ocupaba de ese tema.

109. El miembro gubernamental del Japón dijo que el establecimiento de sistemas sostenibles de seguro social era una medida eficaz para promover la transición a la formalidad, ya que las prestaciones que proporcionaban podrían actuar como incentivos al facilitar la comprensión del nexo entre las contribuciones y los beneficios. El fomento de las competencias era una puerta de entrada a la formalización y una cuestión esencial no solo para lograr una transición justa, sino también para promover el trabajo decente en los sectores tradicionales. El desarrollo de los servicios públicos de colocación en el empleo y un mayor acceso a esos servicios eran cruciales para la formalización. En el Japón, el establecimiento de oficinas públicas de empleo por todo el país había ayudado considerablemente a la transición de los trabajadores hacia el trabajo decente.
110. La miembro gubernamental del Uruguay dijo que un enfoque basado en los derechos, sustentado en el respeto de los derechos laborales fundamentales, era crucial para la transición a la formalidad. El debate sobre la productividad y su aumento no debería socavar las normas internacionales sobre el salario mínimo, las horas de trabajo y la cobertura efectiva de la protección social. Deberían adoptarse políticas integradas que articularan los incentivos, la regulación y la protección social, en coherencia con el desarrollo productivo. Por lo tanto, habría que adoptar estrategias adaptadas a las distintas regiones y poblaciones, dando prioridad a las poblaciones fronterizas, las mujeres, los jóvenes, los trabajadores rurales, los trabajadores autónomos y las personas que trabajaban en la economía del cuidado. También habría que ampliar el diálogo social para incluir a sectores tradicionalmente excluidos, como los trabajadores migrantes, las cooperativas y las pequeñas empresas. Asimismo, entre las medidas para promover la formalización habría que incluir las siguientes: garantizar la participación significativa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la toma de decisiones; inversiones sostenidas para fortalecer la inspección del trabajo, los sistemas de registro y la infraestructura digital; un marco jurídico moderno que reconociera todas las relaciones laborales, incluidas las formas atípicas o por cuenta propia, y regulaciones más estrictas para garantizar la responsabilidad de las empresas, en particular con respecto al trabajo en plataformas y la subcontratación.
111. El miembro gubernamental del Canadá elogió a la Oficina por los esfuerzos que estaba realizando y subrayó que los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían seguir siendo el elemento central de su mandato, también para abordar los problemas que enfrentaban los trabajadores de la economía informal. La Oficina debería seguir proporcionando asistencia técnica y orientaciones a los Estados Miembros a fin de acelerar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios fundamentales, en particular mediante el intercambio de buenas prácticas. Las iniciativas de la Oficina en materia de investigación y recopilación de datos sobre la informalidad podrían incluir la prestación de asistencia para producir datos nacionales sobre la naturaleza y las causas de la informalidad, así como el estudio de la relación entre la economía de plataformas y la informalidad. En el plano internacional, la OIT tendría que seguir estableciendo alianzas, promover la coherencia y participar en las principales iniciativas internacionales para alentar a las organizaciones, y específicamente a las instituciones financieras internacionales, a que adoptaran políticas coherentes con la Recomendación núm. 204. Por último, la Oficina debería seguir fortaleciendo la capacidad de sus mandantes tripartitos a nivel nacional, y reforzar la independencia, la representación y la capacidad técnica de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- 112.** La miembro gubernamental de Jamaica dijo que, si bien la informalidad seguía siendo una de las principales preocupaciones de su país, la labor realizada para lograr la transición de los trabajadores domésticos a la formalidad había dado resultados positivos. Había sido un esfuerzo de múltiples partes interesadas basado en la ratificación del Convenio núm. 189, apoyado en una mayor educación pública, la facilitación del acceso a la protección social, la financiación y la formación, así como en el reconocimiento del Sindicato de Trabajadores Domésticos de Jamaica como principal órgano representativo del sector. Las medidas más amplias para lograr la formalización deberían incluir la elaboración de definiciones y criterios de medición actualizados, que reflejaran los cambios en el mercado de trabajo, incluidos los introducidos por la economía de plataformas. Con apoyo de la OIT, los Estados Miembros deberían seguir recopilando datos sobre las condiciones que promovían la informalidad, prestando especial atención a las pymes. También sería deseable que la Oficina apoyara los esfuerzos para reforzar el diálogo social y las instituciones nacionales. Aunque las estrategias de formalización deberían ser proactivas y tener visión de futuro, también era importante aprender de las experiencias del pasado, incluidas las de la reciente pandemia y los desastres naturales a los que se habían tenido que enfrentar los pequeños Estados insulares en desarrollo. En las estrategias también se deberían reconocer las disparidades de género, las vulnerabilidades y las distintas realidades geográficas y socioeconómicas.
- 113.** El miembro gubernamental del Gabón explicó que su país había adoptado una serie de medidas para abordar los retos a los que daba lugar la gran magnitud de su economía informal. Entre ellas cabía destacar la simplificación de los procedimientos administrativos, la posibilidad de acogerse a incentivos fiscales por la formalización, la concienciación sobre las ventajas de la participación en la economía formal, la promoción de un mayor acceso al crédito para los empresarios de la economía informal, la extensión de los regímenes de protección social a los trabajadores de la economía informal, y el fomento de la iniciativa empresarial mediante ayudas y subvenciones a las empresas, destinadas en particular a los empresarios jóvenes. Con estas medidas, su país esperaba fomentar una transición hacia la formalidad que contribuyera a un crecimiento económico inclusivo y sostenible. El diálogo internacional y el intercambio de buenas prácticas eran elementos muy valiosos para mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades económicas.
- 114.** El miembro gubernamental de Kenya dijo que en su país se había dado prioridad a las políticas que promovían la inclusión mediante el acceso a créditos asequibles. Para lograr una transición sostenible a la formalidad era necesario incluir a los actores de la economía informal en los foros donde se tomaban decisiones que configuraban y daban aplicación a las políticas y los programas macroeconómicos que los afectaban. Hacían falta políticas deliberadas para organizar democráticamente e institucionalizar a los organismos representativos, estableciendo vínculos claros con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Otras iniciativas prometedoras que cabía destacar era el recurso a políticas fiscales y de registro favorables, junto con medidas destinadas a mejorar el entorno operativo general, comparables a los incentivos y el apoyo que a menudo se concedía a las zonas económicas especiales y las zonas francas industriales. La Oficina tenía un papel indispensable que desempeñar en el apoyo a los mandantes a fin de que las empresas de sus países se incorporaran a la economía formal; aprovechando su labor en el sistema multilateral, podría influir en los marcos políticos y los programas que prestaban apoyo a las empresas y los actores de la economía informal.
- 115.** El Vicepresidente empleador acogió con satisfacción el hecho de que en la discusión se hubiera insistido en la necesidad de recopilar y analizar datos empíricos para fundamentar las políticas que abordaban la informalidad, así como en el reconocimiento del papel de los interlocutores

sociales en el proceso de formalización. El debate había puesto de relieve las principales prioridades en materia de políticas, como la simplificación de los sistemas fiscales, la reducción de los obstáculos a la formalización, un mayor acceso a la financiación y el perfeccionamiento de los registros de empresas. Se compartía ampliamente la idea de que era necesario adoptar enfoques innovadores, evitando al mismo tiempo solapamientos con discusiones que eran más adecuadas en otros foros. Términos como «inseguro» o «atípico» eran subjetivos y, en su lugar, debería utilizarse la expresión acordada en la Declaración del Centenario de la OIT, esto es, «modalidades de trabajo». Era importante adoptar un enfoque equilibrado, reconociendo el papel de las empresas sostenibles junto con los derechos de los trabajadores. Reiteró que su Grupo se oponía firmemente a que en las conclusiones se hiciera referencia a las obligaciones de diligencia debida. En cambio, era importante mencionar la creación de entornos propicios para las empresas sostenibles como condición necesaria para la formalización y el trabajo decente. No se oponía a la reunión técnica de expertos que se había propuesto, pero recordó que en esos momentos la OIT afrontaba limitaciones financieras.

- 116.** El Vicepresidente trabajador dio las gracias a todos los grupos y en particular al Grupo Gubernamental por su compromiso de combatir la informalidad y por proponer soluciones con ese fin. Respaldó los llamamientos para integrar el trabajo decente y las normas del trabajo, así como las solicitudes de que se reforzara la asistencia de la OIT en materia de inspección del trabajo. Reconociendo la sólida labor de diagnóstico, investigación y recopilación de datos realizada por la Oficina, el Grupo de los Trabajadores consideraba que, aunque habría que seguir investigando, la base de conocimientos actual era suficiente para adoptar medidas concretas. La Oficina debería elaborar una hoja de ruta, en consulta con los mandantes tripartitos, que incluyera indicadores de progreso claros y un sistema de apoyo técnico. Un mecanismo de examen podría ayudar a realizar un seguimiento de la aplicación, identificar los retos y proporcionar orientación. Se debería prestar apoyo a los Gobiernos en la movilización de recursos nacionales y la OIT debería reforzar la cooperación internacional y la ayuda financiera en favor de los esfuerzos de formalización. Las conclusiones deberían incluir indicadores básicos para el seguimiento de los avances, establecer una hoja de ruta con plazos concretos y exámenes periódicos por parte de la OIT, e instar a que se reforzara la coordinación entre el sistema multilateral y las instituciones financieras. Un enfoque innovador no requería necesariamente medidas nuevas. Podían introducirse cambios para lograr mejores resultados, pero los resultados dependían de que se incrementara la voluntad política, la responsabilidad, el control de la aplicación y la armonización con los valores fundamentales de la OIT.

Discusión del proyecto de conclusiones

- 117.** El Presidente señaló que en el proyecto de conclusiones se abordaban las causas fundamentales de la informalidad y la naturaleza compleja de la formalización, y se proponían una serie de medidas prioritarias que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores debían adoptar. Con el apoyo de la Oficina, el grupo de redacción había abarcado todos los puntos de las conclusiones provisionales. En los casos en que no se había llegado a un acuerdo, el grupo de redacción había mantenido el texto original de la Oficina. En total se habían presentado **76 enmiendas** al proyecto de conclusiones. El objetivo de la discusión era examinar las enmiendas y adoptar las conclusiones antes del 11 de junio, de modo que pudieran presentarse a la Conferencia para su adopción el 12 de junio.
- 118.** El Vicepresidente trabajador señaló que el espíritu que había orientado las labores del grupo de redacción debía seguir orientando las deliberaciones de la Comisión. Expresó su deseo de trabajar con el Grupo de los Empleadores y con los Gobiernos para llevar a buen término la tarea encomendada.

- 119.** El Vicepresidente empleador dijo que la Comisión se había reunido por una noble causa, la de proponer medidas concretas para facilitar la formalización gradual de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal. Sus conclusiones debían proporcionar un instrumento sencillo, pragmático, viable y fácil de aplicar. Aunque no fuesen vinculantes, las conclusiones podrían servir de documento de orientación para los Estados Miembros y los interlocutores sociales a la hora de formular políticas y estrategias nacionales, con el apoyo de asociados para el desarrollo y organizaciones internacionales.

Proyecto de conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

Título

- 120.** El título «Conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente» fue adoptado.

I. Abordar la informalidad sin dejar a nadie atrás: Urge actuar

Sección I

- 121.** El subtítulo de la sección I «Abordar la informalidad sin dejar a nadie atrás: Urge actuar» fue adoptado.

Punto 1

- 122.** El punto 1 fue adoptado.

Punto 2

A.7

- 123.** Una propuesta de enmienda del Gobierno de la India no fue secundada y, por consiguiente, se desestimó.
- 124.** El punto 2 fue adoptado.

Punto 3

- 125.** El representante adjunto del Secretario General propuso que, en aras de la coherencia, se sustituyeran en todo el texto las referencias a los «trabajadores informales» por los «trabajadores de la economía informal». La propuesta fue aceptada.
- 126.** El miembro gubernamental de Türkiye observó que el año que se había utilizado como referencia para afirmar que el empleo informal estaba disminuyendo planteaba problemas. Si bien se había producido una disminución desde 2004, como se señalaba en el Informe de la Oficina, la realidad era que la tasa de informalidad había aumentado desde 2015.
- 127.** La asistente del representante adjunto del Secretario General explicó que, si bien la proporción de empleo informal había disminuido, el número absoluto de trabajadores de la economía informal seguía aumentando, independientemente de si se tomaba 2004 o 2015 como año de referencia.
- 128.** El punto 3 fue adoptado.

Punto 4

A.8

129. El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda para sustituir la frase «es un reto complejo, estructural y dinámico» por «es una característica estructural persistente de numerosas economías desarrolladas y en desarrollo».
130. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda, por considerar que el término «persistente» aportaba claridad.
131. El Vicepresidente empleador observó que el texto original de la Oficina era más concreto y directo, pero indicó que su Grupo seguía siendo flexible en cuanto a la redacción.
132. El Vicepresidente trabajador se opuso a la enmienda. El término «reto complejo» reflejaba mejor la naturaleza de la informalidad.
133. Los miembros gubernamentales de México, Noruega y el Senegal indicaron que preferían que se mantuviera el texto original.
134. El miembro gubernamental de la India presentó una subenmienda para sustituir la frase por «es un reto completo y dinámico».
135. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda, que también fue apoyada por el Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador.
136. Los miembros gubernamentales del Brasil; México; Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y Kenya, en nombre del grupo de África, reiteraron que preferían que mantuviera el término «estructural».
137. En respuesta a una pregunta sobre los motivos para omitir la palabra «estructural», el miembro gubernamental de la India explicó que la informalidad afectaba a un gran número de trabajadores y a distintas modalidades de trabajo en su país, lo que constituía un reto complejo y dinámico. No obstante, dado que los grupos gubernamentales consideraban que era importante mantener el término «estructural», dijo que aceptaba retirar la enmienda.
138. El punto 4 fue adoptado.

Punto 5

139. El punto 5 fue adoptado.

Punto 6

A.3

140. La miembro gubernamental de Sudáfrica presentó una enmienda para suprimir «Las mujeres, así como» al inicio del punto e insertar «las mujeres,» después de «con inclusión de». El cambio aportaba claridad, ya que las mujeres formaban parte de los grupos, y no constituían una categoría aislada.
141. El miembro gubernamental de Zimbabwe secundó la enmienda, que también recibió el apoyo del miembro gubernamental del Camerún.
142. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.
143. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, se opuso a la enmienda propuesta. Las mujeres no eran un grupo vulnerable, sino

que representaban la mitad de la humanidad. Estadísticamente, las mujeres estaban más expuestas a la informalidad, por lo que subrayó la importancia de mantener la formulación original, que daba prioridad a las mujeres, al tiempo que reconocía las vulnerabilidades de otros grupos.

144. Los miembros gubernamentales del Brasil, México, el Canadá, el Japón y Noruega también expresaron su apoyo al texto original de la Oficina.
145. El Vicepresidente empleador, en vista del amplio consenso a favor de la formulación original, confirmó que el Grupo de los Empleadores apoyaría el texto de la Oficina.
146. El miembro gubernamental de Guatemala presentó una subenmienda para reformular el inicio del punto en los siguientes términos: «Los grupos en situación de vulnerabilidad, con inclusión de las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los refugiados, los Pueblos Indígenas y Tribales». Junto con el miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia, pidió a la Oficina que «pueblos indígenas y tribales» se pusiera con mayúsculas iniciales, a fin de reconocer la importancia y el respeto que merecía su condición jurídica como sujetos de derechos.
147. El miembro gubernamental del Estado Plurinacional de Bolivia secundó la subenmienda y señaló que estaba de acuerdo en que se reconociera de forma apropiada a los pueblos indígenas y tribales.
148. La asistente del representante adjunto del Secretario General confirmó que la terminología relativa a los pueblos indígenas y tribales se ajustaría a las normas aceptadas.
149. La miembro gubernamental de Sudáfrica retiró la enmienda.

A.59

150. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para ampliar la lista de categorías de trabajadores a las que se hacía referencia en el texto y sustituir la lista original por «los jóvenes, las personas de edad, los migrantes, los refugiados, los pueblos indígenas y tribales, las personas con discapacidad, los trabajadores del cuidado y asistencia a las personas, los trabajadores domésticos, los trabajadores basados en el domicilio, los vendedores ambulantes, los trabajadores del reciclaje y los recolectores de residuos, los trabajadores de la construcción y la minería, y los trabajadores agrícolas y rurales». Los trabajadores de la construcción y la minería carecían a menudo de protecciones fundamentales como la seguridad y salud en el trabajo. En lugar de «trabajadores del cuidado» debería utilizarse un término más amplio, esto es, «trabajadores del cuidado y asistencia a las personas», en consonancia con la terminología utilizada en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas y, en particular, en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. En los países sin servicios de asistencia a las personas con discapacidad financiados con fondos públicos, la mayoría de los trabajadores de asistencia eran familiares no remunerados o trabajadores de la economía informal sin formación.
151. El Vicepresidente empleador dijo que su Grupo no apoyaba la inclusión de grupos adicionales. Si se pretendía que las listas fueran exhaustivas, se corría el riesgo de pasar por alto a otros grupos igualmente vulnerables. Además, la vulnerabilidad dependía del contexto.
152. Los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; México; el Brasil; Noruega; Filipinas; el Canadá; Guatemala; Kenya, y el Uruguay apoyaron la enmienda.

153. La asistente del representante adjunto del Secretario General explicó que en la Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, de 2024, se señalaba que el trabajo del cuidado consistía en «actividades y relaciones que tienen por objeto lograr la sostenibilidad y la calidad de vida [...] y responder a las necesidades de cuidado y apoyo en el plano físico, psicológico, cognitivo, de salud mental y de desarrollo de las personas, incluidos los niños, niñas y adolescentes, los jóvenes, los adultos, las personas mayores, las personas con discapacidad y todas las personas cuidadoras»; ello significaba que, según la terminología de la OIT, el ámbito del «trabajo del cuidado» ya abarcaba las funciones de asistencia y apoyo.
154. En respuesta a una solicitud de aclaración formulada por el Grupo de los Empleadores sobre la justificación empírica de la lista de grupos vulnerables, la asistente del representante adjunto del Secretario General explicó que la Recomendación núm. 204 incluía una lista no exhaustiva de los grupos con más probabilidades de encontrarse en situación de vulnerabilidad, y que su intención era proporcionar una orientación ilustrativa y no una enumeración definitiva.
155. El Vicepresidente empleador observó que, a la luz de la explicación de la Oficina, su Grupo podía ser flexible y aceptar la enmienda.
156. La enmienda fue adoptada.

A.35

157. El miembro gubernamental de México presentó una enmienda para insertar «los trabajadores de plataformas,» antes de «los vendedores ambulantes». El concepto de «trabajadores de plataformas» era relativamente nuevo y ampliaba la comprensión del mundo del trabajo. En muchos países, los trabajadores de plataformas desempeñaban su labor en la economía informal.
158. La miembro gubernamental del Uruguay secundó la enmienda, que también fue respaldada por la miembro gubernamental del Brasil.
159. El miembro gubernamental de México propuso una subenmienda para añadir «digitales» después de «los trabajadores de plataformas» a fin de aclarar el concepto.
160. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda. Los trabajadores de plataformas a menudo estaban erróneamente clasificados, carecían de acceso a protección social y no estaban amparados por las normas del trabajo. Además, el Informe de la Oficina incluía una sección específica donde se hacía referencia a la relación entre los trabajadores de plataformas y los trabajadores de la economía informal.
161. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, ya que no todos los trabajadores de plataformas desempeñaban su actividad en la economía informal. La pandemia de COVID-19 había reforzado la economía de plataformas: las empresas que habían logrado subsistir habían obtenido beneficios considerables, fortalecido sus capacidades, racionalizado sus procesos y, en la medida de lo posible, mejorado las condiciones de trabajo. Los marcos normativos de muchos países, en particular de los países en desarrollo, aún no tenían debidamente en cuenta a los trabajadores de plataformas, que además no constituían una categoría general de la economía informal. De hecho, la condición de estos trabajadores se estaba examinando en el marco de las discusiones de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas.
162. Los miembros gubernamentales de la Argentina y el Japón no apoyaron la enmienda, ya que no era necesario que la lista de los grupos en situación de vulnerabilidad fuera exhaustiva.

163. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda. A la luz del párrafo 218 del Informe de la Oficina, dijo que era prematuro incluir en la lista a los trabajadores de plataformas digitales. La lista debería ser lo más objetiva posible.
164. El miembro gubernamental de México dijo que la finalidad de la enmienda no era abrir el debate sobre las definiciones. La enmienda pretendía identificar a los trabajadores de plataformas y reconocer los riesgos de vulnerabilidad y empleo informal a que estaban expuestos en países donde no podían considerarse como parte de la economía formal.
165. El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda.
166. El representante adjunto del Secretario General observó que el tema de los trabajadores de plataformas estaba debatiéndose en la Comisión Normativa sobre la materia y que volvería a tratarse en 2026. Dijo que en el párrafo 218 del Informe de la Oficina no se descartaba que existiera un vínculo entre los trabajadores de plataformas y la economía informal, pero observó que era necesario disponer de más datos sobre el particular. Un estudio realizado por la Unión Europea en relación con la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas mostraba que los cambios en las relaciones de trabajo tenían un impacto considerable en los trabajadores poco cualificados y que algunos segmentos de la economía de plataformas se veían más afectados que otros. Aunque la tendencia a la informalidad era muy marcada entre los grupos que se mencionaban en la lista, la Oficina no disponía de datos concluyentes para hacer la misma afirmación en el caso de los trabajadores de plataformas digitales.
167. El miembro gubernamental de México señaló que la propia falta de datos empíricos contribuía a restarle visibilidad a la situación de los trabajadores de plataformas. En muchos países, el marco normativo no estaba actualizado o no era lo suficientemente sólido como para incluir a los trabajadores de plataformas digitales en la economía formal.
168. La asistente del representante adjunto del Secretario General, en respuesta a una solicitud de información del miembro gubernamental de Argelia, dijo que, si bien existían algunos datos anecdóticos, no había pruebas consolidadas que demostraran claramente que los trabajadores de plataformas digitales estuvieran más expuestos a la informalidad que otros trabajadores. Era necesario realizar más estudios. El punto 15 del proyecto de conclusiones preveía la posibilidad de realizar este tipo de estudios.
169. El Vicepresidente trabajador dijo que el Informe V (1) de la OIT, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, contenía datos que justificaban la inclusión en la lista de los trabajadores de plataformas.
170. La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que el consenso en torno al punto 5 dificultaba la inclusión de una referencia a los trabajadores de plataformas en el punto 7.
171. El Vicepresidente empleador señaló que el Informe mencionado por el Grupo de los Trabajadores era un informe de la Oficina que no había sido sometido a validación tripartita.
172. El miembro gubernamental de los Estados Unidos observó que el debate había puesto de relieve el carácter anecdótico de los datos empíricos disponibles. Los datos sobre países que no pertenecían a la Unión Europea seguían siendo limitados. En los Estados Unidos, la recopilación de datos había tropezado con dificultades. Por lo tanto, era prematuro afirmar que existía un vínculo entre el trabajo de plataformas y la informalidad.
173. La representante del Secretario General señaló que el Informe de la Oficina reconocía que algunos trabajadores de plataformas podían considerarse trabajadores de la economía

informal. Sin embargo, también señaló que la trazabilidad de las actividades de las plataformas podría ayudar a formalizar actividades económicas ocultas y promover el trabajo decente. La Comisión podría considerar la posibilidad de solicitar a la Oficina que llevase a cabo nuevos estudios sobre la relación entre el trabajo de plataformas y la informalidad.

174. El miembro gubernamental de Türkiye dijo que reconocía las preocupaciones planteadas por el Grupo de los Trabajadores y por el miembro gubernamental de México, pero prefería mantener el texto original.
175. En respuesta a una solicitud de asesoramiento, la representante del Secretario General observó que en el punto 15, *h*) se pedía a la Oficina que llevara a cabo investigaciones sobre la economía informal y temas interrelacionados. Aunque los trabajadores de plataformas digitales no se mencionaban explícitamente, este era un tema que podría seguir estudiándose si los mandantes manifestaban su interés en realizar más estudios sobre el trabajo en plataformas. El Programa y Presupuesto de la OIT para 2026-2027 incluía un mandato en el marco del Resultado 9.2 sobre la mayor coherencia del apoyo y la acción para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. El mandato preveía que la OIT desarrollaría la base de datos empíricos sobre la informalidad en los países y emprendería con otras entidades de las Naciones Unidas e instituciones internacionales iniciativas de política e investigaciones conjuntas sobre la transición a la formalidad.
176. Los miembros gubernamentales de la India; la Argentina; el Japón; Kenya, en nombre del grupo de África; Qatar, en nombre de los Estados miembros del CCG; los Estados Unidos, y Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyaron la enmienda.
177. La miembro gubernamental de Chile dijo que era importante incluir a los trabajadores de plataformas digitales en el texto definitivo. Aunque se seguían llevando a cabo investigaciones, las delegaciones deberían adoptar una posición en favor de los trabajadores vulnerables expuestos a la informalidad. Era indispensable tener en cuenta a estos sectores a fin de asegurarse de que nadie quedara atrás.
178. El miembro gubernamental de México señaló que la promoción del bienestar de todos, especialmente de los grupos más vulnerables, era una prioridad de su Gobierno. El debate de la Comisión tenía repercusiones en la vida real y estas cuestiones deberían examinarse con detenimiento. No obstante, en aras del consenso, dijo que estaba dispuesto a retirar la enmienda.
179. El Vicepresidente trabajador señaló que, habida cuenta de la postura adoptada por México, su Grupo también podía ser flexible.
180. La enmienda fue retirada.
181. El punto 6 fue adoptado.

Punto 7

Texto introductorio

A.4

182. La miembro gubernamental de Sudáfrica presentó una enmienda para suprimir la oración «Estos factores son transversales y específicos de determinados grupos de trabajadores o categorías de unidades económicas». Observó que la primera oración del texto introductorio reflejaba muy claramente la complejidad y el carácter transversal de esta cuestión. El miembro gubernamental de Kenya secundó la enmienda.

- 183. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda. Dijo que contribuiría a que el párrafo fuese más claro, asertivo y orientado a la acción.
- 184. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda porque, a su juicio, la importancia de reconocer tanto la naturaleza interconectada de los factores que impulsaban la informalidad como su especificidad se recogía mejor en el texto original.
- 185. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda y señaló que esa oración era importante a fin de mantener un enfoque integral para abordar la informalidad.
- 186. La miembro gubernamental de Chile dijo que la expresión «son polifacéticos y están relacionados entre sí» describía las características de los factores que impulsaban la informalidad, mientras que los calificativos «transversales y específicos» hacían referencia al alcance de esos factores. Por lo tanto, estos últimos no eran redundantes, sino complementarios.
- 187. Los miembros gubernamentales del Togo, Filipinas y los Estados Unidos, así como el Vicepresidente trabajador, apoyaron el texto original.
- 188. El Vicepresidente empleador y la miembro gubernamental de Sudáfrica, en aras del compromiso, convinieron en apoyar el texto original y la enmienda fue retirada.
- 189. El texto introductorio fue adoptado.

Punto 7, a)

- 190. El punto 7, a) fue adoptado.

Nuevo apartado después del punto 7, a)

A.58

- 191. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para insertar después del punto 7, a) un nuevo apartado formulado en los siguientes términos: «el incumplimiento de la legislación, en particular en lo tocante a la declaración del empleo, el reconocimiento de la relación de trabajo y el pago de las cotizaciones a la seguridad social;». Explicó que la enmienda abordaba una cuestión que no se había tenido en cuenta en la discusión, a saber, la proporción significativa de trabajadores no declarados y erróneamente clasificados en la economía informal de algunas regiones y países, tal y como se indicaba en el Informe de la Oficina y se reconocía en la Recomendación núm. 204.
- 192. El Vicepresidente empleador dijo que estaba de acuerdo con el fondo de la enmienda, pero consideraba que su planteamiento era demasiado limitado. Propuso una subenmienda para insertar «la falta de un entorno propicio para la formalización y» antes de «el incumplimiento de la legislación» a fin de introducir un planteamiento más integral.
- 193. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que apoyaba la enmienda y podía apoyar la subenmienda. Propuso una subenmienda para suprimir «el reconocimiento» y «la relación de trabajo» e insertar «la correcta clasificación de los empleados y de los trabajadores por cuenta propia» después de «declaración del empleo,».
- 194. El Vicepresidente trabajador dijo que su Grupo prefería la redacción original de la enmienda.

195. El Vicepresidente empleador aceptó la subenmienda presentada en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
196. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe y Sudáfrica apoyaron la enmienda y la subenmienda del Grupo de los Empleadores.
197. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda del Grupo de los Empleadores y subrayó la importancia de promover entornos propicios y reducir los desincentivos a la formalización que creaban las reglamentaciones complejas y excesivamente onerosas.
198. La miembro gubernamental de Chile apoyó la enmienda y la subenmienda propuestas por el Grupo de los Empleadores, pero cuestionó la necesidad de incluir una referencia explícita a los entornos propicios, habida cuenta de que en el punto 7 ya se hacía referencia a los factores que obstaculizaban la formalización. El incumplimiento a menudo estaba relacionado con entornos inadecuados para la aplicación, no simplemente con la legislación. Preguntó por qué razón en la subenmienda presentada en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea se proponía sustituir «la relación de trabajo» por «la correcta clasificación de los empleados y de los trabajadores por cuenta propia».
199. El Vicepresidente empleador explicó que el propósito de la subenmienda era sustituir por factores más específicos una expresión de carácter más subjetivo como «la relación de trabajo».
200. Los miembros gubernamentales de Suiza y la Argentina apoyaron la enmienda y las dos subenmiendas.
201. El miembro gubernamental de México apoyó la enmienda y las subenmiendas, pero señaló que el reconocimiento de la relación de trabajo era esencial. Propuso, pues, otra subenmienda para insertar «el reconocimiento de la relación de trabajo» después de «los trabajadores por cuenta propia». La miembro gubernamental de Chile secundó la subenmienda, que también recibió el respaldo de la miembro gubernamental del Brasil.
202. En respuesta a una solicitud de aclaración relativa a la subenmienda, la miembro gubernamental del Brasil explicó que, aunque la clasificación dejara claro que existía una relación de trabajo, en la práctica solía seguir habiendo dudas de si en efecto existía o no esa relación, lo que a su vez era un factor importante de incumplimiento. Propuso una nueva subenmienda para modificar el orden de los diferentes elementos de la enumeración, de modo que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «en particular en lo tocante a la declaración del empleo, el reconocimiento de la relación de trabajo y la correcta clasificación de los empleados y de los trabajadores por cuenta propia».
203. La miembro gubernamental de Chile explicó que las relaciones de trabajo de algunos trabajadores, incluso cuando no trabajaban por cuenta propia, no se reconocían formalmente en la legislación vigente, y señaló que era importante establecer una clara distinción entre el reconocimiento y la clasificación.
204. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso otra subenmienda para insertar «incluido el reconocimiento de la relación de trabajo para los empleados,» después de «por cuenta propia» a fin de evitar confusiones sobre la existencia de una relación de trabajo en el caso de los contratistas independientes.
205. El miembro gubernamental de la Argentina secundó la subenmienda, que también recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y del Vicepresidente trabajador.
206. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
207. El nuevo apartado después del punto 7, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7, b)

208. El punto 7, b) fue adoptado.

Punto 7, c)

209. El punto 7, c) fue adoptado.

Nuevo apartado después del punto 7, c)**A.77**

210. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar, después de punto 7, c) un nuevo apartado formulado en los siguientes términos: «unas vulnerabilidades importantes en relación con la delincuencia organizada, la trata y la explotación;». La finalidad de la enmienda era reconocer la delincuencia violenta, la trata y la explotación como factores de la informalidad.
211. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Sudáfrica; Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; México, y el Togo no apoyaron la enmienda. La Recomendación núm. 204 de la OIT no hacía referencia a la delincuencia ni a actividades afines, que no estaban comprendidas en el mandato de la OIT ni eran pertinentes a efectos de la definición de la informalidad.
212. La miembro gubernamental de Chile dijo que la referencia a la delincuencia organizada, la trata y la explotación quizás resultara más apropiada en el punto 7, k) del proyecto de conclusiones, donde se mencionaban las perturbaciones externas, las crisis y otras situaciones que trascendían el mandato de la OIT.
213. El representante adjunto del Secretario General indicó que las actividades ilícitas tenían repercusiones en las unidades económicas y los trabajadores que operaban en la economía informal. Este tipo de actividades eran un obstáculo para la transición de los trabajadores y las unidades económicas a la economía formal.
214. El Vicepresidente trabajador indicó que la enmienda se centraba en las repercusiones de las actividades ilícitas o la trata, no en las propias actividades ilícitas, y abarcaba a los trabajadores y las unidades económicas. El hecho de que en el Informe de la Oficina se reconociera el impacto en la formalización de la violencia delictiva y la extorsión ponía de manifiesto la pertinencia de la enmienda.
215. La miembro gubernamental de Chile propuso una subenmienda para suprimir «en relación con» e insertar «dentro de los territorios o del entorno necesario para la formalización, producto de» entre «importantes» y «la delincuencia». La miembro gubernamental del Uruguay secundó la subenmienda.
216. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda ni la subenmienda. La delincuencia, la trata y la explotación tenían que ver con situaciones aisladas en algunos países y no representaban factores de la informalidad a escala mundial. Las conclusiones debían ser pertinentes a nivel mundial y no exceder el mandato de la OIT.
217. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «de la delincuencia organizada, la trata y la explotación» por «de la violencia delictiva».
218. El Vicepresidente empleador tampoco apoyó la nueva subenmienda, ya que no se estaba haciendo referencia a un factor sino a una consecuencia de la informalidad. La OIT no tenía el mandato para aplicar medidas relacionadas con la delincuencia organizada y, por tanto, la

discusión debería mantenerse dentro de los límites de lo factible y pertinente para promover la formalidad.

- 219.** La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda. Aunque quizás no entraban directamente en el mandato de la OIT, las cuestiones que se mencionaban en la enmienda tenían un impacto significativo en el entorno propicio para la transición a la formalidad y por ello debían tenerse en cuenta. Hizo referencia a situaciones de trata de personas en que las víctimas no podían tener acceso a un empleo en la economía formal porque carecían de documentación legal. También se refirió a sectores controlados por la delincuencia organizada en los que las empresas, incluso las empresas legítimas, se veían forzadas a mantener a los trabajadores en la informalidad para no llamar la atención de las autoridades competentes.
- 220.** La miembro gubernamental de Chile señaló que la delincuencia organizada, la trata y la explotación no eran situaciones aisladas sino fenómenos a escala internacional que incidían negativamente en el entorno propicio para la transición a la formalidad. Este tipo de actividades estaban comprendidas en el marco más amplio del sistema de las Naciones Unidas y deberían reconocerse como factores pertinentes. Dijo que suscribía las observaciones formuladas por la miembro gubernamental del Brasil e hizo hincapié en la vulnerabilidad de las personas objeto de trata, en particular las mujeres.
- 221.** El miembro gubernamental de México propuso una subenmienda para insertar «en algunos contextos» al inicio de la oración a fin de indicar que la delincuencia organizada, la trata y la explotación, sin ser fenómenos generalizados, tenían sin embargo un impacto significativo en determinadas situaciones. La miembro gubernamental del Uruguay secundó la subenmienda.
- 222.** El miembro gubernamental de Türkiye no apoyó la enmienda original ni las subenmiendas propuestas por los miembros gubernamentales de Chile y México. A su juicio, el fondo de la discusión ya estaba reflejado en los apartados *b)* y *c)*.
- 223.** El miembro gubernamental de Namibia apoyó la enmienda y las subenmiendas propuestas, ya que aportaban claridad al texto.
- 224.** El miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que no apoyaba la enmienda ni las subenmiendas.
- 225.** El miembro gubernamental de México propuso una subenmienda para insertar «que propician un entorno que impacta negativamente en la transición hacia la formalidad»; explicó que esta formulación reflejaba la idea de que la trata, la explotación y la delincuencia organizada eran factores que generaban entornos desfavorables a la formalización.
- 226.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos preguntó si el hecho de insertar un nuevo apartado en la sección de las conclusiones relativa al contexto podría, sin quererlo, autorizar a la OIT a actuar en cuestiones que no entraban en su mandato, como la delincuencia organizada.
- 227.** La representante del Secretario General explicó que la primera sección de las conclusiones no era prescriptiva en relación con las medidas que debían adoptar la OIT o sus mandantes. La delincuencia organizada no entraba en el mandato de la OIT, pero la trata y la explotación estaban claramente relacionadas con su labor en torno al trabajo forzoso y el trabajo infantil.
- 228.** El Vicepresidente empleador dijo que su Grupo seguía oponiéndose por completo a que se incluyeran referencias a la delincuencia organizada, la trata y la explotación, pero reconocía que era necesario avanzar en el examen de las enmiendas. Así pues, propuso una versión revisada del texto formulada en los siguientes términos: «en algunos contextos, la delincuencia organizada, la trata y la explotación, que pueden propiciar un entorno que impacta negativamente en la transición hacia la formalidad». No se expresó ninguna oposición a esta subenmienda.
- 229.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

230. El nuevo apartado después del punto 7, c) fue adoptado.

Punto 7, d)

231. El punto 7, d) fue adoptado.

Nuevos apartados después de punto 7, d)

A.57

- 232.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 7, d) formulado en los siguientes términos: «la falta de servicios de cuidados de calidad, asequibles, adecuados y accesibles, que impide a las personas con responsabilidades de cuidados acceder a las oportunidades del mercado de trabajo formal;». Indicó que en el proyecto de conclusiones no se hacía referencia a este problema a pesar de que se reconocía su importancia. Las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del cuidado, adoptadas en la 112.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, hacían hincapié en la necesidad de invertir en servicios de cuidados de calidad, asequibles, adecuados y accesibles a disposición de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de la economía informal, como medio para apoyar su transición a la formalidad.
- 233.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Brasil, México, el Canadá, Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; el Uruguay, Kenya, en nombre del grupo de África, y Qatar, en nombre de los Estados miembros del CCG, apoyaron la enmienda.
- 234.** La enmienda fue adoptada.
- 235.** El nuevo apartado después del punto 7, d) fue adoptado.

A.56

- 236.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 7, d) formulado en los siguientes términos: «la criminalización, la estigmatización y la persecución de ciertas actividades de la economía informal, lo que interfiere con los esfuerzos de formalización;». Los trabajadores por cuenta propia y los microempresarios, especialmente en actividades como la venta ambulante y sectores similares, a menudo eran objeto de criminalización, estigmatización y persecución por parte de la policía y las autoridades locales. Este tipo de trato constituía un obstáculo para la formalización ya que socavaba la confianza y desalentaba el registro.
- 237.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para suprimir «la criminalización»; indicó que la referencia a la criminalización era innecesaria, dado que esta cuestión se abordaba en otras partes del proyecto de conclusiones.
- 238.** El Vicepresidente trabajador dijo que esta terminología se había acordado tras llevar a cabo amplias consultas y citó varios ejemplos reales. Insistió en que el impacto en los trabajadores era muy grave y señaló que el proyecto de conclusiones brindaba la oportunidad de reconocer este hecho.
- 239.** Las miembros gubernamentales del Togo y el Brasil apoyaron la subenmienda.
- 240.** El miembro gubernamental de la Argentina reconoció que se trataba de problemas que debían tenerse en cuenta, pero observó que muchas políticas nacionales, por ejemplo, la de su país,

procuraban prestar apoyo a los trabajadores de la economía informal de conformidad con las normas de la OIT.

241. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

242. El nuevo apartado después del punto 7, d) fue adoptado.

Puntos 7, e), f) y g)

243. Los puntos 7, e), f) y g) fueron adoptados.

Punto 7, h)

A.38

244. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también de algunos Estados Miembros de África¹, presentó una enmienda para sustituir «de género» por «entre hombres y mujeres», después de «la discriminación y la desigualdad». Los países que presentaban la enmienda no compartían algunos conceptos vinculados al término «género». La enmienda propuesta permitiría dejar claro que ese texto hacía referencia a la desigualdad entre hombres y mujeres.

245. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Dijo que la utilización de la expresión «igualdad de género» estaba claramente arraigada en la OIT y había sido incluida explícitamente en la Recomendación núm. 204. Era una expresión que recogía los obstáculos estructurales y sistémicos, incluidas las normas, las reglas y las relaciones de poder. La enmienda propuesta diluiría el contenido del apartado y debilitaría el debate que se había tenido durante decenios sobre el lenguaje basado en los derechos.

246. La miembro gubernamental del Brasil, en nombre también de los miembros gubernamentales de Barbados; el Estado Plurinacional de Bolivia; Chile; Colombia; Costa Rica; Ecuador; Honduras; México; el Perú; el Uruguay, y la República Bolivariana de Venezuela, dijo que la importancia de utilizar la palabra «género» en el texto y en deliberaciones internacionales con un carácter más amplio residía en sus consecuencias jurídicas, que eran fundamentales en las políticas internacionales que se ocupaban de la desigualdad y la discriminación. El primer instrumento internacional en el que se había utilizado la palabra «género» era la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995. Ese documento histórico, aprobado por 189 países, había marcado un punto de inflexión en la comprensión de la desigualdad en todo el mundo. A diferencia de su utilización para hacer referencia a las diferencias sexuales, la palabra «género» se había utilizado en relación con los contratos sociales y los comportamientos que se consideraban adecuados para los hombres y las mujeres. Desde entonces, esa connotación se había ido consolidando en todo el sistema de las Naciones Unidas y en numerosos acuerdos internacionales. En la OIT, el género había sido reconocido sistemáticamente como un pilar central para promover la igualdad y el trabajo decente. La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, se refería específicamente al género y reconocía los obstáculos que enfrentaban las

¹ Argelia, Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egipto, Eritrea, Eswatini, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatoria, Kenya, Lesotho, Liberia, Libia, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Sudán del Sur, Togo, Túnez, Uganda, República Unida de Tanzania, Zambia y Zimbabwe.

mujeres en el mercado de trabajo. Más recientemente, esa cuestión se había integrado explícitamente en el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, cuya temática era la adopción de medidas para prevenir la violencia y el acoso, en particular contra las mujeres.

- 247.** El miembro gubernamental de la Argentina apoyó la enmienda.
- 248.** Los miembros gubernamentales de Suiza; Polonia; en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; el Canadá; México; el Japón; Noruega; Australia; Tailandia, y Honduras no apoyaron la enmienda por las mismas razones expuestas por la miembro gubernamental del Brasil.
- 249.** La miembro gubernamental del Togo propuso una solución en aras del consenso que consistía en mantener la expresión «desigualdad de género» e insertar a continuación, entre paréntesis, «entre hombres y mujeres».
- 250.** Los miembros gubernamentales de Malí, Argelia, Malasia, Egipto y la Arabia Saudita apoyaron la subenmienda.
- 251.** El miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte no apoyó la enmienda. Dijo que era habitual que existiera desigualdad por razón de género, más que por razón de sexo. La desigualdad de remuneración o en el trabajo doméstico no se basaba en diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres, sino en discriminación, normas y expectativas relacionadas con el género.
- 252.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos explicó que el propósito de la enmienda era retomar el significado original de la palabra «género».
- 253.** El Vicepresidente empleador indicó que su Grupo prefería la redacción original.
- 254.** El representante adjunto del Secretario General observó que la expresión acordada en la mayoría de los documentos de la OIT era «igualdad de género». Este también era el término acordado que figuraba en la Recomendación núm. 204, el instrumento que servía de marco a la discusión general.
- 255.** Dado que no había recibido apoyo suficiente, el miembro gubernamental de los Estados Unidos retiró la enmienda.
- 256.** La enmienda fue retirada.

A.28

- 257.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que Türkiye; Macedonia del Norte; Montenegro; Albania; Islandia, y Noruega suscribían su declaración. Presentó una enmienda para sustituir «grupos vulnerables» por «grupos en situación de vulnerabilidad», que era una terminología acorde a la que se empleaba en otros documentos de la OIT.
- 258.** El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, así como los miembros gubernamentales del Japón, el Uruguay, México y Tailandia, apoyaron la enmienda.
- 259.** La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda y señaló que no era solamente una cuestión terminológica, sino que se trataba de dejar en claro que esos grupos no eran vulnerables por sí mismos, sino que se los colocaba en situaciones que socavaban sus derechos y los hacía vulnerables. Era necesario subrayar esa cuestión a fin de proteger los derechos humanos y promover el trabajo decente.
- 260.** El miembro gubernamental del Canadá señaló que apoyaba plenamente la justificación planteada por la miembro gubernamental del Brasil.

261. La enmienda fue adoptada.

262. El punto 7, *h*) fue adoptado.

Nuevo apartado después del punto 7, *h*)

A.76

263. El miembro gubernamental de México presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 7, *h*) con el siguiente texto: «la falta de compatibilidad entre la legislación migratoria y la laboral, junto con los desafíos relacionados con la situación migratoria, la nacionalidad, la duración de la estancia o el permiso de trabajo, el proceso de contratación, el sector de empleo o la falta de reconocimiento de competencias o cualificaciones que impiden o dificultan el acceso de los trabajadores migrantes al empleo formal;».
264. La miembro gubernamental del Brasil secundó la enmienda, que también recibió el respaldo de los miembros gubernamental del Uruguay y Zimbabwe.
265. El Vicepresidente trabajador dijo que apoyaba firmemente la enmienda. Añadió que los migrantes estaban excesivamente representados en la economía informal y a menudo enfrentaban obstáculos estructurales para acceder al empleo formal, entre ellos restricciones relacionadas con la situación migratoria o la falta de reconocimiento de las competencias o cualificaciones. Este apartado debería incluirse entre los factores que impulsaban la informalidad a fin de alentar políticas de migración que promovieran la inclusión, en lugar de la exclusión.
266. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
267. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyó la enmienda. Dijo que en el punto 6 ya se mencionaba suficientemente a los migrantes. Las políticas de migración incumbían a cada Estado y, por lo tanto, no habría que referirse a ellas como un factor que impulsaba la informalidad. El miembro gubernamental de los Estados Unidos hizo suya esa declaración.
268. La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda. Añadió que, si bien era importante mencionar a este grupo en el punto 6, también era importante dejar en claro las diversas situaciones que afectaban a los migrantes.
269. El miembro gubernamental de México observó que se hacía referencia a la falta de compatibilidad y de reconocimiento como obstáculos que impedían que los trabajadores migrantes accedieran a empleos en la economía formal.
270. La miembro gubernamental del Uruguay dijo que la migración no debería equivaler a la exclusión o precariedad en el empleo.
271. El miembro gubernamental del Japón observó que ya se mencionaba a los migrantes en el punto 6 y que en el punto 7 no se incluían descripciones detalladas de otros grupos. Por lo tanto, no apoyaba la enmienda.
272. La miembro gubernamental de Suiza propuso una subenmienda para suprimir, al principio de la oración, «La falta de compatibilidad entre la legislación migratoria y la laboral, junto con», a fin de que el apartado resultara más claro.
273. El miembro gubernamental de Türkiye secundó la subenmienda, que también fue respaldada por los miembros gubernamentales de Malí; el Togo; Kenya, en nombre del grupo de África;

Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; Honduras y los Estados Unidos.

- 274.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 275.** El miembro gubernamental de México dijo que podría ser flexible y apoyar la subenmienda.
- 276.** El Vicepresidente trabajador explicó que la primera parte del apartado se centraba en la legislación laboral y, por lo tanto, era diferente de la referencia que se hacía en el punto 6. No obstante, su Grupo también podía apoyar la subenmienda propuesta.
- 277.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 278.** El nuevo apartado después del punto 7, *h)* fue adoptado.

A.55

- 279.** El Grupo de los Trabajadores retiró una enmienda para insertar un nuevo apartado.

Puntos 7, *i), j)* y *k)*

- 280.** Los puntos 7, *i), j)* y *k)* fueron adoptados.

Punto 7, *l)*

A.61

- 281.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también del miembro gubernamental de la Argentina, presentó una enmienda para sustituir «el cambio climático y ambiental» por «las amenazas ambientales», «acentúa» por «acentúan» y «las perturbaciones ocasionadas por el clima y» por «esas perturbaciones, que además resultan». El texto resultante sería el siguiente: «las amenazas ambientales, que acentúan las vulnerabilidades existentes, en particular para los trabajadores de la economía informal, con frecuencia los primeros y más afectados por esas perturbaciones, que además resultan exacerbadas por un acceso limitado o inexistente a una protección social y una atención de salud adecuadas;». El propósito de la enmienda era evitar la redundancia a la que daba lugar la utilización de las expresiones «cambio climático» y «ocasionadas por el clima».
- 282.** El miembro gubernamental del Canadá no apoyó la enmienda propuesta, ya que consideraba que el texto original no era redundante.
- 283.** El miembro gubernamental de México dijo que estaba de acuerdo con el miembro gubernamental del Canadá y propuso una subenmienda para sustituir «las amenazas ambientales» por «los efectos adversos del cambio climático y la degradación ambiental». Explicó que esa terminología era la que se utilizaba en los foros que tenían un carácter más técnico y estaba más en consonancia con la redacción original.
- 284.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y los miembros gubernamentales de Noruega; el Canadá; Malí; el Uruguay, y Tailandia, apoyaron la subenmienda. Tanto el miembro gubernamental de Malí como la miembro gubernamental del Uruguay hicieron hincapié en que la referencia al cambio climático era una cuestión esencial.
- 285.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda, ya que consideraba que existía una diferencia entre las dos expresiones propuestas.

- 286.** En respuesta a una pregunta formulada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos sobre los matices de las diferentes expresiones, el miembro gubernamental de México explicó que el cambio climático era consecuencia de un cambio en la temperatura, lo que tenía diversos efectos adversos para los seres humanos y el equilibrio natural del planeta. La degradación ambiental era consecuencia de diversos factores, como la deforestación, la contaminación y la utilización de los recursos naturales.
- 287.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 288.** El punto 7, l) fue adoptado.

Punto 7, m)

- 289.** El punto 7, m) fue adoptado.

Punto 7, n)

A.73

- 290.** El miembro gubernamental de la Argentina propuso una enmienda para suprimir «las innovaciones tecnológicas». La relación entre las innovaciones tecnológicas y la informalidad era compleja y no estaba bien documentada. Las innovaciones tecnológicas también podían promover la transición a la formalidad.
- 291.** Los miembros gubernamentales de la India, Türkiye, el Perú y los Estados Unidos, así como el Vicepresidente empleador, apoyaron la enmienda.
- 292.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Explicó que la enmienda pasaba por alto las repercusiones de las innovaciones tecnológicas en la creación de empleo, la pérdida de puestos de trabajo y las nuevas formas de trabajo que dependían de las tecnologías, descartando de este modo un importante factor de la informalidad.
- 293.** El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda, aunque reconoció que el rápido cambio tecnológico también había aportado muchos beneficios. Si bien la relación entre las innovaciones tecnológicas y la informalidad era compleja, la enmienda no reconocía que determinados grupos corriesen el riesgo de caer en la informalidad a consecuencia de esas innovaciones.
- 294.** La miembro gubernamental del Uruguay dijo que debían mencionarse los aspectos positivos y negativos de la tecnología. El grupo de redacción había acordado mantener «innovaciones tecnológicas», por considerar que, sin las medidas adecuadas, dichas innovaciones podían conllevar riesgos de informalidad.
- 295.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó el texto original. Las innovaciones tecnológicas, la transformación ambiental, los cambios demográficos y el cambio climático eran transiciones importantes que planteaban desafíos que, de no abordarse mediante regulaciones oportunas y respuestas de política, podían impulsar la informalidad. El apartado reconocía precisamente que las instituciones públicas a menudo tenían dificultades para adaptarse a tiempo a esos cambios.
- 296.** Los miembros gubernamentales del Brasil; Kenya, en nombre del grupo de África; el Japón y Tailandia apoyaron el texto original de la Oficina.
- 297.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo de los miembros gubernamentales de la Argentina; Türkiye, y la India, argumentó que no se disponía de datos empíricos suficientes para establecer un vínculo directo entre las innovaciones tecnológicas y

la informalidad, y pidió que el texto conservara su carácter fáctico y se evitara extraer conclusiones prematuras.

- 298.** El representante adjunto del Secretario General dijo que en el punto 8 se hacía referencia a los beneficios de las innovaciones tecnológicas, aunque con la salvedad de que esas innovaciones también podían conducir a la informalidad. Ahora bien, ello no suponía un reconocimiento directo del vínculo entre la innovación tecnológica y la informalidad. El efecto del cambio tecnológico en los trabajadores, especialmente en aquellos con bajos niveles de competencias, era una de las cuestiones clave que había estudiado la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. La Comisión había constatado que, en algunos sectores, determinadas categorías de trabajadores se veían especialmente afectadas por el cambio tecnológico, haciendo hincapié en que los marcos de políticas eran indispensables para que los trabajadores y las unidades económicas pudieran aprovechar plenamente los beneficios de ese cambio, entre otras cosas mediante medidas para mitigar la destrucción de puestos de trabajo y medidas para promover el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de las competencias. Cada vez eran más los estudios que indicaban que la economía informal actuaba a menudo como amortiguador del desempleo derivado del cambio tecnológico.
- 299.** El Vicepresidente empleador dijo que la innovación tecnológica era un fenómeno universal que aportaba progreso, crecimiento y desarrollo a la sociedad. No era un impulsor de la informalidad; el problema era la falta de adaptación al cambio tecnológico.
- 300.** El Vicepresidente trabajador reconoció que la tecnología comportaba riesgos y beneficios. Sin embargo, expresó su preocupación por el efecto de la inteligencia artificial en la informalidad e hizo hincapié en que era necesario que en el texto se hiciera referencia a los posibles inconvenientes de las innovaciones tecnológicas, de modo que pudieran planificarse y gestionarse de forma proactiva. Así pues, no apoyó las enmiendas y pidió que se mantuviera el texto original.
- 301.** El miembro gubernamental de México propuso una subenmienda para sustituir «las innovaciones tecnológicas» por «el cambio tecnológico rápido»; explicó que la subenmienda tenía por objeto garantizar que la discusión de la Comisión se mantuviera a la par con otras discusiones paralelas. El miembro gubernamental del Zimbabwe secundó la subenmienda.
- 302.** El miembro gubernamental de la Argentina reconoció que el impacto del cambio tecnológico en la informalidad era una cuestión compleja que suscitaba incertidumbres. Ahora bien, observó que en el texto las innovaciones tecnológicas solo se presentaban como un factor negativo. Dijo que estaba dispuesto a proseguir el debate sobre la base de la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de México.
- 303.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para insertar, después de «formas de empleo y categorías de empresas», una nueva oración formulada en los siguientes términos: «Algunas formas de empleo están asociadas a un riesgo relativamente alto de informalidad, al tiempo que las instituciones públicas tienen frecuentes dificultades para adaptarse oportunamente a estos cambios». Explicó que la nueva redacción dejaba claro que no existía una relación directa entre las innovaciones tecnológicas y los elevados riesgos de informalidad. El miembro gubernamental de la India secundó la subenmienda, que también fue respaldada por el Vicepresidente empleador.
- 304.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda.
- 305.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México, pero no apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.

- 306.** El miembro gubernamental de México instó a la Comisión a que elaborara un texto equilibrado y observó que aún no se había examinado el punto 8, donde se hacía referencia a los beneficios de las nuevas tecnologías. Las nuevas tecnologías digitales, siempre que se aplicaran tras realizar consultas sustantivas con los interlocutores sociales y en el respeto de la legislación en materia de protección de datos, podían facilitar la transición a la formalidad, prevenir la informalización y reforzar los sistemas de cumplimiento. Además, esas tecnologías podían mejorar el acceso a los mercados nacionales y mundiales.
- 307.** La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda y las subenmiendas.
- 308.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una subenmienda para insertar, en la primera oración, «nuevas» después de «crecimiento de» y, en la segunda oración, «de estas nuevas» antes de «formas de empleo». Su propuesta de insertar «nuevas» se basaba en que ese apartado no trataba sobre el crecimiento general del empleo, sino sobre las nuevas formas resultantes de los cambios y las transformaciones. Los miembros gubernamentales de México, el Canadá, el Uruguay, Türkiye, Tailandia, Honduras, Kenya, en nombre del grupo de África, y Papua Nueva Guinea apoyaron la subenmienda.
- 309.** El Vicepresidente empleador no apoyó ni la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México ni la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea. Propuso otra subenmienda para insertar, en la primera oración, «la falta de una adaptación adecuada al cambio tecnológico» después de «en el mundo del trabajo impulsadas por».
- 310.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. Dividir la frase añadía ambigüedad y desvinculaba las dificultades de las instituciones públicas de las transformaciones más amplias que se estaban produciendo en el mundo del trabajo.
- 311.** El miembro gubernamental de México apoyó la subenmienda presentada por el Vicepresidente empleador para hacer hincapié en la necesidad de una adaptación al cambio tecnológico; a continuación, propuso suprimir «adecuada» después de «una adaptación» ya que no había consenso sobre lo que ello implicaba. Insistió en que era importante hacer referencia al cambio tecnológico «rápido», en consonancia con otros debates internacionales pertinentes. Para mejorar la fluidez de la frase, también propuso insertar «En ese sentido,» al principio de la segunda oración.
- 312.** El Vicepresidente empleador dijo que ninguna investigación basada en datos empíricos establecía un vínculo directo entre la innovación tecnológica y el aumento de la informalidad. Así pues, propuso una subenmienda para sustituir «están asociadas» por «podrían estar asociadas». La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y el miembro gubernamental de Zimbabwe apoyaron la subenmienda.
- 313.** El miembro gubernamental de México insistió en que, en la primera oración, se suprimiera «adecuada» después de «una adaptación» y apoyó la propuesta de sustituir «están asociadas» por «podrían estar asociadas» en la segunda oración.
- 314.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para añadir «y categorías de empresas» en la segunda oración.
- 315.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

- 316. Los miembros gubernamentales del Brasil; Türkiye; México; Kenya, en nombre del grupo de África; el Japón y los Estados Unidos apoyaron las subenmiendas presentadas por el Vicepresidente empleador y por la miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 317. La miembro gubernamental de Barbados no apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores; explicó que la cuestión no tenía que ver necesariamente con una adaptación adecuada.
- 318. El Vicepresidente trabajador dijo que su Grupo seguía considerando que existía una estrecha relación entre las innovaciones tecnológicas y la informalidad. No obstante, en aras del consenso, podía aceptar las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 319. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.66

- 320. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también del miembro gubernamental de la Argentina, presentó una enmienda para sustituir «el cambio ambiental y climático» por «las amenazas ambientales».
- 321. El Vicepresidente empleador dijo que su Grupo podría apoyar la enmienda.
- 322. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para incluir «las amenazas ambientales» y «el cambio climático».
- 323. La miembro gubernamental del Brasil propuso otra subenmienda para armonizar la terminología con el texto del apartado I), de modo que la expresión que se utilizara fuera «el cambio climático y la degradación ambiental». La miembro gubernamental del Canadá secundó la subenmienda, que también fue respaldada por la miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 324. El miembro gubernamental de México propuso otra subenmienda, secundada por la miembro gubernamental del Brasil, para insertar «los efectos adversos del» antes de «cambio climático y la degradación ambiental», de modo que el texto fuera más específico.
- 325. Los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; Noruega; el Canadá; Malí, y Tailandia apoyaron las subenmiendas.
- 326. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador dijeron que podrían apoyar las subenmiendas.
- 327. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 328. El punto 7, n) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8

A.67

- 329. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también del miembro gubernamental de la Argentina, propuso una enmienda para añadir «en vigor» después de «las leyes de protección de datos». Explicó que, dado que era un ámbito normativo que se estaba desarrollando, no se debería presuponer la existencia de leyes estrictas en materia de protección de datos.
- 330. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Señaló que añadir esa expresión carecía de visión de futuro, ya que la labor de la Comisión no solo debería tener en cuenta las normas

en vigor, sino también los desarrollos futuros. El Vicepresidente empleador tampoco apoyó la enmienda.

- 331.** Los miembros gubernamentales de la India; Tailandia; Kenya, en nombre del grupo de África; el Canadá; Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y el Japón apoyaron la enmienda.
- 332.** La miembro gubernamental del Brasil dijo que podría apoyar la enmienda, pero solicitó una aclaración, ya que le preocupaba que, en el futuro, la expresión «las leyes de protección de datos en vigor» se pudiera interpretar como una referencia a normas obsoletas.
- 333.** La representante del Secretario General indicó que en ninguna de las anteriores Conclusiones adoptadas por la Conferencia se había utilizado la expresión «en vigor». Añadió que, si el objetivo era hacer referencia a la legislación vigente en el momento en que se tomara el texto en consideración, el término «aplicables» podría ser más claro y apropiado. Con ello se evitaba la ambigüedad y, al mismo tiempo, se garantizaba que el texto hiciera referencia a la legislación vigente en el momento de su aplicación.
- 334.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para sustituir «en vigor» por «aplicables»; explicó que con ese cambio se reflejaría con más precisión el propósito original de la enmienda. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la subenmienda.
- 335.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.60

- 336.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para suprimir la tercera oración del punto 8, ya que solo destacaba los aspectos positivos de las cadenas de suministro para promover la formalización, sin mencionar los riesgos que conllevaba para el trabajo decente. Esos riesgos eran bien conocidos, al igual que los esfuerzos desplegados por los Estados para regular la conducta de las multinacionales mediante el desarrollo de la diligencia debida obligatoria.
- 337.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos; Zimbabwe; Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; el Brasil; el Canadá; Kenya, en nombre del grupo de África; México, y el Japón no apoyaron la enmienda.
- 338.** El Vicepresidente trabajador retiró la enmienda.

A.10

- 339.** El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda para suprimir «, en determinadas condiciones,» en la tercera oración, con el fin de que el texto resultara más claro. La enmienda fue secundada por el miembro gubernamental del Japón.
- 340.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 341.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y observó que, por sí solo, el acceso a los mercados no garantizaba la formalización. Sin las salvaguardias necesarias, incluidos los derechos laborales, la integración en las cadenas de suministro podría potenciar la informalidad, e incluso la explotación. Los beneficios de esa integración dependían de que se dieran las condiciones adecuadas. En consecuencia, propuso una subenmienda, que su Grupo ya había presentado como enmienda A.41, para sustituir «puede ayudar» por «podría ayudar, siempre que vaya acompañado de una regulación suficiente,».

- 342.** Los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; el Brasil; el Uruguay; Türkiye; el Japón; Tailandia, y México apoyaron la subenmienda.
- 343.** El Vicepresidente empleador dijo que no consideraba que una regulación suficiente ayudara a integrar a los trabajadores de la economía informal en la economía formal, como se daba a entender en la subenmienda. Por lo tanto, propuso otra subenmienda para sustituir «podría ayudar, siempre que vaya acompañado de una regulación suficiente,» por «, si va acompañado de un entorno propicio a la formalización, puede ayudar». Explicó que de ese modo el texto sería más útil e inclusivo.
- 344.** El miembro gubernamental de México propuso otra subenmienda para insertar, después de «si va acompañado», «de suficiente regulación y».
- 345.** El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para sustituir «de suficiente regulación y» por «de regulación eficaz y», ya que una regulación suficiente no tenía por qué dar resultados. Reiteró que debería insertarse la referencia a «un entorno propicio a la formalización». El término «entorno propicio» se había definido en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia en 2007, donde se hacía referencia a las condiciones jurídicas, institucionales, reglamentarias y en materia de políticas que influían en la capacidad de crear nuevas empresas, llevar a cabo sus actividades, hacerlas crecer y formalizarlas de manera sostenible. Así pues, el texto que se proponía insertar estaba en consonancia con el aspecto fundamental del punto 8.
- 346.** El Vicepresidente trabajador dijo que estaba de acuerdo con que se utilizara la expresión «de regulación eficaz» pero no apoyaba la propuesta de insertar también «y de un entorno propicio a la formalización».
- 347.** Los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, Kenya, el Canadá y el Japón apoyaron la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 348.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda, ya que se trataba de dos ideas distintas. La primera de ellas indicaba la necesidad de contar desde el principio con una regulación eficaz para asegurar que en las cadenas de suministro no aumentara la informalidad. La segunda idea se basaba en reconocer que las regulaciones no deberían ser excesivamente gravosas, ya que ello podría reducir considerablemente las oportunidades de formalización que ofrecían las cadenas de suministro.
- 349.** El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para sustituir «a la formalización» por «a la transición a la formalidad».
- 350.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 351.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada
- 352.** A raíz de la adopción de la enmienda, otra enmienda A.41 fue desestimada.

A.26

- 353.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y los miembros gubernamentales de Macedonia del Norte; Montenegro; Albania; Islandia, y Noruega presentó una enmienda para insertar al final del punto 8 un texto formulado en los siguientes términos: «La conducta empresarial responsable, en particular la diligencia debida, también puede contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas mundiales de suministro.». Como en este punto se hacía referencia a las nuevas oportunidades para promover la transición desde la economía informal a la economía formal, era importante

reflejar la función de la conducta empresarial responsable, un aspecto que se había señalado en el Informe de la Oficina.

- 354.** El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental de China no apoyaron la enmienda.
- 355.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda. La conducta empresarial responsable y la diligencia debida eran esenciales para garantizar que en las cadenas mundiales de suministro se promoviera el trabajo decente en el sector formal, se reforzara la rendición de cuentas y se protegieran los derechos.
- 356.** Los miembros gubernamentales de Türkiye, el Canadá, el Reino Unido, el Japón, Suiza, Barbados y el Uruguay apoyaron la enmienda.
- 357.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para suprimir «mundiales» y «, en particular la diligencia debida,» e insertar «incluida la cooperación en el lugar de trabajo, el refuerzo de las capacidades y los servicios e incentivos de desarrollo empresarial,» entre «La conducta empresarial responsable,» y «también puede contribuir». La debida diligencia era en gran medida un enfoque europeo que no reflejaba los diversos contextos económicos e institucionales de otras regiones. La Comisión no era el foro adecuado para promover una agenda de regulación de ámbito regional, especialmente cuando todavía estaban en curso negociaciones a nivel mundial en las Naciones Unidas. Exportar una agenda de ámbito regional conllevaba el riesgo de imponer modelos insostenibles a países que enfrentaban problemas diferentes. La formalización debía impulsarse con una regulación eficaz, políticas nacionales adaptadas y entornos propicios a las empresas. Correspondía a los Gobiernos, no a las empresas, velar por el cumplimiento de la legislación laboral, y la mejor manera de realizar progresos era a través de incentivos, capacitación y cooperación tripartita. El objetivo de la Comisión era promover la formalización de las unidades económicas, los trabajadores y las actividades de la economía informal. Introducir la diligencia debida en esta etapa era prematuro y podría impedir la formalización. El Grupo de los Empleadores no estaba en contra de la diligencia debida, pero consideraba que debería aplicarse a las unidades económicas de la economía formal.
- 358.** El Vicepresidente trabajador dijo que le sorprendía que el Grupo de los Empleadores se opusiera a la diligencia debida, especialmente porque se trataba de un elemento fundamental de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). Dijo que no estaba de acuerdo con que se incluyera la expresión «cooperación en el lugar de trabajo» ya que no era pertinente en el contexto. También se mostró sorprendido por la idea de que la referencia a esta cuestión obedecía a una preocupación de alcance regional. Por su propia naturaleza, las cadenas de suministro eran mundiales y no regionales. La Unión Europea había logrado formalizar importantes segmentos de su economía y las demás regiones podrían extraer enseñanzas de esa experiencia.
- 359.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que no apoyaba la subenmienda. El refuerzo de las capacidades, los incentivos y el desarrollo empresarial eran expresiones reiterativas, ya que formaban parte del texto sobre el entorno propicio que se había acordado previamente a raíz de una enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 360.** La miembro gubernamental del Brasil se mostró de acuerdo con el planteamiento presentado en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea e indicó que prefería que no se ampliara el punto excesivamente. Sopesó la propuesta del Grupo de los Empleadores y, como posible solución de compromiso, propuso otra subenmienda para suprimir «en particular la

diligencia debida» e «incluida la cooperación en el lugar de trabajo, el refuerzo de las capacidades y los servicios e incentivos de desarrollo empresarial,» y reformular el texto en los siguientes términos: «La conducta empresarial responsable también puede contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas de suministro.». La conducta empresarial responsable era el elemento central de la propuesta, mientras que la diligencia debida parecía un elemento secundario que se añadía al texto. El miembro gubernamental de México secundó la subenmienda.

- 361.** El miembro gubernamental del Canadá señaló que la diligencia debida no se planteaba como medida prescriptiva sino como una de las diferentes herramientas de conducta empresarial responsable. La diligencia debida permitía detectar y abordar problemas y, en determinadas situaciones, podía promover la formalización y servir como herramienta adecuada para abordar la informalidad.
- 362.** El miembro gubernamental del Reino Unido y la miembro gubernamental de Noruega apoyaron la enmienda presentada en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y se mostraron de acuerdo con el miembro gubernamental del Canadá en que debía mantenerse la referencia a la diligencia debida.
- 363.** El Vicepresidente empleador dijo que, a fin de seguir avanzando en el examen de las enmiendas, su Grupo podía apoyar la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil.
- 364.** El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, no apoyaron la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Brasil y apoyaron la enmienda original presentada en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 365.** El Vicepresidente empleador reiteró la propuesta de su Grupo de suprimir «mundiales» a fin de abarcar las cadenas de suministro mundiales y locales. El cambio no excluía las cadenas de suministro de ámbito mundial, sino que ampliaba el alcance de la expresión al incluir ambos tipos. En comparación con las cadenas locales de suministro, que en ocasiones estaban vinculadas de forma indirecta a las cadenas mundiales a través de varios intermediarios, en las cadenas mundiales de suministro la informalidad era menos prevalente debido a su propia estructura.
- 366.** El Vicepresidente trabajador dijo que su Grupo podía ser flexible a este respecto y estaba dispuesto a apoyar la subenmienda del Grupo de los empleadores.
- 367.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda y observó que la formulación comprendía las cadenas de suministro nacionales y mundiales.
- 368.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 369.** El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.
- 370.** La sección I en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.

II. Acelerar la aplicación de la Recomendación núm. 204: Principales enseñanzas extraídas

Sección II

- 371.** El subtítulo de la sección II «Acelerar la aplicación de la Recomendación núm. 204: Principales enseñanzas extraídas» fue adoptado.

Punto 9

Texto introductorio y apartados a) y b)

372. El texto introductorio y los apartados a) y b) fueron adoptados.

Punto 9, c)

A.2

373. El representante adjunto del Secretario General aclaró que los apartados a), b) y c) estaban retomados directamente de la Recomendación núm. 204, una norma acordada a nivel internacional; así pues, el texto de estos apartados no debía modificarse.

374. En vista de la aclaración de la Oficina, el miembro gubernamental de Zimbabwe retiró una enmienda relativa a este apartado.

375. El punto 9, c) fue adoptado.

376. El punto 9 en su conjunto fue adoptado.

Punto 10

377. El punto 10 fue adoptado.

Punto 11

Texto introductorio y punto 11, a), i)

378. El texto introductorio y el punto 11, a), i) fueron adoptados.

Punto 11, a), ii)

A.65

379. Se retiró una enmienda para corregir una errata en el texto en español y se indicó que la secretaría se ocuparía de corregir la errata.

A.36

380. El miembro gubernamental de México, secundado por el miembro gubernamental del Brasil, presentó una enmienda para insertar «desagregados» después de «con datos».

381. El Vicepresidente empleador, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Noruega, Kenya, en nombre del grupo de África, y el Canadá apoyaron la enmienda.

382. La enmienda fue adoptada.

383. El punto 11, a), ii) fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 11, a), iii) y iv)

384. Los puntos 11, a), iii) y iv) fueron adoptados.

Punto 11, b)**Texto introductorio**

385. El texto introductorio fue adoptado.

Punto 11, b), i)**A.20**

386. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «reconocimiento efectivo del» entre «la libertad sindical y del» y «derecho de negociación colectiva», en consonancia con la terminología de la OIT.

387. El Vicepresidente trabajador y la miembro gubernamental de Noruega apoyaron la enmienda.

388. La enmienda fue adoptada.

A.19

389. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir al final del apartado «La cooperación tripartita también es esencial para ello.». Explicó que, dado que los trabajadores de la economía informal tenían derecho a organizarse, unirse a federaciones y participar en la negociación colectiva, añadir una referencia a la «cooperación tripartita» señalaría la importancia que tenía la colaboración en el lugar de trabajo en las empresas de la economía informal para reforzar la voz de los trabajadores, aumentar la representación y apoyar la transición a la formalidad.

390. El Vicepresidente trabajador dijo que no apoyaba la enmienda porque la «colaboración en el lugar de trabajo», por lo general, hacía referencia a discusiones fuera del ámbito de la negociación colectiva. En la OIT ya existía el concepto bien establecido de «diálogo social». Por lo tanto, propuso una subenmienda para sustituir «La cooperación tripartita» por «El diálogo social».

391. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, dijo que la actual terminología de la Oficina en materia de negociación colectiva y diálogo social ya era suficientemente exhaustiva, por lo que no era necesario añadir una referencia a la cooperación tripartita.

392. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir «La cooperación tripartita» por «El diálogo social, incluida la cooperación tripartita».

393. El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para sustituir «incluida» por «que puede incluir».

394. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

395. La enmienda fue adoptada en su forma enmendada.

396. El punto 11, b), i) fue adoptado.

Puntos 11, b), ii) y iii)

397. Los puntos 11, b), ii) y iii) fueron adoptados.

Puntos 11, c), i), ii) y iii)

398. Los puntos 11, c), i), ii) y iii) fueron adoptados.

Nuevo inciso antes del punto 11, c), iv)

A.81

- 399.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo inciso antes del inciso iv), cuyo texto sería el siguiente: «las medidas con perspectiva de género son elementos esenciales de las estrategias de formalización, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, suelen tener un acceso limitado a los recursos y asumen responsabilidades de cuidado desproporcionadas.». El propósito de la enmienda era hacer referencia a la ausencia de medidas con perspectiva de género para apoyar a las mujeres y promover más ampliamente su incorporación a la economía formal.
- 400.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 401.** El miembro gubernamental del Canadá también apoyó la enmienda. Reconoció la pertinencia de mencionar los roles de género y los posibles obstáculos y desigualdades, y observó que no era adecuado adoptar un enfoque único para promover la transición a la formalidad.
- 402.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para, después de «las medidas», sustituir «con perspectiva de género» por «que toman en consideración los diferentes niveles de exposición y riesgos, incluidos los que afrontan mujeres y hombres,».
- 403.** La miembro gubernamental del Uruguay apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, pero no la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos. Dado que la subenmienda no había recibido un apoyo suficiente, la Comisión retomó el examen de la enmienda original.
- 404.** Los miembros gubernamentales del Brasil; Chile; Malí; Türkiye; Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, el Reino Unido, México; el Japón; Honduras; Noruega; Kenya; Zambia; Colombia; Filipinas; Sudáfrica; Papua Nueva Guinea, y Suiza apoyaron la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 405.** La enmienda fue adoptada.
- 406.** El nuevo inciso del punto 11, c) fue adoptado.

Punto 11, c), iv)

A.52

- 407.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una enmienda para sustituir, después de «medidas complementarias», «inclusivas y con perspectiva de género» por «que tengan en cuenta los diferentes niveles de exposición y los riesgos, especialmente aquellos que afrontan las mujeres y los hombres,».
- 408.** Los miembros gubernamentales de Argelia, la Argentina, Malí, Burkina Faso, el Chad, Malasia, Qatar, Egipto y Namibia apoyaron la enmienda.
- 409.** Los miembros gubernamentales del Canadá; Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; el Brasil; Chile; el Uruguay; Honduras; el Japón; Suiza; Indonesia; Colombia, y Noruega, así como el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, no apoyaron la enmienda.

- 410. El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que prefería mantener la redacción «inclusivas y con perspectiva de género». Explicó que era esencial adoptar medidas que abordaran las normas y las desigualdades de género a fin de crear un entorno en el que los trabajadores pudieran realmente participar en la economía formal.
- 411. Dado que existía una amplia mayoría que apoyaba el texto original, la enmienda propuesta no fue adoptada.
- 412. El punto 11, c), iv) fue adoptado.

Puntos 11, d), i) y ii)

- 413. Los puntos 11, d), i) y ii) fueron adoptados.

Punto 12

Párrafo introductorio y apartados a) y b)

- 414. El párrafo introductorio y los apartados a) y b) fueron adoptados.

Punto 12, c)

A.40

- 415. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para realizar varias modificaciones en este apartado. El texto resultante sería el siguiente: «Las cadenas de suministro, sobre todo las de las empresas multinacionales, pueden conectar a los trabajadores y las unidades económicas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, con los mercados nacionales y de exportación, prestar servicios como los de refuerzo de las capacidades, y favorecer la transferencia de competencias, la formalización y la mejora de la calidad del empleo. No obstante, en las cadenas de suministro siguen existiendo déficits de trabajo decente. A fin de garantizar el respeto de las normas del trabajo, es fundamental promover el trabajo decente y la formalización en las cadenas de suministro, así como la adopción de reglamentaciones y políticas adecuadas.». La enmienda abordaba los riesgos relacionados con las cadenas de suministro, como se planteaba en el Informe de la OIT *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, de 2016.
- 416. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda.
- 417. Los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; Noruega; el Uruguay, y el Canadá apoyaron la enmienda.
- 418. El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para sustituir, en la primera oración, «have the potential» por «can» (que no afectaba a la versión del texto en español) y, al final del apartado, «adecuadas» por «eficaces».
- 419. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda y propuso otra subenmienda para reinsertar «El mayor acceso a» al principio del apartado e insertar en la última oración, después de «promover el trabajo decente», «la productividad, las empresas sostenibles».
- 420. El Vicepresidente trabajador, en aras del consenso, propuso una subenmienda para suprimir la palabra «mayor» al principio del apartado y señaló que podía aceptar el texto resultante en su forma enmendada y subenmendada.
- 421. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Kenya, en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.

- 422. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 423. A raíz de la adopción de la enmienda, otras dos enmiendas A.11 y A.1 fueron desestimadas.
- 424. El punto 12, c) fue adoptado en su forma enmendada.
- 425. La sección II en su conjunto fue adoptada.

III. Promover el trabajo decente mediante la transición a la formalidad, sin dejar a nadie atrás

Sección III

- 426. El subtítulo de la sección III «Promover el trabajo decente mediante la transición a la formalidad, sin dejar a nadie atrás» fue adoptado.

Punto 13

- 427. El punto 13 fue adoptado.

Punto 14

Texto introductorio

A.68

- 428. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también del miembro gubernamental de la Argentina, presentó una enmienda para sustituir «las circunstancias», una expresión demasiado imprecisa, por «la legislación y las políticas», que a su juicio otorgaba mayor flexibilidad a los Estados Miembros que sometieran a consideración las recomendaciones y que además tenía en cuenta los sistemas jurídicos de cada uno a la hora de aplicarlas.
- 429. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 430. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. El término original, «las circunstancias», era más apropiado ya que tenía un alcance más amplio; por otra parte, para promover la formalización quizás habría que modificar «la legislación y las políticas».
- 431. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó el texto original y observó que la formulación «deberían promover medidas como las siguientes» ya otorgaba suficiente flexibilidad y que la expresión «circunstancias nacionales» abarcaba «la legislación y las políticas».
- 432. Los miembros gubernamentales del Brasil y el Japón expresaron su preferencia por el texto original, pero dijeron que eran flexibles en aras del consenso.
- 433. El miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, apoyó el texto original, ya que la expresión «circunstancias nacionales» era de uso habitual en los textos y los instrumentos jurídicos de la OIT.
- 434. La representante del Secretario General aclaró que las conclusiones de la Comisión no constituirían un instrumento jurídico vinculante y que la intención de la frase «deberían promover medidas como las siguientes» era únicamente ofrecer recomendaciones a los países.
- 435. El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que, en vista de la explicación de la Oficina, podía ser flexible.

436. La enmienda no fue adoptada.

437. El texto introductorio fue adoptado.

Buena gobernanza y estrategias integradas

Primer epígrafe del punto 14

438. El epígrafe «Buena gobernanza y estrategias integradas» fue adoptado.

Punto 14, a)

439. El punto 14, a) fue adoptado.

Punto 14, b)

A.21

440. La Comisión examinó una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India y secundada por la miembro gubernamental del Brasil para sustituir «basadas en el compromiso del conjunto de las instancias gubernamentales» por «sobre la base de un enfoque conjunto de las instancias gubernamentales, de».

441. El miembro gubernamental del Japón apoyó la enmienda.

442. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador dijeron que sus Grupos podían apoyar la enmienda.

443. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, presentó una subenmienda para sustituir el texto en cuestión por «sobre la base del compromiso adquirido a través de un enfoque conjunto de las instancias gubernamentales, de».

444. El miembro gubernamental de la Argentina y el miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda en la versión presentada por el miembro gubernamental de la India.

445. El Vicepresidente empleador dijo que su Grupo mantenía una posición flexible.

446. El Vicepresidente trabajador y el miembro gubernamental de Tailandia apoyaron la subenmienda.

447. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.27

448. La Comisión examinó una enmienda presentada en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea para insertar «inclusivo» después de «diálogo social».

449. El Vicepresidente empleador, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales del Brasil; Togo; Qatar, en nombre de los Estados Miembros del Consejo de Cooperación del Golfo, y Kenya, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

450. La enmienda fue adoptada.

A.64

451. El miembro gubernamental de la Argentina propuso una enmienda para insertar «e impulsar pisos de protección social para lograr la transición a la formalidad» después de «y en el diálogo social». La referencia a los pisos de protección social estaba en consonancia con la Recomendación núm. 202 y con la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre

la protección social (seguridad social), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión, en 2021.

- 452. El miembro gubernamental de los Estados Unidos secundó la enmienda.
- 453. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para insertar «sostenibles» después de «pisos de protección social».
- 454. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que, al hacer referencia a los pisos de protección social, era importante reflejar enteramente el enfoque de la Recomendación núm. 202 y presentó una subenmienda para sustituir el texto propuesto en la enmienda por «y establecer y mantener pisos de protección social y ponerlos en práctica con estrategias de extensión de la seguridad social para lograr la transición a la formalidad».
- 455. El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental de la República Democrática del Congo no apoyaron la subenmienda, por considerarla poco clara.
- 456. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda propuesta en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 457. El miembro gubernamental de México también apoyó la segunda subenmienda e indicó que en los últimos años se habían logrado avances considerables en su país en lo tocante a establecer y mantener pisos de protección social.
- 458. El miembro gubernamental de Malí apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 459. La miembro gubernamental de Togo propuso una subenmienda para insertar, después de «diálogo social inclusivo», «a fin de promover la puesta en práctica de pisos de protección social sostenibles».
- 460. El miembro gubernamental de Argelia dijo que la intención del punto 14 era proponer medidas para promover la transición a la formalidad, no para establecer pisos de protección social. Sumándose a Malí, apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 461. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental del Togo e indicó que era importante mencionar la sostenibilidad al hacer referencia a los pisos de protección social.
- 462. La representante del Secretario General indicó que el punto 14, *d*) ya contenía una referencia a la protección social.
- 463. La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que su grupo prefería el texto original.
- 464. El miembro gubernamental de la Argentina dijo que, además de la referencia a la protección social en el punto 14, *d*) era importante que en el apartado se hiciera una referencia a los pisos de protección social. Reiteró su apoyo a la enmienda original.
- 465. El miembro gubernamental del Perú coincidió con el miembro gubernamental de la Argentina y propuso una subenmienda para insertar, después de «diálogo social inclusivo», «alentar la puesta en práctica de pisos de protección social».
- 466. El miembro gubernamental de México, con miras a seguir avanzando en la discusión, propuso que el apartado concluyera en «diálogo social inclusivo», en el entendimiento de que la protección social se abordaría más adelante en el documento.

- 467.** El Vicepresidente empleador, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; Türkiye; el Canadá; Kenya y la India apoyaron la propuesta formulada por el miembro gubernamental de México. Así quedó acordado.
- 468.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 469.** El punto 14, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, *c)*

A.69

- 470.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una enmienda para sustituir «con perspectiva de género» por «que tengan en cuenta los distintos niveles de exposición y riesgo, incluidos los que afrontan las mujeres y los hombres». Su Gobierno no estaba de acuerdo con el concepto de género y prefería una formulación que hiciera referencia a grupos de población específicos.
- 471.** El miembro gubernamental de Argelia secundó la enmienda.
- 472.** El Vicepresidente empleador, el Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Kenya, en nombre del grupo de África; el Canadá; el Reino Unido; el Brasil, y Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyaron la enmienda.
- 473.** La enmienda fue rechazada.
- 474.** El punto 14, *c)* fue adoptado.

Punto 14, *d)*

A.84

- 475.** El miembro gubernamental de la Argentina propuso una enmienda para sustituir «instar con firmeza a que la financiación pública promueva un trabajo decente» por «promover que la financiación pública impulse el trabajo decente». Era más apropiado emplear el verbo «promover», ya que se acercaba más a las expresiones utilizadas en el texto introductorio del punto.
- 476.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos secundó la enmienda.
- 477.** El Vicepresidente trabajador y los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; Chile; el Togo; Guinea; el Japón; la República Democrática del Congo; México; Argelia; Malí, y Kenya, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 478.** La enmienda fue rechazada.

A.51

- 479.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «nacional e internacional» después de «financiación pública», con la intención de reflejar las dos fuentes de financiación que eran importantes para promover la formalización y el trabajo decente.
- 480.** El Vicepresidente empleador dijo que podía apoyar la enmienda.
- 481.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la enmienda. Las iniciativas mundiales de cooperación para el desarrollo,

como el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, entraban en el ámbito de la financiación pública internacional y habría que incluirlas.

- 482. El miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda.
- 483. El miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda para sustituir, en la versión en inglés, «domestic» por «national», a fin de mantener la coherencia con la terminología financiera estándar (la subenmienda no afectaba la versión en español).
- 484. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la subenmienda.
- 485. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.50

- 486. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar, después de «plenamente formalizado», «incluido en el sector del cuidado y asistencia a las personas» a fin de hacer hincapié en un sector con altos niveles de informalidad. La financiación pública con frecuencia propiciaba el trabajo informal en ese sector, bien mediante pagos directos o el recurso a contratos precarios.
- 487. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, por considerar que el hecho de destacar a un sector específico podría dar lugar a pedidos de que se incluyeran otros sectores.
- 488. La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda. El sector del cuidado era una prioridad nacional y el Brasil había adoptado recientemente un programa nacional sobre economía del cuidado.
- 489. El miembro gubernamental de Türkiye no apoyó la enmienda, ya que creaba ambigüedad acerca de si la financiación se dirigía al sector en sí o a la promoción del trabajo decente en el sector.
- 490. El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la enmienda y afirmó que el sector del cuidado era crucial en las iniciativas de formalización y la proporción de mujeres que trabajaban en este sector era desproporcionada.
- 491. La miembro gubernamental de Chile apoyó la enmienda, que estaba en conformidad con la política exterior feminista de Chile e hizo hincapié en la vulnerabilidad del sector del cuidado frente a la informalidad.
- 492. Los miembros gubernamentales de Suiza, el Uruguay, México, el Canadá y Honduras apoyaron la enmienda.
- 493. La miembro gubernamental del Togo no apoyó la enmienda. Advirtió que incluir listas de sectores podía sentar un precedente y afirmó que diversos instrumentos vigentes de la OIT ya abarcaban el sector del cuidado.
- 494. La miembro gubernamental del Senegal no apoyó la enmienda. Si se daba prioridad al sector del cuidado, otros sectores, como el rural o el de las plataformas, podrían pretender a un reconocimiento similar.
- 495. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Malí, Zimbabwe y Tailandia no apoyaron la enmienda.
- 496. El Vicepresidente trabajador dijo que la enmienda contaba con el apoyo de trabajadores de todas las regiones y no debería entenderse como una propuesta regional. El sector del cuidado y asistencia a las personas había sido desatendido durante largo tiempo y recientemente había

concitado la atención de la OIT y sus mandantes. El Grupo de los Trabajadores no podía ser flexible y mantenía la enmienda.

- 497. El Vicepresidente empleador recordó que el punto 6 ya contenía referencias a sectores vulnerables a los que no se había prestado atención, incluidos los trabajadores del sector del cuidado. Sin embargo, en aras del consenso, propuso una subenmienda para insertar «, entre otros sectores,» antes de «el sector del cuidado y asistencia a las personas,».
- 498. El Vicepresidente trabajador aceptó la subenmienda.
- 499. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.85

- 500. El miembro gubernamental de la Argentina presentó una enmienda, secundada por el miembro gubernamental de la India, para insertar, después de «eficaz y adecuada», «, en la medida de los recursos disponibles».
- 501. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 502. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. En las condiciones actuales ya eran muchas las personas que carecían de acceso a la protección social y añadir la condición de la disponibilidad de recursos iba a desalentar aún más la financiación de la protección social. Hizo hincapié en que el acceso a la protección social era un derecho que debía garantizarse.
- 503. Los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; la República Democrática del Congo; Malí; México, y Zambia no apoyaron la enmienda, ya que creaba una contradicción con la primera parte del apartado, que alentaba a movilizar fondos públicos para la protección social. La Recomendación núm. 202 instaba a los Miembros a considerar diversos métodos para movilizar los recursos necesarios para los pisos de protección social.
- 504. El Vicepresidente empleador dijo que se sumaría a la posición de la mayoría.
- 505. El miembro gubernamental de la Argentina reiteró que la enmienda añadía valor al apartado, pero, en aras del consenso, aceptó retirar su enmienda original y propuso una subenmienda para insertar, al final del apartado, «e impulsar pisos de protección social para lograr la transición a la formalidad».
- 506. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.
- 507. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda ya que, a su juicio, era reiterativa. Los miembros gubernamentales de Türkiye; Malí; el Senegal; la República Democrática del Congo; Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y México estuvieron de acuerdo con esta opinión.
- 508. El miembro gubernamental de la Argentina lamentó que en el apartado no se incluyera una referencia a los pisos de protección social, pero aceptó retirar la subenmienda.
- 509. El representante adjunto del Secretario General propuso que, si la Comisión deseaba que el texto estuviera más en consonancia con la Recomendación núm. 202, el apartado podría finalizar con la frase «sistemas de protección social adecuados, incluidos los pisos de protección social». Sin embargo, para optimizar el uso del tiempo y teniendo en cuenta que el miembro gubernamental de la Argentina había retirado su enmienda, la discusión del apartado se dio por finalizada.
- 510. El punto 14, d) fue adoptado en su forma enmendada.

Entorno propicio para la transición a la formalidad

Segundo epígrafe del punto 14

511. El epígrafe «Entorno propicio para la transición a la formalidad» fue adoptado.

Puntos 14, e) y f)

512. Los puntos 14, e) y f) fueron adoptados.

Punto 14, g)

A.70

513. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también del miembro gubernamental de la Argentina, retiró una enmienda, ya que su ubicación no era la correcta.

514. El punto 14, g) fue adoptado.

Punto 14, h)

515. El punto 14, h) fue adoptado.

Punto 14, i)

516. El Vicepresidente trabajador lamentó la formulación escogida para el texto del punto 14, i) en relación con las agencias de empleo privadas y manifestó que deseaba hacer una declaración para que constara en actas. Las agencias de empleo privadas solían aprovecharse de la precariedad, en lugar de promover el trabajo decente. Si bien estas agencias decían ofrecer oportunidades y flexibilidad, la realidad de millones de trabajadores, sobre todo en la economía informal (como los trabajadores domésticos, los trabajadores del cuidado y asistencia a las personas, y los trabajadores migrantes), estaba marcada por la explotación, la inseguridad y la falta de protección básica. Las agencias de empleo privadas operaban con frecuencia en zonas jurídicas grises, dejando de lado los acuerdos colectivos, rebajando salarios y eludiendo la rendición de cuentas. En el caso de los trabajadores ya marginados por motivos de género, por su situación migratoria o por la informalidad, las agencias de empleo privadas a menudo acentuaban su situación de vulnerabilidad en lugar de ayudarles a salir de ella.

517. La OIT no había adoptado Convenio (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997, con la intención de fortalecer las agencias de empleo privadas, sino con la de regular sus actividades y proteger a los trabajadores y sus derechos laborales, con miras a promover el trabajo decente. Esos importantes instrumentos deberían guiar a la Comisión en sus deliberaciones a la hora de mencionar a las agencias de empleo privadas en el texto. Cuando se ocuparan del seguimiento de las conclusiones, la OIT y sus Estados Miembros deberían asegurarse de que la regulación de las agencias de empleo privadas se atuviera a las normas internacionales del trabajo y protegiera con firmeza los derechos y la dignidad de los trabajadores, a través de la vigilancia, la rendición de cuentas y el compromiso inquebrantable con la justicia social.

518. El Vicepresidente empleador dijo que, si bien podrían existir algunas irregularidades en relación con las agencias de empleo privadas, también podrían hallarse problemas similares en el ámbito de los servicios públicos de empleo. Descartar a las agencias de empleo privadas solo por esas irregularidades no sería sensato desde un punto de vista estratégico. En muchos países, las agencias de empleo privadas colocaban a la mayoría de los trabajadores del

mercado laboral, mientras que las oportunidades de empleo público estaban disminuyendo paulatinamente a medida que se reducía el tamaño de las administraciones públicas en un contexto de cambios económicos, tecnológicos y sociales. El sector privado actuaba como motor principal del crecimiento económico y la Comisión debería reconocer la importancia de las agencias de empleo privadas.

- 519.** Conforme al Convenio núm. 181, las agencias de empleo privadas fueron reconocidas por la OIT como servicios intermediarios entre los empleadores y los solicitantes de empleo, ya que ayudaban a unos y otros en lo tocante a la colocación. El Vicepresidente empleador solicitó a la Oficina que dejara constancia de que se debería otorgar la misma importancia y credibilidad a las agencias de empleo privadas y a los servicios públicos de empleo, y que se debería reconocer su innegable contribución a la creación de empleo y al buen funcionamiento del mercado laboral.
- 520.** El punto 14, *i)* fue adoptado.

Nuevo apartado después del punto 14, *i)*

A.34

- 521.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que Türkiye; Macedonia del Norte; Montenegro; Albania; la República de Moldova; Islandia, y Noruega suscribían su declaración. Seguidamente presentó una enmienda para añadir un apartado después del apartado *i)*, formulado en los siguientes términos: «apoyar y coordinar estrategias de transición justa y formalización a fin de aumentar la resiliencia climática de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, promover la creación de empleo decente y productivo en la economía azul y en la economía verde, y propiciar una prosperidad compartida a través de la transición a la formalidad, mejorando al mismo tiempo los resultados ambientales;».
- 522.** En los puntos 7, *l)* y 7, *n)* del proyecto de conclusiones se identificaba el cambio climático como uno de los factores que impulsaban la informalidad. No obstante, la enmienda tenía la finalidad de aportar equilibrio al texto añadiendo referencias a cuestiones climáticas y ambientales en la sección dedicada a las medidas que los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían promover. El apartado propuesto mejoraría la coherencia con otras partes del proyecto de conclusiones y reflejaría que era necesario dar respuestas integradas que vincularan las políticas del mercado de trabajo con las estrategias climáticas. Además, estaría en consonancia con la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión, en 2023, en la que se instaba a los Gobiernos a que, en consulta con los interlocutores sociales, concibieran estrategias integradas para facilitar la transición a la economía formal, prestando especial atención a los sectores más afectados por el cambio climático, y a que adoptaran medidas de respuesta conexas.
- 523.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda. En el Informe de la Oficina y en las intervenciones realizadas durante el debate se había insistido en que los trabajadores de la economía informal estaban excesivamente expuestos a las perturbaciones climáticas, entre ellas el estrés climático, las inundaciones y los fenómenos meteorológicos extremos, lo que ponía en riesgo sus puestos de trabajo, sus medios de subsistencia, su seguridad y su salud. La formalización era un elemento indispensable para apoyar una transición justa.
- 524.** El Vicepresidente empleador reconoció que la enmienda tocaba un tema importante que era necesario abordar. En consonancia con los documentos ya adoptados por la OIT, propuso una

subenmienda para suprimir el adjetivo «climática» después de «resiliencia» y sustituir «trabajo productivo en la economía azul y en la economía verde» por «trabajo productivo en la economía sostenible». La resiliencia climática no se mencionaba ni en la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de 2023, ni en las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de 2015. Si se suprimía el adjetivo «climática», el texto haría referencia a la resiliencia de los trabajadores en un sentido más amplio. Además, si bien la OIT participaba en la promoción de las economías verdes, por ejemplo, a través de los Programas de Trabajo Decente por País, el concepto de «economía azul» (por lo general vinculado a los recursos marinos) no se mencionaba específicamente en el mandato actual de la OIT. Si se utilizaba la expresión «economía sostenible» la formulación sería más inclusiva y apropiada.

- 525.** El miembro gubernamental de México observó que mencionar la resiliencia climática era una cuestión muy importante, sobre todo para los trabajadores de las zonas rurales, que estaban expuestos a mayores riesgos debido al aumento de las temperaturas. La resiliencia climática era un hecho y el texto debería reflejarlo. Aunque preferiría mantener la expresión «economía azul y economía verde», dijo que podría ser flexible a ese respecto. Basándose en discusiones previas, como las que se habían mantenido durante la pandemia de COVID-19, propuso una subenmienda para sustituir «en la economía azul y en la economía verde» por «en la economía sostenible, inclusiva y resiliente». Esa formulación estaba en consonancia con la Agenda 2030 y abarcaba las dimensiones económica, social y ambiental.
- 526.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.
- 527.** El Vicepresidente empleador apoyó la propuesta de sustituir «en la economía azul y en la economía verde» por «en la economía sostenible, inclusiva y resiliente», pero reiteró que deseaba que se suprimiera «climática» después de «resiliencia».
- 528.** El miembro gubernamental de México indicó que su subenmienda mantenía «climática» después de «resiliencia». La referencia a la resiliencia climática era importante porque el aumento de las temperaturas, las sequías y las inundaciones constituían riesgos de gravedad, que requerían que los trabajadores fueran cada vez más resilientes.
- 529.** La miembro gubernamental del Brasil pidió aclaraciones sobre el origen de la formulación utilizada en la enmienda propuesta por los Estados miembros de la Unión Europea. También pidió que se aclarara cuál era la relación entre la mejora de los resultados ambientales y la transición a la formalidad.
- 530.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que su delegación podría ser flexible en cuanto a la referencia a la economía azul y la economía verde, pero deseaba mantener la expresión «resiliencia climática». La formulación propuesta provenía de la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada por la Conferencia en su 111.ª reunión, en 2023.
- 531.** La representante del Secretario General (Sra. Celeste Drake, Directora General Adjunta), señaló que la enmienda se ajustaba en líneas generales a la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada por la Conferencia en su 111.ª reunión, en 2023. A lo largo de los años, la OIT había ido sustituyendo gradualmente el término «verde» por la expresión «sostenible desde el punto de vista ambiental» y el término «resiliencia» se había utilizado en la resolución para reflejar factores más amplios además de la «resiliencia climática»

- 532.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda para reinsertar «climática» después de «resiliencia», sustituir «sostenible, inclusiva y resiliente» por «en las economías ambientalmente sostenibles» y, en la versión en inglés, sustituir «promoting» y «ensuring» por «to promote» and «to ensure», cambio que no afectaba a la versión en español.
- 533.** Los miembros gubernamentales de Suiza, México, el Brasil y el Uruguay, así como el Vicepresidente trabajador, apoyaron la subenmienda.
- 534.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda propuesta en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 535.** El nuevo apartado después del punto 14, *i)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, *j)*

- 536.** El punto 14, *j)* fue adoptado.

Punto 14, *k)*

- 537.** El miembro gubernamental de Sudáfrica retiró su enmienda al apartado A.5.
- 538.** El punto 14, *k)* fue adoptado.

Nuevos apartados después del punto 14, *k)*

A.48

- 539.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del apartado *k)* formulado en los siguientes términos: «fortalecer las políticas y las reglamentaciones para abordar las formas de trabajo inseguras, inclusive velando por la clasificación correcta de las relaciones de trabajo». La enmienda pretendía abordar el hecho de que en el texto original no se instara a los Gobiernos ni a los interlocutores sociales a tomar medidas en relación con las formas de trabajo inseguras y la clasificación errónea.
- 540.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda.
- 541.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda. Esta cuestión se trataba ampliamente en otros apartados, en particular en los apartados *k)*, *l)* y *o)*.
- 542.** Los miembros gubernamentales del Uruguay y el Brasil apoyaron la enmienda.
- 543.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para suprimir «fortalecer las políticas y las reglamentaciones para» al principio del apartado.
- 544.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para reinsertar «fortalecer las políticas y las reglamentaciones para», sustituir «formas de trabajo inseguras» por «formas diversas de trabajo», e insertar «, a fin de determinar si son empleados o trabajadores por cuenta propia» después de «relaciones de trabajo».
- 545.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «formas diversas de trabajo» por «formas atípicas de empleo» y suprimir el texto que el Grupo de los Empleadores proponía insertar después de «relaciones de trabajo». El miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda.
- 546.** El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para simplificar el apartado de modo que quedara formulado en los siguientes términos: «fortalecer las políticas y las reglamentaciones para la clasificación correcta de las relaciones de trabajo».

- 547. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Vicepresidente trabajador apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 548. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 549. El nuevo apartado después del punto 14, *k*) fue adoptado.

A.32

- 550. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y de los miembros gubernamentales de Türkiye; Macedonia del Norte; Montenegro; Albania; la República de Moldova; Islandia y Noruega propuso una enmienda para insertar un nuevo apartado después del apartado *k*), formulado en los siguientes términos: «aplicar la legislación de diligencia debida, junto con la promoción de una conducta empresarial responsable, de conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, a fin de contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas mundiales de suministro». La enmienda tenía por objeto abordar la importancia de la diligencia debida para reforzar la responsabilidad de las empresas y promover prácticas laborales justas en las cadenas de suministro.
- 551. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir «aplicar» por «apoyar», insertar «, cuando proceda,» después de «diligencia debida» y sustituir «a fin de contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas mundiales de suministro» por «así como con mecanismos de apoyo a las unidades económicas en su adaptación a los requisitos asociados». La subenmienda reconocía la importancia del principio de la diligencia debida y ponía de relieve el hecho de que aún no se aplicaba plenamente en todos los Estados Miembros de la OIT, en particular en las economías en desarrollo. La expresión «mecanismos de apoyo a las unidades económicas» abarcaba cinco elementos distintos: asegurar la visibilidad; fortalecer la capacidad de las empresas para facilitar su cumplimiento de los requisitos de diligencia debida; facilitar el acceso a los mercados mediante mecanismos de apoyo a los proveedores para satisfacer los requisitos de los compradores; reducir la carga normativa, y apoyar la transición de los trabajadores y las unidades económicas del sector informal y semiformal.
- 552. El Vicepresidente trabajador apoyó sin reservas la enmienda original presentada en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, sin las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores. El concepto de «diligencia debida» figuraba en varios textos de la OIT aplicables a todos sus Estados Miembros.
- 553. La miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda; explicó que la enmienda original ponía la legislación nacional al mismo nivel que los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- 554. El miembro gubernamental de México dijo que era importante abordar la cuestión de la diligencia debida y apoyó la enmienda propuesta en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 555. El miembro gubernamental de los Estados Unidos coincidía con la miembro gubernamental del Brasil y apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 556. El miembro gubernamental de Kenya dijo que podía apoyar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

- 557.** El miembro gubernamental del Canadá propuso una subenmienda para insertar «aplicar medidas para favorecer la diligencia debida», antes de «junto con». La subenmienda fue secundada por el miembro gubernamental del Reino Unido.
- 558.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Canadá.
- 559.** El Vicepresidente trabajador también apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Canadá; propuso otra subenmienda para insertar, al final del apartado, «a fin de contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas de suministro» después de «los requisitos asociados».
- 560.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para insertar al principio del apartado, antes de «junto con», «fortalecer los esfuerzos para favorecer la diligencia debida».
- 561.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que incluir la expresión «aplicar medidas» al comienzo del apartado era un requisito mínimo para la Unión Europea. Apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 562.** El Vicepresidente trabajador dijo que su Grupo podía aceptar tanto «fortalecer los esfuerzos» como «aplicar medidas».
- 563.** El miembro gubernamental del Canadá dijo que debería mantenerse la referencia a la aplicación.
- 564.** El Vicepresidente empleador indicó que el término «aplicar» podía plantear problemas, dado que la falta de marcos impediría la aplicación en muchos países. Mantuvo la subenmienda que había presentado.
- 565.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que la subenmienda del Grupo de los Empleadores proporcionaba un margen de flexibilidad suficiente para que los países pudieran abordar la cuestión de la diligencia debida.
- 566.** Los miembros gubernamentales del Japón; México; el Brasil; Kenya, en nombre del grupo de África; China y la India indicaron que podían apoyar la redacción del apartado en la versión subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 567.** Tras la discusión de otra serie de enmiendas, la miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que podía aceptar la subenmienda del Grupo de los Empleadores.
- 568.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 569.** El nuevo apartado después del punto 14, *k*) fue adoptado.

A.33

- 570.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados Miembros de la Unión Europea y de los miembros gubernamentales de Türkiye, Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, la República de Moldova, Islandia y Noruega presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 14 *k*) formulado en los siguientes términos: «promover mecanismos de denuncia voluntaria para las unidades económicas y asegurar la protección de los informantes contra las represalias». La protección de los informantes, un término que figuraba en el Convenio núm.190, era una inversión estratégica para promover la transición hacia la economía formal.

- 571.** El Vicepresidente trabajador solicitó aclaraciones adicionales sobre el significado del término «informantes» que figuraba en la enmienda propuesta en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 572.** El Vicepresidente empleador indicó que los niveles de informalidad no eran los mismos en todas partes y que su relación con los informantes no estaba clara. También pidió aclaraciones sobre las consecuencias de las denuncias voluntarias.
- 573.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados Miembros de la Unión Europea, explicó que el término «informantes» aparecía en el Convenio núm. 190, que hacía hincapié en la necesidad de contar con procedimientos de notificación seguros. La finalidad de la enmienda era promover el registro de las unidades económicas de la economía informal sin temor a represalias, incluso mediante el recurso a mecanismos voluntarios de denuncia, con el fin de evitar sanciones. La enmienda también pretendía destacar el papel que los trabajadores podían desempeñar en apoyo a las iniciativas de formalización, por ejemplo, mediante la cooperación con los servicios de inspección del trabajo.
- 574.** El Vicepresidente trabajador dijo que la explicación facilitada por la miembro gubernamental de Polonia en nombre de los Estados Miembros de la Unión Europea era suficiente e indicó que apoyaba la enmienda.
- 575.** El miembro gubernamental de México dijo que, en principio, apoyaba la propuesta, pero pidió que se aclarara cómo podían aplicarse mecanismos de denuncia a las unidades económicas de la economía informal, dado que, por definición, estas no respondían a criterios formales. No estaba seguro de que existiera una relación entre esos mecanismos y la formalización.
- 576.** Dado que no contaba con un apoyo amplio, la miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados Miembros de la Unión Europea, retiró la enmienda.
- 577.** La enmienda fue retirada.

Punto 14, l)

A.22

- 578.** La enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India no recibió apoyo y fue desestimada.
- 579.** El punto 14, l) fue adoptado.

Punto 14, m)

A.6

- 580.** La enmienda presentada por el miembro gubernamental de Sudáfrica fue desestimada debido a la ausencia del miembro gubernamental.
- 581.** El punto 14, m) fue adoptado.

Punto 14, n)

- 582.** El punto 14, n) fue adoptado.

Punto 14, o)**A.47**

- 583.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir «así como para sectores» e insertar, entre «en riesgo de padecerlo,» y «y tipos de unidades económicas», «así como para los trabajadores de determinados sectores como los trabajadores rurales y agrícolas, los mineros, los trabajadores de la construcción, los trabajadores del cuidado y asistencia a las personas, los trabajadores domésticos, los trabajadores basados en el domicilio, los vendedores ambulantes, los trabajadores del reciclaje y los recolectores de residuos,».
- 584.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 585.** El miembro gubernamental de México propuso una subenmienda para incluir «los trabajadores migrantes,» después de «los trabajadores de la construcción,».
- 586.** Los miembros gubernamentales del Brasil y el Canadá, así como el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, apoyaron la subenmienda.
- 587.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.46

- 588.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar, al final del apartado, «de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)». Tras presentar la enmienda, el Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda a su enmienda inicial para insertar «de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes» y suprimir las referencias a convenios específicos.
- 589.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Türkiye, el Brasil, México, Chile y Kenya, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 590.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 591.** El punto 14, o) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevos apartados después del punto 14, o)**A.18**

- 592.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 14, o) del siguiente tenor: «promover alianzas público-privadas que puedan desempeñar un papel transformador para abordar la informalidad mediante soluciones inclusivas, eficientes y escalables».
- 593.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. No se disponía de pruebas que demostraran que las alianzas público-privadas tuvieran algún efecto transformador a la hora de abordar la informalidad. Sobre la base de discusiones mantenidas en el seno del Grupo de los Trabajadores y de experiencias nacionales, subrayó los efectos perjudiciales de las alianzas público-privadas para los trabajadores, por ejemplo, contratos complejos, distribución desigual de los riesgos, servicios con sobrepagos y ganancias que favorecerían a los inversores privados.

- 594.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso una subenmienda para suprimir «transformador». Si bien reconoció que algunas alianzas público-privadas habían sido exitosas, eran pocos los ejemplos que respaldaban el planteamiento de la enmienda. La subenmienda fue secundada por el miembro gubernamental de Guinea.
- 595.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda. En el párrafo 170 del Informe de la Oficina, se señalaba que se habían establecido alianzas público-privadas para fomentar la colaboración entre los organismos gubernamentales, los gobiernos locales, el sector privado y la sociedad civil, lo que había facilitado el desarrollo de competencias y la financiación específica para quienes tuvieran un empleo informal.
- 596.** El Vicepresidente trabajador reiteró que su Grupo no apoyaba la enmienda. Las alianzas público-privadas con frecuencia propiciaban la informalización, la explotación, sobre todo en el sector de la salud, y unos costos más altos de los servicios privatizados, sin ofrecer ninguna mejora. Instó a la Comisión a que en las conclusiones no se promovieran de ninguna manera las alianzas público-privadas.
- 597.** El Vicepresidente empleador reconoció las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores, pero sostuvo que se debían a fallos en las reglamentaciones, no a las propias alianzas público-privadas. Estas alianzas eran reconocidas a nivel mundial por apoyar la formalización, la creación de empleo y la prestación de servicios. Instó a que se elaboraran reglamentaciones más sólidas, así como propuestas constructivas para mejorar su puesta en práctica y fortalecer su contribución a las iniciativas de formalización.
- 598.** El miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda y la subenmienda. Muchas regiones, especialmente en África, tenían limitaciones fiscales que reducían la disponibilidad de los recursos públicos necesarios para apoyar la formalización de las unidades económicas de la economía informal. En esos contextos, los Gobiernos establecían alianzas público-privadas con el fin de movilizar capital para el desarrollo y así mejorar las condiciones y facilitar el acceso a oportunidades en la economía formal.
- 599.** El miembro gubernamental de México propuso una subenmienda para insertar «importante» después de «papel» y «transparentes» después de «soluciones». Observó que, en su país, un proyecto realizado en el marco de una alianza público-privada había beneficiado a tres millones de jóvenes.
- 600.** El miembro gubernamental de Türkiye apoyó las subenmiendas y destacó la importancia de las alianzas público-privadas en su país. Describió varios proyectos en curso en Türkiye – algunos de ellos financiados por la Unión Europea – que promovían la formalización mediante formación, incentivos para la contratación y campañas de divulgación y sensibilización, y beneficiaban a decenas de miles de trabajadores de la economía informal. Las alianzas público-privadas también ayudaban a reducir los costos en que incurrían los empleadores cuando utilizaban los servicios públicos de empleo.
- 601.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 602.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda y propuso una nueva subenmienda para reformular el apartado en los siguientes términos: «evaluar el papel que tanto el sector público como el privado pueden desempeñar para abordar la informalidad mediante soluciones transparentes, inclusivas, eficientes y escalables cuando reflejan los principios de la OIT y las normas internacionales del trabajo». Los términos «transparentes, inclusivas, eficientes y escalables» habían sido retomados de la formulación propuesta por el Grupo de los Empleadores y estaban en consonancia con los principios de la OIT y las normas

internacionales del trabajo. En lugar de colocarlos juntos, la nueva formulación separaba al sector público del privado y reconocía la función general del sector privado en el desarrollo.

- 603.** El Vicepresidente empleador observó que había un amplio apoyo entre los Gobiernos a las alianzas público-privadas y destacó su potencial para establecer sinergias entre el sector público y el sector privado. Los casos en los que se había hecho un uso indebido de las alianzas público-privadas no menoscababan su valor general para la sociedad y el desarrollo. Instó al Grupo de los Trabajadores a que reconociera el papel que estas alianzas podían desempeñar para promover la formalización, siempre que estuvieran debidamente reglamentadas.
- 604.** El Vicepresidente trabajador reconoció el papel indiscutible que el sector privado desempeñaba en el desarrollo, pero señaló que no estaba seguro de que la descripción positiva que se había hecho de las alianzas público-privadas fuera del todo correcta. Había que seguir investigando para fundamentar la afirmación que se incluía en la enmienda. En lugar de mencionar las alianzas público-privadas, el texto podría hacer hincapié en las diferentes funciones del sector público y el sector privado.
- 605.** El miembro gubernamental del Canadá dijo que el Primer Ministro de su país había anunciado recientemente el recurso a las alianzas público-privadas como estrategia para abordar la crisis de la vivienda en su país. Las alianzas público-privadas podían ser eficaces en algunos contextos, pero en otros no, lo que ponía de manifiesto la necesidad de armonizar los intereses públicos, las protecciones y los intereses privados, inclusive en lo tocante a la distribución de riesgos. Como solución de compromiso, propuso una subenmienda para sustituir «evaluar el papel que tanto el sector público como el privado pueden desempeñar para abordar la informalidad» por «reconocer el papel que las alianzas público-privadas pueden desempeñar para abordar la informalidad», suprimir el resto de la oración hasta «mediante soluciones» y mantener «cuando reflejan los principios de la OIT y las normas internacionales del trabajo». La subenmienda reconocía así el papel que las alianzas público-privadas podrían desempeñar para abordar la informalidad, siempre que reflejaran los principios de la OIT y las normas internacionales del trabajo.
- 606.** El miembro gubernamental de Türkiye secundó la subenmienda.
- 607.** Los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre los Estados miembros de la Unión Europea, Noruega y Suiza apoyaron la subenmienda.
- 608.** El Vicepresidente empleador dijo que, dado el amplio apoyo de los Gobiernos a la subenmienda, su Grupo también podía apoyarla.
- 609.** El Vicepresidente trabajador reconoció los fundamentos de la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Canadá. Sin embargo, las experiencias provenientes de todos los continentes no demostraban que las alianzas público-privadas hubieran dado resultados positivos. El sector privado con frecuencia se llevaba todos los beneficios, mientras que las consecuencias negativas se socializaban. Sin embargo, en aras del compromiso, propuso una nueva subenmienda para sustituir «reconocer» por «tomar en consideración».
- 610.** Los miembros gubernamentales del Canadá, Noruega y Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, así como el Vicepresidente empleador, apoyaron la subenmienda.
- 611.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 612.** El nuevo apartado después del punto 14, o) fue adoptado.

A.82

- 613.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 14, o) del siguiente tenor: «evaluar los riesgos de informalización y elaborar medidas específicas para prevenirlos y reducirlos». La Recomendación núm. 204 no solo proporcionaba orientaciones para promover y facilitar la formalización, sino también para prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. Sin embargo, el proyecto de conclusiones que se estaba examinando no hacía ninguna referencia a la prevención.
- 614.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 615.** El miembro gubernamental de México propuso una subenmienda para añadir «, incluidos aquellos en la economía de plataformas digitales» al final del apartado. La intención era destacar a los sectores emergentes identificados en las evaluaciones de los riesgos de informalización.
- 616.** Los miembros gubernamentales de Chile, el Brasil y el Uruguay, así como el Vicepresidente trabajador, apoyaron la subenmienda.
- 617.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda. Observó que no existían pruebas claras que permitieran vincular el trabajo en plataformas con la informalización. Propuso que esta cuestión se abordara en las secciones del documento que trataban sobre la labor de investigación de la OIT, y no en la que incluía recomendaciones en materia de reglamentación.
- 618.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, Türkiye y Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyaron la subenmienda.
- 619.** El miembro gubernamental de México retiró la subenmienda a condición de que esta cuestión se abordara en otra parte del documento.
- 620.** La enmienda fue adoptada.
- 621.** El nuevo apartado después del punto 14, o) fue adoptado.

Punto 14, p)

A.17

- 622.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar «reconocimiento efectivo del derecho» antes de «de negociación colectiva».
- 623.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 624.** La enmienda fue adoptada.

A.16

- 625.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para suprimir la expresión «a todos los trabajadores». Explicó que la negociación colectiva se aplicaba por lo general a los asalariados y no así a los trabajadores independientes.
- 626.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Citó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y afirmó que el derecho de negociación colectiva era un derecho humano universal aplicable a todos los trabajadores.
- 627.** Los miembros gubernamentales del Brasil, el Uruguay, Türkiye, Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y Kenya, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.

- 628.** El Vicepresidente trabajador pidió asesoramiento a la Oficina. No estaba de acuerdo con la afirmación del Vicepresidente empleador según la cual el derecho de negociación colectiva tenía limitaciones. Subrayó que el Grupo de los Trabajadores consideraba que todos los trabajadores gozaban de ese derecho.
- 629.** El Vicepresidente empleador aclaró que no había intentado sugerir que el ámbito de la negociación colectiva fuera limitado, ya que, por el contrario, este era ilimitado. Observó, no obstante, que en el caso de algunos segmentos de la fuerza de trabajo el derecho de negociación colectiva no era aplicable ni obligatorio.
- 630.** La representante del Secretario General reconoció que tal vez no era adecuado emplear el verbo «extender». Confirmó que el derecho de negociación colectiva era un derecho humano y, por lo tanto, se aplicaba a todas las personas. Sugirió que el verbo «extender» podría sustituirse por expresiones alternativas cuyo uso era más frecuente en relación con esos derechos.
- 631.** Teniendo en cuenta la explicación de la Oficina, el Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir «extender» por «respetar» y para insertar «de todos los trabajadores» después de «negociación colectiva».
- 632.** La miembro gubernamental de Chile propuso otra subenmienda, secundada por el miembro gubernamental del Brasil, para suprimir «, incluso a escala nacional y sectorial». Explicó que, si se aceptaba la expresión «de todos los trabajadores», esa formulación sería innecesaria.
- 633.** El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para añadir «promover y realizar» después de «respetar». Estaba de acuerdo con que se insertara la expresión «de todos los trabajadores».
- 634.** El Vicepresidente empleador apoyó las subenmiendas.
- 635.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 636.** El punto 14, *p*) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del punto 14, *p*)

A.45

- 637.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 14 *p*), del siguiente tenor: «fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable como componente esencial del trabajo decente, y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 190 de la OIT;». Explicó que los trabajadores de la economía informal estaban más expuestos a riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y a situaciones de violencia y acoso, y a menudo carecían de protección jurídica. Por lo tanto, se necesitaban disposiciones específicas, y más aún teniendo en cuenta el reciente reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental y la adopción del Convenio núm. 190.
- 638.** Los miembros gubernamentales del Uruguay, Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y México apoyaron la enmienda.
- 639.** El miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda. Sin embargo, observó que no todos los Estados Miembros que integraban su grupo habían ratificado el Convenio núm. 190. De todos modos, el acento estaba puesto en «fortalecer» y «abordar» y los sistemas nacionales contaban con la suficiente flexibilidad para adoptar medidas en consonancia con las disposiciones del Convenio núm. 190.

- 640. El miembro gubernamental de Argelia señaló que el Convenio núm. 190 no estaba directamente relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, a diferencia del Convenio núm. 155, que, a su juicio, era más pertinente en este contexto.
- 641. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 642. La enmienda fue adoptada.
- 643. El nuevo apartado después del punto 14, *p*) fue adoptado.

Puntos 14, *q*), *r*), *s*) y *t*)

- 644. Los puntos 14, *q*), *r*), *s*) y *t*) fueron adoptados.

A.25

- 645. El miembro gubernamental de Zimbabwe presentó una enmienda, secundada por el miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, para insertar un nuevo apartado después del punto 14, *t*) del siguiente tenor: «facilitar las evaluaciones comparativas y el intercambio de experiencias entre los Estados Miembros sobre buenas prácticas en materia de formalización». Observó que, si bien los avances en materia de formalización variaban de un país a otro, el aprendizaje mutuo podría acelerar el proceso. Propuso que la OIT facilitara las evaluaciones comparativas y el intercambio de buenas prácticas entre los Estados Miembros.
- 646. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
- 647. La enmienda fue adoptada.
- 648. El nuevo apartado después del punto 14, *t*) fue adoptado.

Punto 15

Texto introductorio

A.23

- 649. El miembro gubernamental de la India, secundado por el miembro gubernamental de la Argentina, presentó una enmienda para insertar, después de «la transición a la formalidad», «tomando en consideración las circunstancias nacionales». Explicó que así se aseguraría que las estrategias estuvieran adaptadas al contexto específico de cada país, en lugar de intentar aplicar un modelo único para todos. La finalidad de la enmienda era reforzar la soberanía nacional y aumentar la pertinencia y la eficacia del apoyo de la OIT.
- 650. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 651. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que consideraba que debilitaba el texto.
- 652. Los miembros gubernamentales del Canadá; el Brasil; Guinea; el Uruguay; Kenya, en nombre del grupo de África, y Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, no apoyaron la enmienda.
- 653. El Vicepresidente empleador dijo que, a fin de que avanzara la discusión, el Grupo de los Empleadores podía ser flexible. Incluso con la formulación original se entendía claramente que la OIT no actuaría en ningún Estado soberano sin cooperar estrechamente con el Gobierno del país.
- 654. El Presidente observó que la enmienda no contaba con un apoyo mayoritario.
- 655. La enmienda no fue adoptada.

Coherencia de las políticas y orientaciones estratégicas

Primer epígrafe del punto 15

656. El epígrafe «Coherencia de las políticas y orientaciones estratégicas» fue adoptado.

Punto 15, a)

A.24

- 657.** La Comisión examinó una enmienda presentada por el miembro gubernamental de la India y secundada por el miembro gubernamental de la Argentina para sustituir «decente» por «de calidad» e insertar a continuación «la promoción de condiciones de trabajo decentes,».
- 658.** El Vicepresidente empleador dijo que su Grupo podía apoyar la enmienda.
- 659.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «empleo de calidad» por «trabajo decente» y suprimir «la promoción de condiciones de trabajo decentes», de manera que el texto se ajustara a la terminología de la OIT.
- 660.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 661.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó la subenmienda.
- 662.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.79

- 663.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y los miembros gubernamentales de Türkiye; Albania; la República de Moldova; Macedonia del Norte; Montenegro; Islandia, y Noruega propuso una enmienda para insertar «, eficaces» después de «sistemas de protección social universales» a fin de garantizar la coherencia con otras partes de las conclusiones.
- 664.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 665.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda insertar «sostenibles» después de «eficaces,».
- 666.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.
- 667.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.80

- 668.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y los miembros gubernamentales de Türkiye; Albania; la República de Moldova; Macedonia del Norte; Montenegro; Islandia, y Noruega presentó una enmienda para sustituir «mecanismo» por «sistemas» e insertar «los mecanismos de» después de «inspección del trabajo y» por razones de coherencia con la terminología de la OIT.
- 669.** El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
- 670.** La enmienda fue adoptada.
- 671.** El punto 15, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 15, b)

672. El punto 15, b) fue adoptado.

Point 15, c)

673. El Vicepresidente empleador retiró dos enmiendas A.15 y A.14 a este apartado.

674. El punto 15, c) fue adoptado.

Punto 15, d)

675. El punto 15, d) fue adoptado.

Punto 15, e)

A.71

676. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también del miembro gubernamental de la Argentina, propuso una enmienda para sustituir «sindicatos» por «las organizaciones y asociaciones que estimen convenientes». La finalidad de la enmienda era, por una parte, armonizar el apartado con los principios fundamentales y, por otra, ampliar su alcance.

677. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para ajustar la terminología al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT, propuso suprimir «y asociaciones» y añadir «own» en la versión en inglés (lo que no afectaba a la versión en español).

678. Los miembros gubernamentales de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea; Kenya, en nombre del grupo de África, y los Estados Unidos apoyaron la subenmienda.

679. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.13

680. El Vicepresidente empleador retiró una enmienda a este apartado.

681. El punto 15, e) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 15, f)

682. El punto 15, f) fue adoptado.

Investigación y datos

Segundo epígrafe del punto 15

683. El epígrafe «Investigaciones y datos» fue adoptado.

Punto 15, g)

684. El punto 15, g) fue adoptado.

Nuevo apartado después del punto 15, g)

A.12

- 685.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 15, g) formulado en los siguientes términos: «Elaborar herramientas y metodologías para recabar datos con exactitud sobre las empresas de la economía informal, su producción y su contribución a la economía, así como para evaluar la percepción que tienen las personas de la transición a la formalidad y sus motivaciones para llevarla a cabo;». La enmienda pretendía abordar la falta de estadísticas y datos adecuados sobre la informalidad, sus diversas cuestiones transversales y las razones que explicaban su persistencia.
- 686.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para sustituir «empresas» por «unidades».
- 687.** El Vicepresidente empleador y la miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyaron la subenmienda.
- 688.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 689.** El nuevo apartado después del punto 15, g) fue adoptado.

Puntos 15, h) e i)

- 690.** Los puntos 15, h) e i) fueron adoptados.

Refuerzo de las capacidades**Tercer epígrafe del punto 15**

- 691.** El epígrafe «Refuerzo de las capacidades» fue adoptado.

Punto 15, j)

A.62

- 692.** El miembro gubernamental de la Argentina presentó una enmienda, secundada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, para insertar «, previa solicitud del Estado,» después de «asistencia técnica».
- 693.** El representante adjunto del Secretario General indicó que en los textos de la OIT solía utilizarse la fórmula «previa solicitud». En consecuencia, el Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para utilizar esa formulación.
- 694.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 695.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 696.** El punto 15, j) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 15, k)

- 697.** El punto 15, k) fue adoptado.

Punto 15, l)

A.72

- 698. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, en nombre también del miembro gubernamental de la Argentina, presentó una enmienda para insertar «sobre las políticas salariales, incluidos los salarios vitales,» después de «los mandantes».
- 699. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 700. La enmienda fue adoptada.
- 701. El punto 15, l) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 15, m)

- 702. El punto 15, m) fue adoptado.

Nuevo apartado después del punto 15, m)

A.83

- 703. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 15, m) formulado en los siguientes términos: «prestar apoyo a los países para evaluar los riesgos de informalización y elaborar medidas con el fin de prevenirlos y abordarlos;». La finalidad de la enmienda era hacer hincapié en la importancia de las medidas de prevención.
- 704. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para sustituir «países» por «mandantes».
- 705. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda.
- 706. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 707. El nuevo apartado después del punto 15, m) fue adoptado.

A.44

- 708. El Vicepresidente trabajador retiró una enmienda para añadir un nuevo apartado después del punto 15, m).

Liderazgo y alianzas estratégicas**Cuarto epígrafe del punto 15**

- 709. El epígrafe «Liderazgo y alianzas estratégicas» fue adoptado.

Punto 15, n)

A.30

- 710. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea y los miembros gubernamentales de Türkiye, Albania, la República de Moldova, Macedonia del Norte, Montenegro, Islandia y Noruega presentó una enmienda para suprimir el punto 15, n). Observó que no había necesidad de organizar una reunión tripartita de expertos, puesto que se celebrarían consultas tripartitas para elaborar una hoja de ruta.

- 711. El Vicepresidente empleador dijo que su Grupo apoyaba la enmienda. Señaló, sin embargo, que era importante organizar una discusión tripartita sobre la hoja de ruta.
- 712. El representante adjunto del Secretario General dijo que la finalidad de la reunión de tripartita expertos era establecer el marco y los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la hoja de ruta, así como los mecanismos de seguimiento de sus resultados. En ese sentido, la reunión tripartita de expertos y la hoja de ruta iban de la mano.
- 713. El Vicepresidente empleador propuso que la Oficina quizás podría organizar dos reuniones tripartitas: una para circunscribir la discusión y producir resultados que pudieran aprovecharse en una segunda reunión tripartita sobre la hoja de ruta. Ahora bien, en consideración de las limitaciones de recursos y de tiempo, su Grupo podía ser flexible con respecto a esta propuesta.
- 714. La enmienda fue adoptada. En consecuencia, una enmienda A. 74 presentada por los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y la Argentina fue desestimada.
- 715. El punto 15, n) fue suprimido.

Punto 15, o)

A.29

- 716. La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, así como de los miembros gubernamentales de Türkiye, Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, la República de Moldova, Noruega e Islandia, presentó una enmienda para insertar, después de «con plazos definidos», «y en consulta con los mandantes tripartitos».
- 717. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 718. El miembro gubernamental de los Estados Unidos solicitó a la Oficina que aclarara la diferencia, si existía, entre una reunión tripartita de expertos y una consulta tripartita. Preguntó asimismo si la consulta con los mandantes tripartitos conllevaría o no gastos adicionales.
- 719. El representante adjunto del Secretario General aclaró que la expresión «en consulta con los mandantes tripartitos» no implicaba necesariamente la realización de una reunión tripartita de expertos. Las consultas tripartitas podían celebrarse en el marco formal de una reunión tripartita de expertos o en otro marco. Para convocar una reunión de expertos sería necesario que la Oficina lo solicitara y el Consejo de Administración de la OIT aprobara su realización.
- 720. La enmienda fue adoptada.
- 721. El punto 15, o) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 15, p)

A.75

- 722. El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda para sustituir «establecer un resultado específico del Programa y Presupuesto centrado en» por «intensificar los esfuerzos programáticos para», ya que la Comisión no tenía autoridad para establecer un resultado del Programa y Presupuesto.
- 723. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador no apoyaron la enmienda.
- 724. El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda.
- 725. En respuesta a una petición de aclaración, la representante del Secretario General explicó que la Oficina preparaba las propuestas de Programa y Presupuesto, el Consejo de Administración

las discutía y, por último, se sometían a examen y adopción por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina no podía establecer unilateralmente un resultado del Programa y Presupuesto. La Comisión podría considerar la posibilidad de «proponer» un resultado específico del Programa y Presupuesto, que posteriormente sería examinado por los órganos correspondientes de la OIT.

- 726.** El miembro gubernamental de México, secundado por el miembro gubernamental de la India, presentó una subenmienda para sustituir «establecer un resultado específico del Programa y Presupuesto» por «proponer un resultado específico del Programa y Presupuesto».
- 727.** Los miembros gubernamentales de Kenya, en nombre del grupo de África, Suiza y Noruega, así como el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador, apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México.
- 728.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 729.** El punto 15, *p)* fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del punto 15, *p)*

A.78

- 730.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 15, *p)* formulado en los siguientes términos: «apoyar los esfuerzos en pos del trabajo decente y la formalización en las cadenas de suministro, entre otras cosas promoviendo la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y el desarrollo de legislación sobre diligencia debida, y garantizando el seguimiento de la estrategia de la OIT sobre las cadenas de suministro;». Observó que, a pesar de los amplios debates sobre la falta de trabajo decente en las cadenas de suministro y la persistencia del trabajo mal remunerado y el trabajo informal en ellas, no se mencionaba ninguna medida concreta para promover el trabajo decente en las cadenas de suministro. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales era un instrumento fundamental para promover una conducta empresarial responsable y el trabajo decente. Por otra parte, aunque varios países aplicaban legislación sobre diligencia debida y se había establecido el Programa de acción prioritario para la obtención de resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro, de la OIT, era necesario que la Oficina continuara ampliando su labor en esta esfera, teniendo en cuenta los riesgos específicos a los que estaban expuestos los trabajadores de la economía informal en las cadenas de suministro.
- 731.** El Vicepresidente empleador dijo que esta cuestión ya se había abordado en una sección anterior y que, en consecuencia, no apoyaba la enmienda.
- 732.** El Vicepresidente trabajador señaló que el documento del proyecto de conclusiones estaba estructurado en diferentes secciones. La sección que se estaba discutiendo se centraba en las medidas que debería adoptar la OIT, mientras que la discusión anterior hacía referencia a la gobernanza y las responsabilidades a nivel de los países. Así pues, la enmienda propuesta era pertinente y necesaria a fin de velar por que la Oficina continuara la labor encaminada a promover el trabajo decente en las cadenas de suministro.
- 733.** Los miembros gubernamentales del Uruguay, Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, y Tailandia apoyaron la enmienda.
- 734.** Los miembros gubernamentales de la India y los Estados Unidos no apoyaron la enmienda.

- 735.** La miembro gubernamental de Polonia, en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, propuso una subenmienda, como solución de compromiso, para insertar «regional o nacional» entre «legislación» y «sobre diligencia debida». Explicó que, con esa formulación, quedaría claro que la legislación sobre diligencia debida no tenía un carácter internacional ni hacía referencia a normas mundiales.
- 736.** El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda, también en aras del compromiso, para suprimir «, entre otras cosas promoviendo la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT y el desarrollo de legislación regional o nacional sobre diligencia debida».
- 737.** El miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Propuso una subenmienda lingüística para sustituir «y asegurando» por «y asegurar».
- 738.** El Vicepresidente empleador dijo que su Grupo podía estar de acuerdo con la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores y con la consiguiente subenmienda lingüística.
- 739.** Dado que no se plantearon más objeciones, la enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 740.** El nuevo apartado después del punto 15, *p*) fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 15, *q*), *r*) y *s*)

- 741.** Los puntos 15, *q*), *r*) y *s*) fueron adoptados.

Nuevo apartado después del punto 15, *s*)

A.42

- 742.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 15, *s*) formulado en los siguientes términos: «otorgar mayor atención y visibilidad a los esfuerzos desplegados en apoyo de la formalización de la economía informal, inclusive a través del reconocimiento del día 2 de noviembre como Día Internacional de la Mujer en la Economía Informal;». El propósito era reclamar la atención internacional respecto de los esfuerzos desplegados en favor de la formalización de la economía informal, subrayando su importancia para reducir la pobreza y las desigualdades, apoyar el trabajo decente y fomentar un crecimiento económico inclusivo. Las mujeres estaban sobrerrepresentadas en la economía informal, a menudo percibían remuneraciones más bajas y trabajaban en condiciones inseguras.
- 743.** El Vicepresidente empleador dijo que reconocía la importancia de la enmienda propuesta, pero observó que el establecimiento de un día internacional solía requerir la aprobación por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas y debía seguir un procedimiento establecido.
- 744.** El miembro gubernamental de México manifestó su respaldo al espíritu de la enmienda y propuso una subenmienda para sustituir «inclusive a través del reconocimiento» por «inclusive a través de esfuerzos para alentar a la Asamblea General a adoptar».
- 745.** La miembro gubernamental de Noruega apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de México.
- 746.** La miembro gubernamental del Brasil propuso otra subenmienda, secundada por el miembro gubernamental del Canadá, para sustituir «adoptar» por «considerar la posibilidad de adoptar».

- 747.** El representante adjunto del Secretario General explicó que los días internacionales se podían establecer solamente por medio de una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas; en cambio, las jornadas mundiales podían establecerlas directamente los organismos especializados. Por ejemplo, la OIT había declarado el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 748.** El Vicepresidente empleador reiteró que apoyaba el espíritu de la enmienda, pero indicó que el 2 de noviembre ya había sido proclamado como el Día Internacional para Poner Fin a la Impunidad de los Crímenes contra Periodistas.
- 749.** El Vicepresidente trabajador observó que, al parecer, existía un apoyo generalizado al fundamento de la enmienda. El Grupo de los Trabajadores reconocía que era necesario redactar este apartado cuidadosamente y solicitó asesoramiento a la Oficina a fin de asegurar que la propuesta pudiera prosperar adecuadamente.
- 750.** El miembro gubernamental de Argelia no apoyó la enmienda. La fecha propuesta no era adecuada, puesto que ya se utilizaba para la celebración de otro día internacional. Ya existían jornadas que abordaban preocupaciones importantes, como el Día Internacional de la Mujer y la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Observó que establecer múltiples jornadas centradas en las mujeres podría debilitar su repercusión global.
- 751.** El miembro gubernamental de Malí dijo que la enmienda propuesta carecía de pertinencia y, por lo tanto, propuso una subenmienda, secundada por el miembro gubernamental del Chad, para proponer un Día Internacional de la Transición a la Formalidad. Proponía sustituir el texto posterior a «reconocimiento» por otro formulado en los siguientes términos: «un día internacional de sensibilización sobre la transición de la economía informal a la economía formal».
- 752.** El miembro gubernamental de la República Democrática del Congo apoyó la subenmienda.
- 753.** El Presidente, a petición de la Comisión, presentó una propuesta de texto preparada por la Oficina formulada en los siguientes términos: «otorgar mayor atención y visibilidad a los esfuerzos en apoyo de la formalización de la economía informal, inclusive considerando la posibilidad de introducir un Día Internacional de la Transición a la Formalidad;».
- 754.** El Vicepresidente trabajador dijo que su Grupo había presentado la enmienda con el propósito de que se reconociera el papel y la participación de las mujeres en la economía informal.
- 755.** El Vicepresidente empleador dijo que apoyaba el texto propuesto por la Oficina. Dado que el proceso para declarar un día internacional era complejo, era mejor adoptar un enfoque flexible.
- 756.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda al texto propuesto por la Oficina de modo que la formulación resultante fuera la siguiente: «considerar la posibilidad de introducir un día específico para otorgar visibilidad a las mujeres en la economía informal;».
- 757.** Los miembros gubernamentales de Türkiye, el Canadá, el Reino Unido, Noruega, el Uruguay, la India y Honduras apoyaron la subenmienda.
- 758.** Los miembros gubernamentales de Zimbabwe, Malí y la República Democrática del Congo no apoyaron la subenmienda y manifestaron que preferían el texto propuesto por la Oficina.
- 759.** La miembro gubernamental de Chile dijo que era importante no dejar a nadie atrás y que, por ese motivo, podía ser flexible con respecto a la formulación del apartado.
- 760.** El miembro gubernamental de Kenya, en nombre del grupo de África, dijo que la informalidad afectaba cada grupo de manera diferente y, por lo tanto, no apoyaba la subenmienda.

- 761. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «las mujeres» por «las dificultades que afrontan todos los trabajadores».
- 762. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 763. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 764. El nuevo apartado después del punto 15, s) fue adoptado.

Punto 15, t)

- 765. El punto 15, t) fue adoptado.
- 766. Los apartados del cuarto epígrafe del punto 15, en su conjunto, fueron adoptados en su forma enmendada.
- 767. La sección III en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.

Aprobación del proyecto de conclusiones relativas a los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

- 768. Las Conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente, en su conjunto, fueron adoptadas en su forma enmendada.

Aprobación del proyecto de resolución sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

- 769. El Presidente presentó el proyecto de resolución, que fue leído en voz alta a los miembros de la Comisión.
- 770. La resolución fue adoptada.

Observaciones finales

- 771. El miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Reino Unido, Noruega y Suiza, dio las gracias al Presidente y a la Oficina por su magnífica labor, y agradeció al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores su excelente espíritu de colaboración a lo largo de las reuniones de la Comisión.
- 772. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, dio las gracias al Presidente por haber dirigido las labores de la Comisión; también dio las gracias al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores y, en particular, al Vicepresidente empleador y al Vicepresidente trabajador por su cooperación.
- 773. El miembro gubernamental del Japón dio las gracias al Presidente por los esfuerzos que había realizado y expresó su agradecimiento a la Oficina por la preparación de la discusión y las intervenciones que había realizado durante los debates. Expresó su aprecio por el espíritu de colaboración demostrado por los interlocutores sociales y los Gobiernos durante los debates.
- 774. La miembro gubernamental de Qatar dio las gracias a la Oficina y a todos los que habían contribuido a los fructíferos resultados de la Comisión, incluido el personal técnico y los

intérpretes. Las Conclusiones eran un importante logro para promover la protección de los trabajadores y la transición a la formalidad, que era una prioridad internacional.

- 775.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos hizo suyas las palabras de agradecimiento a los colegas del Grupo Gubernamental, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores. Apreció el compromiso y la flexibilidad que se había demostrado durante las labores de la Comisión. Dio las gracias al Presidente por dirigir los debates y tomar decisiones cuando se había alcanzado un consenso amplio. También dio las gracias a la Oficina por sus esfuerzos y sus orientaciones claras. Su Gobierno apoyaba con firmeza la protección de las mujeres y las niñas, la defensa de sus derechos y su empoderamiento. En las Conclusiones se utilizaba la terminología sobre igualdad de género de la Recomendación núm. 204 y entendía que en una discusión general no podía negociarse de nuevo la terminología de un instrumento. Sin embargo, su Gobierno consideraba que los términos adoptados se referían específicamente a la igualdad entre mujeres y hombres, y lamentaba que la terminología relativa a los diferentes niveles de riesgos que afrontaban las mujeres y los hombres, así como a las respuestas a esos riesgos, no fuera más clara.
- 776.** La miembro gubernamental del Brasil, hablando en nombre del grupo de países de América Latina y el Caribe, dio las gracias al Presidente y felicitó a todos los participantes de la Comisión por la adopción del texto, que otorgaría visibilidad a diversos grupos en relación con la transición a la formalidad.
- 777.** El miembro gubernamental de la Argentina felicitó al Presidente por su excelente labor al frente de la Comisión. El Gobierno de la Argentina suscribía la terminología sobre hombres y mujeres del Estatuto de Roma y prefería un enfoque más inclusivo y flexible en materia de igualdad.
- 778.** El miembro gubernamental de México reconoció los esfuerzos realizados en la Comisión para alcanzar un consenso. Agradeció a todos los delegados su flexibilidad y cooperación, y dio las gracias al Presidente por su excelente labor al frente de la Comisión.
- 779.** El Vicepresidente empleador dio las gracias al Presidente por su magnífica labor y su perspectiva equilibrada y objetiva, y agradeció a la Oficina su apoyo, comprensión e imparcialidad. También dio las gracias a sus colegas del Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental por sus fructíferas aportaciones a las discusiones tripartitas. Por último, dio las gracias en particular a su equipo del Grupo de los Empleadores por sus sólidos aportes, así como a los intérpretes y al personal de apoyo de la OIT.
- 780.** La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, agradeció a los interlocutores sociales y a los demás miembros gubernamentales por la buena fe demostrada a lo largo de las discusiones. El texto resultante era equilibrado y todos los participantes habían dado prueba de flexibilidad para llegar a posiciones comunes. El Presidente había realizado una notable labor al frente de la Comisión y la Oficina había prestado un apoyo invaluable. Por último, agradeció a los intérpretes el trabajo que habían realizado.
- 781.** El Vicepresidente trabajador agradeció al Presidente por su ardua labor y su diplomacia. Asimismo, dio las gracias a los miembros gubernamentales y al Vicepresidente empleador. Hizo suyas las palabras de agradecimiento a la Oficina por su labor de apoyo, su profesionalismo y su eficiencia. Su Grupo confiaba en que el entusiasmo que había hecho posible la adopción de las Conclusiones también ayudaría a su puesta en práctica.
- 782.** El Presidente dijo que había sido un honor presidir las labores de la Comisión. Felicitó a todos los miembros por la calidad de su trabajo y dio las gracias a todos los Grupos —los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos—, así como a la Oficina por sus contribuciones

durante los debates. Asimismo, dio las gracias al equipo de coordinación de la Comisión por su buena disposición y eficiencia. Las Conclusiones ayudarían a los Estados a elaborar planes de acción operacionales para acelerar la transición a la formalidad.

- 783.** El Presidente declaró formalmente clausurada la reunión de la Comisión de la Discusión General sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente.



► Actas

7C

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 3 de julio de 2025

Sesión plenaria: Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad

Índice

	Página
Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad: Presentación y discusión.....	3
Resolución y conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente.....	18

Jueves, 12 de junio de 2025, a las 17.15 horas

Presidente: Sr. Moyo

Resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad: Presentación y discusión

El Presidente (original inglés)

Antes de que finalicemos nuestras labores de hoy, la Conferencia tiene un punto más en su orden del día, que es la adopción del resultado de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad. El texto de la resolución y las conclusiones propuestas de la Comisión figura en las [Actas núm. 7A](#). El informe sobre la labor de la Comisión figura en las [Actas núm. 7B](#).

Doy la bienvenida a los integrantes de la Mesa de la Comisión, a saber: el Sr. Dogoh (Côte d'Ivoire), Presidente; el Sr. Ahmed (Bangladesh), Vicepresidente empleador, y el Sr. Baah (Ghana), Vicepresidente trabajador. La Ponente es la Sra. Mbouzie Ahanda Épouse Abah (Camerún).

Voy a dar la palabra en primer lugar a la Ponente, para que nos presente el resultado de las labores de la Comisión. A continuación, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sra. Mbouzie Ahanda Épouse Abah **Ponente de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad** (original inglés)

Es para mí un gran honor presentar a la Conferencia, para su adopción, la resolución propuesta que contiene las conclusiones de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad. Permítanme, en primer lugar, agradecer a la Comisión la confianza depositada en mí al nombrarme Ponente. El tema de esta discusión, la economía informal, plantea notables retos respecto de la realización de los derechos de los trabajadores —incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el acceso a una protección social adecuada— y en relación con las condiciones de trabajo. Como todos sabemos, la economía informal ocupa un lugar importante en el mundo del trabajo. Si bien existen marcadas diferencias entre países y regiones, todas las economías se ven afectadas. Más de 2 000 millones de trabajadores se encuentran en situación de empleo informal, lo que representa casi el 58 por ciento del empleo en todo el mundo.

La informalidad ocupa un lugar preponderante en mi continente, África, y más aún en mi país, el Camerún. En 2006, tras una evaluación del contexto económico y con el objetivo de acelerar la recuperación, el Gobierno decidió crear un ministerio responsable de las pequeñas y medianas empresas, la economía social y la artesanía, reconociendo con ello el potencial que tiene el sector para generar empleo y crecimiento si se regula adecuadamente. Nueve años después de tomar esta decisión, la OIT adoptó la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Diez años después de la adopción de la Recomendación, esta discusión sobre la promoción de transiciones hacia la formalidad

es tanto oportuna como necesaria. Reafirma la necesidad actual de que la OIT y sus mandantes reflexionen y evalúen los progresos realizados y los resultados obtenidos al abordar este desafío global. Si bien es más prevalente en los países de ingreso bajo y de ingreso mediano, la economía informal existe en todas partes del mundo, incluso en los países de ingreso alto. Además, esta discusión brinda a los mandantes de la OIT una oportunidad decisiva para comprender, en toda su magnitud, el impacto de la pandemia de COVID-19 en este ámbito.

A lo largo de las dos últimas semanas, la Comisión ha centrado su discusión en cuatro puntos: se han debatido y acordado los principales factores impulsores de la informalidad; las enseñanzas extraídas de la experiencia de los países en relación con la aplicación de la Recomendación núm. 204; las innovaciones a nivel de país, incluidos varios enfoques que han adquirido prominencia, con nuevos avances que ofrecen oportunidades para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad, y las acciones prioritarias que los mandantes de la OIT y la Oficina deberían emprender para abordar las causas fundamentales de la informalidad y promover la transición a la formalidad, en particular a través de las investigaciones y los datos, el refuerzo de las capacidades, y el liderazgo y las alianzas estratégicas.

En total, hemos celebrado 11 sesiones plenarias, que se han prolongado en una ocasión. Además, el grupo de redacción ha celebrado 6 sesiones. El número de sesiones y el examen de las 76 enmiendas recibidas reflejan nuestro esfuerzo colectivo, que se ha traducido en estas detalladas conclusiones.

Hemos mantenido debates fructíferos —muy francos, directos y constructivos— que se han caracterizado en todo momento por un verdadero espíritu de diálogo social. La Comisión ha conseguido llevar a cabo su labor y alcanzar un consenso gracias al compromiso incansable de su Presidente, el Excmo. Sr. Franck Dogoh de Côte d'Ivoire. El Sr. Dogoh ha moderado el debate con extraordinaria eficacia, auténtica amabilidad y un hábil toque diplomático, fomentando un clima de confianza entre todos los mandantes. Quisiera expresarle mi sincera gratitud por su experta orientación, sus perspicaces contribuciones y su inquebrantable compromiso para garantizar que nuestro diálogo fuera productivo y útil.

Este resultado también ha sido fruto de los esfuerzos de los dos Vicepresidentes, el Sr. Farooq Ahmed, en representación del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Anthony Baah, en representación del Grupo de los Trabajadores, y de los miembros gubernamentales. Agradezco a todos los miembros de la Comisión su compromiso y sus constructivas aportaciones. También agradezco la dedicación de los miembros del grupo de redacción, que propusieron a la Comisión un proyecto de conclusiones para su examen.

Permítanme también reconocer los enormes esfuerzos realizados por la Oficina para preparar y presentar un informe exhaustivo y con visión de futuro. En particular, deseo dar las gracias a la representante del Secretario General, Sra. Celeste Drake; al representante adjunto del Secretario General, Sr. Frédéric Lapeyre; a la coordinadora de la Comisión, Sra. Margherita Licata; a la experta principal, Sra. Florence Bonnet, y a todo el personal técnico y de coordinación de la secretaría por su inestimable contribución y apoyo, incluidos los expertos, traductores, intérpretes, redactores del informe, redactores de actas, técnicos y personal administrativo.

Las conclusiones propuestas se estructuran en torno a tres secciones. La sección I, titulada «Abordar la informalidad sin dejar a nadie atrás: Urge actuar», que articula la discusión con datos claros que ponen de relieve tanto la magnitud del reto que comporta la transición como el déficit de trabajo decente que registra la economía informal. El informe destaca los grupos expuestos a un mayor riesgo de informalidad y los obstáculos a los que se enfrentan,

y concluye desgranando los factores polifacéticos e interrelacionados impulsores de la informalidad, que centrarán la atención de los Miembros en los próximos años. La sección II, titulada «Acelerar la aplicación de la Recomendación núm. 204: Principales enseñanzas extraídas», que determina cuáles son los prerequisites para la transición a la formalidad y los nuevos avances que ofrecen oportunidades para promover la formalización. Por último, la sección III, titulada «Promover el trabajo decente mediante la transición a la formalidad, sin dejar a nadie atrás», ofrece un conjunto de recomendaciones para orientar la acción política de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el apoyo de la OIT, con vistas a reforzar la acción para la aplicación efectiva de la Recomendación núm. 204 y garantizar que nadie se quede atrás. Refuerza asimismo el papel de liderazgo mundial de la OIT en la promoción del programa de transición a la formalidad a escala mundial, regional y nacional a través de su apoyo técnico y orientaciones políticas, investigaciones y datos, refuerzo de las capacidades y fomento de las alianzas.

Para concluir, creo sinceramente que estas conclusiones, fruto de nuestra discusión, orientarán y mejorarán en gran medida nuestros esfuerzos colectivos para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad. Así pues, tengo el honor y el privilegio de presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a su adopción, la resolución propuesta que contiene las conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente.

Sr. Ahmed

Vicepresidente empleador de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad
(original inglés)

Quisiera expresar mi agradecimiento a la OIT por inscribir este importante punto en el orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que concluirá mañana. Asimismo, quisiera expresar mis cálidas felicitaciones al Grupo de los Trabajadores y a los Gobiernos por sus intervenciones activas, constructivas y orientadas al futuro a lo largo de los debates. Los mandantes tripartitos han demostrado un espíritu de consenso ejemplar, que es muy apreciado. En nombre del Grupo de los Empleadores, simplemente les agradezco a todos y cada uno de ustedes.

Al finalizar nuestra labor, reafirmamos la fuerte determinación de avanzar hacia la aplicación de las conclusiones que estamos adoptando, relativas a los medios de abordar la informalidad y de promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente. Diez años después de la adopción de la Recomendación núm. 204, la informalidad sigue estando omnipresente y afecta a cerca del 60 por ciento de los trabajadores y al 80 por ciento de las empresas a nivel mundial. El reto es estructural, complejo y dinámico; exige no solo una renovada voluntad política, sino también estrategias prácticas y específicas para cada contexto que logren resultados medibles. Por lo tanto, apreciamos que estas conclusiones se orienten claramente a la acción. En efecto, trascienden la mera reafirmación de las normas y dirigen la atención hacia el apoyo a las estrategias nacionales y sectoriales, las reformas institucionales y las medidas que pueden aportar cambios significativos en el terreno.

El Grupo de los Empleadores respalda enfáticamente el reconocimiento de que la transición a la formalidad debe ser guiada por las empresas y aspirar a la productividad. La informalidad persiste, no porque los trabajadores o las empresas la elijan, sino porque la economía formal aún tiene que dar incentivos y oportunidades suficientes para absorberlos. En ese proceso, es fundamental propiciar el desarrollo de empresas sostenibles, particularmente

microempresas y pequeñas y medianas empresas. Para lograr la formalización, debemos reducir el costo y la complejidad de las actividades empresariales, velar por la claridad de las reglamentaciones, mejorar el acceso a las finanzas y los mercados, perfeccionar el desarrollo de competencias y ampliar los servicios de desarrollo empresarial. Estos son los cimientos para crear y mantener trabajos decentes y formales.

Asimismo, apreciamos que las conclusiones hagan hincapié al mismo tiempo en la facilitación de la formalización y la promoción de la creación de trabajos decentes en la economía formal. Esta perspectiva integral es imprescindible, sobre todo cuando nos encontramos ante cambios disruptivos en tecnología y demografía y en la cadena de suministro o de valor. Nos complace que se haya incluido un llamamiento a que se trace, en consulta con los mandantes tripartitos, una hoja de ruta mundial y con plazos definidos hacia la formalización efectiva. Esa hoja de ruta, dotada de objetivos a corto, mediano y largo plazo y de un marco de seguimiento claro, será fundamental para ayudar a los Estados Miembros a pasar de la formulación de políticas a su aplicación práctica.

Al mismo tiempo, subrayamos que las iniciativas de formalización deben seguir siendo impulsadas a nivel nacional y adaptadas a la realidad de cada país, respetando los marcos jurídicos, las estructuras económicas y las capacidades institucionales. Será fundamental contar con una coordinación eficaz, diagnósticos sólidos e inversiones específicas. Por otro lado, destacamos la importancia del consenso tripartito para avanzar en cuestiones como la diligencia debida, la clasificación del empleo y los mecanismos de fijación de salarios. El Grupo de los Empleadores reitera que el lenguaje aceptado internacionalmente y los instrumentos vigentes, tal como la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, así como los resultados de las reuniones de expertos pertinentes deben ser la base de la labor futura. También fue de utilidad evitar solapamientos innecesarios con otras comisiones y foros, a fin de mantener la coherencia de las políticas y reducir el riesgo de adoptar enfoques que crearan duplicidades o incongruencias durante nuestras discusiones.

Las conclusiones ofrecen una amplia gama de puntos de entrada prácticos que pueden apoyar la transición a la formalidad. Por ejemplo, la promoción de sistemas digitales integrados para simplificar el registro y el cumplimiento, la extensión de la protección social y los servicios públicos a grupos que carecen de cobertura, y el fortalecimiento de la administración del trabajo. Celebramos especialmente que las conclusiones pongan el acento en un entorno propicio, en los incentivos en materia fiscal y normativa y en el apoyo a la mejora empresarial. Estas son medidas viables que, con una correcta implementación, pueden generar crecimiento económico y progreso social.

El Grupo de los Empleadores también reconoce la necesidad de tomar medidas específicas para alcanzar a los más afectados por la informalidad, en particular las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los trabajadores vulnerables en diferentes sectores. Sin embargo, insistimos en que esas iniciativas deben basarse en alianzas y en la inclusión y la responsabilidad común, así como movilizar la capacidad de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por igual. Apreciamos la determinación de la OIT de apoyar a los mandantes a través de asistencia técnica, desarrollo de datos y aprendizaje entre pares. En particular, será imprescindible fortalecer la capacidad de los sistemas nacionales de estadísticas y las instituciones del mercado de trabajo para efectuar el seguimiento de los avances, detectar obstáculos y definir medidas con mejores fundamentos. Alentamos a la OIT a hacer todo lo necesario para que ese apoyo siga siendo pragmático, adaptado a las necesidades de los Miembros y enfocado en la aplicación. Además, respaldamos la propuesta de incluir un resultado específico sobre formalización en el Programa y Presupuesto de la OIT y alentamos a la Oficina a fortalecer la colaboración en el

seno de las Naciones Unidas y con las instituciones financieras y los bancos de desarrollo a fin de movilizar los recursos necesarios. La formalización no puede lograrse sin una inversión sostenida, sin capacidad institucional y sin una armonización con las estrategias nacionales de desarrollo en general.

De cara al futuro, nuestra prioridad colectiva debe ser la ejecución. No podemos permitirnos otra década de aplicación lenta y dispar. La formalización no es un ejercicio meramente jurídico o administrativo. Por el contrario, es una necesidad imperiosa del desarrollo que requiere dinamismo económico, confianza institucional y gobernanza inclusiva. El Grupo de los Empleadores mantiene su determinación de trabajar con los interlocutores sociales y con la OIT para apoyar las estrategias de formalización que se basen en la sostenibilidad de las empresas, la productividad, el crecimiento y el trabajo decente. Debemos enfocarnos en lo que funciona, en las soluciones escalables y en las condiciones propicias, así como en las reformas prácticas que puedan crear incentivos reales para la formalización. Hagamos todo lo que esté a nuestro alcance para que los esfuerzos que hemos desplegado en los debates no se queden solo en el papel, sino que den lugar a medidas concretas y a un cambio duradero para los trabajadores, las empresas y las sociedades de todo el mundo.

Sr. Baah

Vicepresidente trabajador de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad
(original inglés)

Hoy hablo en nombre de los 200 millones de trabajadores de la economía informal que siguen atrapados en ese sector; en nombre de las mujeres que trabajan sin protección ni reconocimiento; en nombre de los jóvenes y de los trabajadores migrantes que con mucha frecuencia están privados de los derechos básicos, y en nombre de los muchos millones de trabajadores que contribuyen a diario a nuestras economías sin la seguridad, la dignidad o la voz que merecen. Hablo también en nombre de los que hemos crecido en medio de la informalidad, de los que hemos visto a nuestros familiares, amigos y vecinos trabajar largas horas sin contratos, sin protección social y sin una remuneración justa. Esta es la realidad de muchos de los representantes de los trabajadores que participaron en nuestros debates, realidad que imprime tanta urgencia a nuestra labor.

La informalidad no es algo nuevo. Desde la adopción de la Recomendación núm. 204, hemos visto que la informalidad no es simplemente un problema del pasado; es una característica arraigada de nuestros mercados laborales mundiales y, en demasiados casos, es una estrategia deliberada: una forma de eludir responsabilidades, reducir costos y poner los riesgos sobre los trabajadores.

La informalidad está presente en la agricultura, en el trabajo doméstico, en la construcción, en el transporte, en la minería y, cada vez más, en la economía de plataformas. Ya no se limita a los sectores de bajos ingresos de nuestros países; se ha ido instalando también en los países de ingresos altos, a través de la clasificación errónea de los empleos, el uso abusivo de la subcontratación y el trabajo no declarado. En África, más del 85 por ciento de los trabajadores se encuentran en la economía informal. En Asia y el Pacífico, esa cifra se eleva a casi el 70 por ciento. Los números son preocupantemente altos en muchas otras partes del mundo. Informalidad significa ausencia de derechos; significa ausencia de protección social; significa condiciones y medios de subsistencia inseguros, y exclusión de toda medida de reparación. La informalidad debilita los cimientos del trabajo decente y socava los avances hacia la igualdad y el desarrollo.

Pero, en medio de esos retos, me enorgullece decir que esta discusión general ha llegado a un resultado importante y constructivo, que refleja la realidad del fenómeno diverso y complejo que es la informalidad. Logramos un amplio reconocimiento de los numerosos trabajadores afectados, desde los trabajadores migrantes y los trabajadores rurales y agrícolas hasta los trabajadores domésticos, los trabajadores basados en el domicilio, los trabajadores del cuidado y asistencia a las personas, los vendedores ambulantes, los recolectores de residuos y los trabajadores de la construcción y la minería. Estos trabajadores suelen quedar invisibilizados en las políticas, pero ahora se los ha mencionado especialmente y se les ha dado visibilidad.

También logramos que se reconozcan los principales factores que impulsan la informalidad, desde la omisión de la declaración de empleo y de las contribuciones a la seguridad social hasta la estigmatización y el acoso que los trabajadores de la economía informal sufren en los espacios públicos. Logramos que se reconozcan también los obstáculos estructurales y jurídicos que impiden a los trabajadores salir de la informalidad, como la falta de medidas adecuadas de cumplimiento y aplicación de las normas, de servicios de cuidado y de reconocimiento de las competencias o las calificaciones; la aplicación de leyes migratorias restrictivas y la persistente discriminación por motivos de género. Por otro lado, reafirmamos el papel crucial que cumplen las políticas atentas a las cuestiones de género. Las mujeres siguen estando mencionadas explícitamente en las listas de los grupos que corren mayores riesgos, y el documento insta a que se tomen medidas para reducir las brechas de género y ampliar las protecciones. No se trata solo de equidad; se trata de justicia económica y social.

Logramos establecer compromisos conjuntos para fortalecer la resiliencia climática de los trabajadores de la economía informal y la importancia de que las iniciativas de formalización vayan acompañadas de medidas para lograr una transición justa. El giro hacia economías más verdes debería generar oportunidades de trabajo formal y decente para todos. Otro logro importante es que reconocimos la necesidad de abordar la clasificación errónea de los empleos, una táctica que se usa cada vez más para negar derechos a los trabajadores de plataformas y a otros trabajadores en formas atípicas de empleo. Las conclusiones instan a elaborar una normativa más eficaz que propicie el reconocimiento y la protección adecuados de las relaciones de trabajo. Subrayan la necesidad de contar con más financiación pública y estrategias nacionales para crear empleos formales con protección social. Y, por último, apoyan la cooperación y la solidaridad a nivel internacional, reconociendo que la formalización requiere de financiación, capacidad y compromisos nacionales con plazos determinados.

En el marco de esta discusión, logramos el reconocimiento de los derechos fundamentales habilitantes de libertad sindical y de negociación colectiva para otorgar más voz y representación a los trabajadores de la economía informal, así como para facilitar la transición a la economía formal. Ahora debemos obrar para fortalecer el derecho de los trabajadores de la economía informal a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, así como a ser reconocidos e incluidos como interlocutores sociales en cada paso del proceso a la formalidad. Su voz, nuestra voz, es esencial. Sabemos que la formalización es posible. Hemos visto ejemplos de avances cuando los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores aúnan esfuerzos para elaborar políticas inclusivas respaldadas con los recursos y la voluntad política necesarios.

Permítanme expresarme con toda claridad: esta discusión no debe quedarse en el plano de las palabras. Tenemos que seguir trabajando hacia la formalización plena. La Recomendación núm. 204 sigue siendo nuestro marco rector. Sus principios deben ponerse en práctica a través de enfoques integrados que promuevan los derechos laborales, extiendan la protección social y propicien el trabajo decente para todos. Este texto proporciona un marco de acción sólido para que los Gobiernos elaboren y financien estrategias nacionales

ambiciosas y con plazos determinados a fin de lograr la formalización plena en estrecha cooperación con los interlocutores sociales. También insta a los Gobiernos a ampliar sus sistemas de protección social universal sobre la base de los derechos, la solidaridad y la adecuación. Instamos a la aplicación de un salario vital en consonancia con las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, celebrada en la sede de la OIT en febrero de 2024, y a la adopción de políticas que garanticen condiciones de trabajo decentes, incluida la seguridad y salud en el trabajo.

Hemos podido avanzar y, en nombre de los colegas que trabajaron conmigo, quisiera agradecer a los delegados del Grupo Gubernamental y del Grupo de los Empleadores por su contribución a que alcancemos estos logros. Sin embargo, aún queda mucho por hacer. La formalización implica reconocer los derechos, la dignidad y los aportes de la mayoría de los trabajadores del mundo. No podemos construir economías inclusivas, sostenibles y justas sobre la base de la informalidad; no podemos. Hagamos lo necesario para que estas conclusiones sean un punto de inflexión. Honremos el mandato de esta discusión mediante una acción real y avancemos hacia un futuro del trabajo que no deje a nadie atrás.

Sr. Dogoh

Presidente de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad (original francés)

Ha sido para mí un gran honor que se me haya confiado la responsabilidad de presidir esta importante Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad, en el marco de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera reiterar mi reconocimiento por este gesto de confianza.

Antes que nada, quisiera destacar que las labores de nuestra Comisión se llevaron adelante con un espíritu constructivo basado en la concertación, el respeto mutuo y el consenso, lo cual ha quedado reflejado en la calidad de las conclusiones a las que llegamos al cabo de dos semanas de intensas reflexiones e intercambios de experiencias y conocimientos sobre la temática.

Permítanme entonces reiterar mi muy sincero agradecimiento a los dos Vicepresidentes, empleador y trabajador, y a todos los miembros de la Comisión, por su franca colaboración y su elevado sentido de la escucha y el consenso, que facilitaron en gran medida mi tarea. También deseo expresar mi profunda gratitud a los equipos de la Oficina por el enorme trabajo de preparación que realizaron y por su gran disponibilidad y sus competencias en torno a esta problemática.

La importancia de esta discusión, que versa sobre un tema de interés, y las expectativas que genera para los mandantes tripartitos de la OIT, son evidentes. Tal como señala el informe preparado por la Oficina para esta discusión general, más de 2 000 millones de trabajadores a nivel mundial se encuentran en situación de empleo informal y 8 de cada 10 empresas operan en la economía informal. Esta realidad del mundo del trabajo plantea retos importantes para la realización de los derechos de los trabajadores, la mejora de sus condiciones de trabajo y la extensión de la protección social, sobre todo para los trabajadores independientes. Asimismo, atenta contra la promoción del trabajo decente, frena la productividad y tiene consecuencias negativas en el desarrollo de empresas sostenibles.

Por ello, la adopción de la Recomendación núm. 204 fue una etapa importante que cambió la manera de abordar la cuestión de la transición de los trabajadores y las unidades

económicas de la economía formal y de incorporarla en las políticas públicas y en los planes de acción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Esta discusión general nos ha permitido debatir sobre las causas profundas de la informalidad, nuestras experiencias respectivas, las buenas prácticas, los enfoques innovadores y los numerosos retos que quedan por superar, pero también y sobre todo sobre las medidas prioritarias que han de aplicarse para acelerar la formalización de nuestras economías, sobre la base del diálogo social y de la diversidad de los contextos nacionales. En este sentido, quisiera recordar la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, que reafirma nuestro mandato en favor de la justicia social y la importancia de un enfoque centrado en las personas en lo que respecta al futuro del trabajo a nivel mundial.

Las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Discusión General ofrecen una buena oportunidad a nuestros Estados y deben servirles de brújula para aplicar, en el marco de una concertación tripartita entre Gobiernos, empleadores y trabajadores, planes de acción operacionales e integrados para acelerar la transición a la economía formal, con el apoyo de la OIT y de otros asociados técnicos.

Esas medidas prioritarias, que han de ponerse en práctica junto con diferentes herramientas en materia de políticas, mejora del entorno empresarial, movilización de recursos financieros y alianzas estratégicas, sin ninguna duda contribuirán a la promoción de un desarrollo económico y social más inclusivo sin dejar a nadie atrás.

En definitiva, la hoja de ruta conjunta que se elaborará de forma consensuada con los mandantes tripartitos —esa es una de las principales recomendaciones de nuestra Comisión— deberá ayudar a promover la transición a la economía formal y luchar contra la discriminación de los trabajadores y los grupos en situación de vulnerabilidad.

Quisiera terminar mi alocución con este mensaje de esperanza y compromiso, y recomendar sin reservas la adopción de las conclusiones de nuestra Comisión.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión sobre el resultado de las labores de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad.

Sra. Lisboa Loureiro Gobierno (Brasil), hablando en nombre de un grupo de países

Tengo el honor de intervenir en nombre del Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, el Ecuador, Honduras, Panamá, México, el Uruguay, la República Bolivariana de Venezuela y mi propio país, el Brasil. Fueron dos semanas de intensos debates en los que los trabajadores, los empleadores y los Estados Miembros de la OIT pudieron expresar y reafirmar la importancia de realizar la transición de la economía informal a la formal, de conformidad con los principios establecidos en la Recomendación núm. 204 de 2015. Desde entonces, a pesar de algunos avances, han surgido o aumentado nuevos retos, como los efectos del cambio climático y las cuestiones tecnológicas, que agravan la situación de vulnerabilidad de grupos como los jóvenes, las personas mayores, los migrantes, los refugiados, los pueblos indígenas y tribales, las personas con discapacidad, los trabajadores domésticos y de cuidados, los trabajadores a domicilio, los vendedores ambulantes y los recolectores de residuos y los trabajadores rurales y agrícolas, en particular las mujeres. En este sentido, el mantenimiento en el texto del uso del término género fue una prueba del

consenso de que se trata de un concepto ampliamente reconocido, indispensable para abordar las desigualdades y la discriminación, tal como se ha consagrado en diversos instrumentos internacionales, como el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019 de la OIT en los que se hace hincapié en que las medidas para prevenir la violencia y el acoso deben tener en cuenta la violencia de género, especialmente contra las mujeres.

Consideramos prioritario el reconocimiento de la economía del cuidado como un sector estratégico para la inclusión social, la igualdad de género y la justicia económica. Por ello, acogemos con especial satisfacción la inclusión en las conclusiones de la propuesta presentada por los trabajadores en el sentido de instar con firmeza a que la financiación pública se extienda a este sector, promoviendo un trabajo decente que dé acceso a medios de vida dignos y a un empleo plenamente formalizado, así como a una protección social universal, integral, sostenible, eficaz y adecuada. El diálogo social es un principio indispensable en la construcción de las soluciones necesarias, junto con medidas estatales que garanticen, por ejemplo, una inspección eficaz del trabajo. Todas las vías propuestas y consagradas en las conclusiones señalan el compromiso con la centralidad de la persona humana en nuestras decisiones, sin dejar a nadie atrás.

Sra. Wysocka-Madej

Gobierno (Polonia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

Tengo el honor de intervenir en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Türkiye, Macedonia del Norte, Montenegro, Albania, Ucrania, la República de Moldova y Georgia, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, Islandia y Noruega, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo y Suiza suscriben la presente declaración.

Nos gustaría destacar y agradecer encarecidamente el excelente trabajo de dirección del Presidente de la Comisión, Sr. Franck Dogoh, Director General de Empleo del Ministerio de Empleo y Protección Social de Côte d'Ivoire. Su diplomacia, paciencia y capacidad de gestión del tiempo fueron decisivas para que la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad pudiera concluir sus labores de manera satisfactoria.

La informalidad afecta al 58 por ciento de la fuerza de trabajo mundial y al 80 por ciento de las empresas. Para la mayoría de las personas, trabajar en la economía informal no es una elección, sino una consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal, los bajos ingresos y la ausencia de medios de vida alternativos. La informalidad nos toca a todos. Plantea notables dificultades respecto de la realización de los derechos de los trabajadores, incluida la protección social y las condiciones de trabajo. Debilita la productividad y repercute de manera negativa en las empresas sostenibles, los ingresos públicos y el margen de acción de los Gobiernos. Es un desafío complejo, estructural y en constante evolución que está presente en todas las regiones.

En la Unión Europea, la informalidad se ubica por debajo de la media mundial, pero persiste en forma de trabajo no declarado, de salarios insuficientemente declarados, de ocultación de ingresos, de trabajo autónomo dependiente y de determinadas formas atípicas de empleo. Estas prácticas crean lagunas en materia de protección de los trabajadores y protección social y debilitan el Estado de derecho, las finanzas públicas, la competencia leal y la capacidad institucional.

Reiteramos nuestro pleno compromiso con la Recomendación núm. 204 como referente mundial para abordar la informalidad a través de enfoques basados en los derechos, inclusivos y sostenibles que se fundamenten en el diálogo social. Exhortamos a una mayor cooperación multilateral en la que la OIT desempeñe una función de coordinación que esté armonizada con la Coalición Mundial para la Justicia Social e iniciativas como el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas de las Naciones Unidas. Las alianzas con las instituciones financieras internacionales y los bancos de desarrollo son cruciales, y la formalización debería ocupar un lugar destacado en la agenda de desarrollo posterior a 2030.

Hemos logrado consensuar unas conclusiones equilibradas que ayudarán a la Oficina a preparar una hoja de ruta que guíe nuestros esfuerzos destinados a abordar de manera eficaz la informalidad en los próximos años. El proceso por el que hemos atravesado ha sido igual de importante. Quisiéramos agradecer a los interlocutores sociales, esto es, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, y a nuestros colegas del Grupo Gubernamental su participación constructiva. Agradecemos en especial a los Vicepresidentes de la Comisión, Sr. Farooq Ahmed y Sr. Anthony Baah. Los intercambios que hemos mantenido han contribuido a enriquecer nuestro entendimiento mutuo. También expresamos nuestra más sincera gratitud a la Oficina por su apoyo y orientación eficientes, y a los intérpretes y traductores por facilitar enormemente nuestro trabajo. Esperamos proseguir nuestros esfuerzos conjuntos con todos los mandantes tripartitos para dar un seguimiento eficaz a las conclusiones.

Sr. Mosaase
Gobierno (Lesotho)
(original inglés)

Me gustaría dar las gracias especialmente al Presidente de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad por el trabajo que tan eficientemente ha realizado. Y sería un error por mi parte no agradecer a Kenya el haber representado con distinción al grupo de África en la Comisión.

Lesotho apoya la aprobación del informe de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad. Las deliberaciones en el seno de la Comisión han sido constructivas y muy útiles, y Lesotho avanzará en ese sentido y desarrollará un marco político que facilite la transición de conformidad con el artículo 20 del Protocolo sobre el empleo y el trabajo de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC). Como Estado miembro de la SADC, Lesotho acelerará la ratificación de este Protocolo, que se atiene a nuestras deliberaciones en la Comisión de la Discusión General. Con un sector privado poco competitivo, desajuste de competencias y altos niveles de informalidad, desempleo y subempleo, esta discusión general ha llegado en un momento crítico para nuestro país, con los resultados recientemente publicados de la encuesta de la fuerza de trabajo de 2024 que confirman niveles preocupantes de desempleo e informalidad, una bomba de relojería si no se atienden con urgencia. Los más vulnerables, lamentablemente, son las mujeres y los jóvenes.

Mientras trabajamos para acelerar la aplicación de la Recomendación núm. 204, estamos decididos a que nadie se quede atrás. Las conclusiones de la Comisión de la Discusión General proporcionarán además una buena base para desarrollar una política global e inclusiva que impulse la formalización. Instamos a los Estados Miembros a que aceleren los esfuerzos desplegados en los planos nacional, regional e internacional en favor de la formalización. Los debates sobre las transiciones han sido amplios y polifacéticos, y se ajustan a la Memoria del Director General *Empleos, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo*. Por lo tanto, las medidas

aplicadas para crear empleo productivo y garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y las intervenciones estratégicas para el crecimiento económico abordarán sin duda la informalidad, a medio y largo plazo. Urge actuar para promover el trabajo decente, la justicia social y la protección social universal e integral para todos. Trabajemos todos con empeño, mano a mano con los interlocutores sociales, para mejorar el mundo del trabajo.

Sra. Sánchez
Empleadora (Argentina)

El 12 de junio de 2015, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación núm. 204. Dicho instrumento tuvo por fin abordar la informalidad como un problema estructural y transversal de los países, estableciendo todos ellos, en mayor o menor medida, políticas y enfoques integrales que permitieran promover la transición de la economía informal a la economía formal.

Han pasado diez años desde esa adopción y, sin embargo, esta problemática tan o más vigente que entonces, vuelve a convocar a Gobiernos, trabajadores y empleadores del mundo, ocupando un lugar central en la agenda de esta reunión de la Conferencia. ¿Qué pasó entonces durante esa década? Pasó de todo y todo pasó muy rápido, a una velocidad impensada, que hace que se nos haga hasta difícil recordar cómo eran nuestras vidas y nuestros trabajos en aquel momento. Guerras, revolución tecnológica, hasta nos pasó una pandemia. Sin embargo, los niveles de informalidad continúan siendo inaceptables, perjudicando y afectando la vida de las personas y el entramado productivo.

Queda claro que lo que se hizo no resultó y es necesario cambiar el enfoque. Las soluciones no son milagrosas ni pueden venir de un solo sector. No podemos seguir luchando contra este flagelo basándonos únicamente en la elaboración de diagnósticos. Ese camino no conduce a ningún lugar. Tampoco podemos seguir profundizando en las medidas que hasta aquí se implementaron, ya que la situación actual y las estadísticas demuestran que todas ellas fracasaron.

Ya está todo dicho, ahora lo que se requiere es una fase de implementación efectiva con un enfoque innovador de políticas y estrategias integradas. Un llamamiento a la acción. No se puede combatir la informalidad con más regulaciones y normas rígidas, aplicando un régimen de control y sancionatorio contra las empresas formales que más bien parece provocar el efecto contrario. Debemos terminar con los pensamientos obsoletos y los estereotipos. Debemos ser resilientes. Se necesita un entorno propicio para el crecimiento, empresas fuertes, productivas y competitivas, políticas atractivas de formalización, simplificación registral, incentivos, políticas diferenciadas para las pequeñas y medianas empresas y promover la educación prestando atención a los sectores más vulnerables. Solo de ese modo lograremos iniciar el camino que nos permita el tránsito hacia la formalidad para llegar a la meta que todos nos hemos propuesto: el trabajo decente productivo y libremente elegido.

Sra. Shah
Trabajadora (India)
(original inglés)

Permítanme que empiece mi intervención con el corazón encogido, para dedicar una plegaria a las almas difuntas víctimas de un accidente aéreo en mi ciudad, Ahmedabad, esta madrugada; ofrezco mis oraciones por ellas.

Aprovecho esta oportunidad para felicitar a cada uno de los presentes en la sala por los esfuerzos, el compromiso y la solidaridad de que han hecho gala durante estas dos últimas semanas para garantizar que los trabajadores de la economía informal tengan voz y visibilidad y para asegurar el reconocimiento de su trabajo y su contribución. La batalla que Ela Bhatt, fundadora de la Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), inició hace cinco decenios —para eliminar ideas y actitudes preestablecidas hacia las trabajadoras de la economía informal— parece que está ganando terreno, ya que hoy hemos ultimado una resolución y unas conclusiones sobre la promoción de la transición a la formalidad.

La pionera Recomendación núm. 204 se verá sin duda fortalecida con este paso. Esto permitirá preparar futuros programas centrados en la compilación y difusión de estadísticas relativas a los trabajadores de la economía informal y facilitará la elaboración de políticas basadas en pruebas empíricas.

Nos alegramos especialmente de que el texto reconozca las desigualdades de género existentes y los grupos a menudo excluidos de los sistemas formales de protección social que, por ello, carecen de visibilidad y son más vulnerables. También felicitamos a nuestro Grupo, que ha hecho posible un plan de acción para políticas y normativas inclusivas y con perspectiva de género que garanticen el crecimiento y el trabajo decente para las trabajadoras de la economía informal.

La cuestión del cambio climático —que no formaba parte de la Recomendación núm. 204 hace un decenio— se ha convertido hoy en una gran preocupación para todos nosotros. La Comisión ha reconocido los efectos adversos casi permanentes del cambio climático en los trabajadores y ha decidido trabajar para aumentar la resiliencia climática de aquellos en la economía informal.

Por último, pero no por ello menos importante, las conclusiones también reconocen que la transición de la economía informal a la formal es un proceso complejo pero gradual que debe atender las demandas de los trabajadores de la economía informal y que es necesario introducir reformas en aquellas políticas, leyes y normativas que impiden la formalización.

Quisiera terminar mi intervención pidiendo a cada uno de nosotros que sigamos comprometiéndonos a reconocer la contribución de los trabajadores de la economía informal, en particular de las mujeres, y a trabajar por un enfoque progresivo pero equilibrado de la transición de los trabajadores y de las unidades económicas impulsadas por trabajadores hacia la formalización.

Sr. Acosta **Gobierno (Colombia)**

Permítanme comenzar reconociendo el trabajo riguroso de la Oficina y agradecer a todas las delegaciones aquí presentes el compromiso sostenido con el liderazgo social, principio fundante de esta casa y piedra angular sobre la que construimos una estructura política internacional justa, democrática y sostenible.

Colombia reafirma que su convicción con la formalización del empleo no puede entenderse como una simple operación técnica o estadística. Se trata, más bien, de una decisión profundamente política y ética. Es el compromiso con un mercado que reconozca el trabajo no como una mercancía, sino como un derecho humano.

Las cifras hablan por sí solas. Millones de personas —especialmente jóvenes, mujeres e inmigrantes— permanecen al margen de la protección social, atrapadas en circuitos informales que perpetúan la desigualdad y la exclusión. Por ello, celebramos que las

conclusiones del diálogo social incorporen referencias explícitas a la discriminación de género y al impacto desproporcionado que la informalidad tiene sobre grupos históricamente marginados.

Desde nuestra perspectiva, el enfoque de género no es negociable. No es un adorno conceptual ni tampoco una aspiración idealista. Es una herramienta concreta para corregir asimetrías que se manifiestan en salarios, condiciones laborales, acceso a servicios y participación en el mercado.

Del mismo modo, resulta ineludible subrayar que la salud en el trabajo no puede continuar siendo un privilegio de quienes cuentan con contratos formales, sino una garantía extendida a toda persona que aporte su fuerza, su conocimiento o su tiempo a la actividad productiva. La formalización debe ir de la mano de un compromiso firme con el acceso universal a la salud laboral, entendida no solo como atención médica, sino como un entorno laboral que promueva la prevención, la seguridad y el bienestar integral. Porque dignificar el trabajo es también proteger la vida, y ninguna economía puede sostenerse a costa del agotamiento, la exposición a riesgos o la negación sistemática del cuidado.

Al mismo tiempo, respaldamos el llamado de los interlocutores sociales a centrar el consenso en la transición a la formalidad y a la construcción de un mercado en función de los derechos y decir que esto requiere del compromiso de los agentes económicos a edificar lazos laborales que promuevan la dignidad humana de todos los trabajadores.

En ese espíritu, Colombia saluda a las delegaciones que han defendido con determinación la preservación del lenguaje de género a lo largo de las discusiones de esta reunión de la Conferencia. Junto con países hermanos del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe, como el Brasil, México y el Uruguay, hemos sostenido que la obligación de esta reunión de la Conferencia con la justicia y con la equidad no puede dar marcha atrás.

La justicia social que defendemos no será posible si no reconocemos a quienes han sido sistemáticamente invisibilizados. Transitar hacia la formalidad es también un acto de memoria, de dignidad y de voluntad política. Saludamos que las determinaciones de esta casa estén a la altura de esa responsabilidad.

Sra. Brishoual
Trabajadora (Francia)
(original francés)

En un momento en que el riesgo de informalización está ganando terreno, incluso en el Norte Global, de estas labores debe surgir un mensaje clave: la transición hacia una economía verdaderamente formal, que garantice los derechos y la salud y seguridad en el trabajo, no puede tener éxito sin un compromiso firme por parte de los poderes públicos y las empresas, especialmente las multinacionales. Con demasiada frecuencia, estas multinacionales con sede en países industrializados externalizan su producción a subcontratistas de segundo, tercer o cuarto nivel que operan en condiciones de informalidad estructural, donde se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, las remuneraciones son irrisorias y la protección es prácticamente inexistente.

Esta informalidad encubierta es a menudo una opción estratégica al servicio de la competitividad económica, pero también engendra pobreza, perpetúa la precariedad e impide cualquier perspectiva de trabajo decente. Ahora las multinacionales deben ser responsables en toda su cadena de valor ejerciendo plenamente su deber de diligencia debida. Esto significa exigir a las filiales y los proveedores que operen de conformidad con la legislación,

garantizando la libertad sindical, defendiendo los derechos sociales y asegurando una remuneración digna.

La informalidad no la eligen libremente los trabajadores y las trabajadoras. Lamentablemente, suele ser el resultado del abandono institucional, una condición impuesta para sobrevivir. Hasta que las empresas no ofrezcan empleos formales, nada cambiará. Ya es hora de que las grandes empresas dejen de ser vectores de precarización y se conviertan en impulsoras de la formalización en una economía más sostenible, justa y respetuosa con el clima.

Por lo tanto, para garantizar la aplicación efectiva de la Recomendación núm. 204 y de las conclusiones que se someten a votación este año, pedimos el establecimiento de mecanismos de diligencia debida jurídicamente vinculantes y la adopción de un tratado internacional sobre la responsabilidad de las empresas con el apoyo de la OIT. Sí, necesitamos un marco mundial sólido para hacer realidad los derechos en todas partes, para todos.

Sra. Jiménez Paniagua
Trabajadora (República Dominicana)

Permítanme que, aunque procedo de la República Dominicana, hable en nombre de los trabajadores y las trabajadoras de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. Nosotros valoramos que, al conmemorar estos diez años de la Recomendación núm. 204, en el marco de la 113.ª reunión de la Conferencia, se halla realizado esta discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente. Es por eso que nuestra valoración positiva, como participantes de la Comisión, es haber logrado el diseño de nuevas estrategias que nos permitirán avanzar con mejores y mayores resultados en pro de la formalización laboral para la adquisición de derechos para lograr un trabajo decente con efectividad en el gran colectivo que componen los hombres y mujeres de la economía informal.

Reconocemos también la importancia de la Recomendación núm. 204 como marco vital que nos ha permitido generar el debate permanente durante estos diez años sobre el tema. También valoramos el trabajo de sistematización de experiencias nacionales sobre la formalización que se está aplicando en diferentes países del mundo, aunque sean a pequeña escala, nos muestran que sí se puede avanzar. Los sindicatos de trabajadores tenemos el gran compromiso de organizar a los hombres y mujeres que trabajan en la economía informal para hacer más viable el proceso de transición a la formalidad del trabajo. Sabemos que no es una tarea fácil, pero es indispensable, porque estas personas ocupan la mayor posición para cambiar su vida cotidiana en el día a día, gracias a su dinámica colectiva, creativa e innovadora.

Sra. Sephomolo
Empleadora (Lesotho)
(original inglés)

Tras diez días de intercambios esclarecedores y constructivos, avanzamos ahora hacia la adopción de la resolución que contiene nuestras conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente. Esta cuestión trasciende la mera economía; afecta directamente a la vida de las personas, a los sueños y aspiraciones, y a la dignidad de muchas de ellas en todo el planeta.

En mi país, Lesotho, como en muchos otros, la informalidad sigue siendo importante y persistente. Demasiados trabajadores con talento y unidades económicas innovadoras permanecen atrapados entre las sombras de una economía invisible, obstaculizada por barreras injustas y excesivamente complejas. Su potencial sigue sin aprovecharse y sus contribuciones a nuestras sociedades están infravaloradas. No podemos permitirnos volver a tratar este tema dentro de diez o veinte años y descubrir que los avances han sido mínimos. Debemos aprovechar este momento para actuar de forma decisiva y práctica. Simplifiquemos la normativa, mejoremos el acceso a los recursos esenciales y a las tecnologías digitales, e invirtamos sustancialmente en educación y formación. Nuestro objetivo debe ser que la formalización sea intuitiva, atractiva y equitativa.

Confío sinceramente en que la aplicación efectiva de esta resolución, en particular a través de la hoja de ruta, aporte mejoras concretas y duraderas. Ha sido un privilegio y un honor participar activamente en esta Comisión y contribuir a una iniciativa tan importante. Hoy se nos presenta una oportunidad extraordinaria para transformar nuestros compromisos en acciones tangibles, construyendo un futuro más justo y próspero para todos.

Quiero dar las gracias al Vicepresidente empleador, que ha representado a los empleadores con vigor, integridad y pasión, asegurándose de que cada mensaje reflejara los valores que les son propios. También agradezco al Presidente su liderazgo, no solo en el fortalecimiento de nuestros esfuerzos colectivos, sino también en el empoderamiento de cada uno de nosotros para luchar por un mayor éxito. Damos las gracias al Vicepresidente trabajador y a su Grupo; apreciamos todas sus aportaciones y esperamos continuar juntos este viaje por un futuro mejor. Permítanme también dar las gracias a la Organización Internacional de Empleadores, en su calidad de secretaria del Grupo de los Empleadores, y a los Gobiernos, a los que felicitamos por su compromiso inquebrantable y su participación constructiva. Defender enérgicamente y en colaboración nuestras perspectivas para lograr soluciones viables y duraderas sigue siendo la piedra angular de un tripartismo eficaz. Sigamos avanzando juntos con determinación y optimismo.

Sr. Marjit
Empleador (India)
(original inglés)

Ha sido para mí un placer participar en las labores de la Conferencia, ha sido un momento inolvidable. Es la primera reunión de la Conferencia a la que asisto y siempre recordaré esta experiencia.

Hemos debatido sobre enfoques innovadores de la informalidad. Los intercambios han sido ricos, constructivos y han ayudado a ampliar las perspectivas a través de un verdadero diálogo tripartito. El espíritu de colaboración ha contribuido al avance de un planteamiento global más coherente. Es una realidad, la informalidad persiste debido al acceso limitado al empleo formal, las restricciones institucionales y normativas, las presiones democráticas, las presiones demográficas, la rápida urbanización y las crisis económicas recurrentes. Muchos trabajadores y unidades económicas permanecen en la informalidad por necesidad, ya que carecen de alternativas formales viables.

Promover la transición a la formalidad exige actuar en varios frentes, que incluyen aprovechar las tecnologías digitales para simplificar el registro y la prestación de servicios, fomentar las asociaciones intersectoriales e integrar las estrategias de formalización en programas más amplios de desarrollo sostenible. Es esencial garantizar que estos esfuerzos sean inclusivos, especialmente para las mujeres y los jóvenes.

Nuestra Comisión ha hecho especial hincapié en tres imperativos estratégicos. Con respecto al primero, el fortalecimiento de la capacidad gubernamental e institucional, nos hemos centrado en la prioridad clave que supone desarrollar la capacidad de las instituciones públicas para diseñar, aplicar y supervisar políticas de formalización eficaces. En cuanto al segundo, fomentar el intercambio de conocimientos y la cooperación, el enfoque ha estado en cómo el intercambio de experiencias y soluciones prácticas entre los mandantes puede acelerar el aprendizaje y apoyar una formulación de políticas más receptiva. Respecto al tercero, la promoción de soluciones digitales y sistemas de datos colaborativos, hemos concentrado la atención en reforzar las competencias digitales, las herramientas y los sistemas de datos y en entender la informalidad, a fin de fundamentar acciones específicas. También me gustaría mencionar que en la India se ha prestado una gran atención a la digitalización a través de grandes iniciativas como los portales e-Shram y Education to Employability.

Por último, confío en que la aplicación efectiva de estas nuevas recomendaciones sirva para apoyar el crecimiento productivo, que es esencial si queremos abordar las raíces estructurales de la informalidad. Doy las gracias a la Conferencia, en particular a la Comisión, a nuestros Vicepresidentes y al Presidente, por esta oportunidad, y nunca agradeceré lo suficiente a la Organización Internacional de Empleadores y a la OIT este maravilloso proceso, que debemos continuar.

Resolución y conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

El Presidente (original inglés)

A continuación, vamos a proceder a la adopción de la propuesta de resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente, que contiene las conclusiones de la Comisión, cuyo texto ha sido publicado en las Actas núm. 7A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta, en su conjunto, la propuesta de resolución y las conclusiones de la Comisión que figuran en ella?

(Se adoptan la Resolución y las Conclusiones).

Quisiera dar las gracias a todos los miembros de la Comisión, así como a los miembros de la secretaría que han trabajado entre bastidores, por su compromiso y dedicación. Los felicito a todos por estos excelentes resultados. Con esto concluimos nuestras labores de esta tarde. Agradezco a todos los participantes sus contribuciones y declaro finalizada esta sesión.

(Se levanta la sesión a las 18.30 horas).



► Actas

2A

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 4 de junio de 2025

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Primer informe: Resultados presentados a la Conferencia para su adopción

Las presentes Actas contienen los siguientes textos presentados por la Comisión a la Conferencia para su adopción:

Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).....	2
Proyecto de resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar	8
Proyecto de resolución de la Conferencia sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT	11

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se publicará en las Actas núm. 2C tras la clausura de la reunión.

Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

1. Repatriación sin discriminación: enmienda al Código relativa a la regla 2.5

Enmienda al Código relativa a la regla 2.5 - Repatriación

Norma A2.5.1 - Repatriación

Añádase nuevo párrafo 10 y renumérese el párrafo 10:

10. Todo Miembro deberá facilitar la repatriación de la gente de mar de tal manera que excluya toda discriminación basada en cualquier motivo e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón del buque en el que la gente de mar trabaje o esté empleada o contratada.

2. Permisos para bajar a tierra: enmiendas al Código relativas a la regla 2.4

Enmiendas al Código relativas a la regla 2.4 - Derecho a vacaciones

Norma A2.4 - Derecho a vacaciones

Remplácese el título por «Norma A2.4.1 - Derecho a vacaciones anuales».

Añádase una nueva norma:

Norma A2.4.2 - Permisos para bajar a tierra

1. Todo Miembro deberá velar por que la gente de mar sea autorizada por los poderes públicos a bajar a tierra mientras el buque en el que hayan llegado permanezca en un puerto que esté bajo su jurisdicción, siempre que se hayan cumplido los trámites pertinentes y que las autoridades públicas no tengan motivo para negarse a conceder el permiso para bajar a tierra por razones sanitarias, de seguridad y protección u orden público.

2. Los permisos para bajar a tierra se autorizarán de tal manera que excluya toda discriminación basada en cualquier motivo e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón del buque en el que la gente de mar trabaje o esté empleada o contratada.

3. No deberá exigirse a ningún marino que sea titular de un visado o un permiso especial para disfrutar del permiso de bajar a tierra.

4. En caso de denegación de un permiso para bajar a tierra, las autoridades públicas pertinentes deberán comunicar los motivos de dicha denegación al marino interesado y al capitán. Si el marino interesado o el capitán lo solicitan, tales motivos se proporcionarán por escrito.

5. Todo Miembro deberá exigir que los armadores concedan permisos para bajar a tierra a la gente de mar que presta servicio a bordo de un buque que enarbola su pabellón, con el fin de favorecer su salud y bienestar, siempre que tales permisos sean compatibles con las exigencias operativas de sus funciones.

6. Los armadores deberán conceder a la gente de mar que no esté de servicio permisos para bajar a tierra tras la llegada del buque al puerto, salvo en los casos en que bajar a tierra esté prohibido o limitado por las autoridades pertinentes del Estado rector del puerto o por motivos de seguridad u operativos.

7. Deberá considerarse que el permiso para bajar a tierra otorgado de conformidad con las disposiciones del Convenio para facilitar el tráfico marítimo internacional cumple los requisitos establecidos en los párrafos 1 a 4 de la presente norma.

Añádase nueva pauta:

Pauta B2.4.5 - Facilitación de los permisos para bajar a tierra

1. Todo Miembro debería cooperar, según proceda, con las organizaciones de armadores y de la gente de mar, así como con otras partes interesadas pertinentes en los puertos, a fin de establecer procedimientos a bordo de los buques y en los puertos para facilitar la concesión de permisos a la gente de mar para bajar a tierra.
2. Todo Miembro debería velar por que se proporcione al personal de sus puertos y terminales información y formación apropiadas sobre los derechos de la gente de mar, incluido el derecho a disfrutar de permisos para bajar a tierra.

3. Reconocimiento de la gente de mar como trabajadores clave: enmienda al Código relativa a la regla 2.5

Enmienda al Código relativa a la regla 2.5 - Repatriación

Pauta B2.5 - Repatriación

Añádase nueva pauta y renumérense las pautas siguientes:

Pauta B2.5.2 - Trabajadores clave

1. Todo Miembro debería designar y reconocer a la gente de mar como trabajadores clave y adoptar las medidas adecuadas para facilitar sus desplazamientos seguros cuando viajen en relación a su empleo o trabajo, inclusive, aunque no únicamente, con fines de disfrutar de permisos para bajar a tierra, repatriación, cambios de tripulación y atención médica en tierra.

4. Trato justo de la gente de mar y siniestros marítimos: enmiendas al Código relativas a las reglas 4.4 y 5.1

Enmienda al Código relativa a la regla 4.4 - Acceso a instalaciones de bienestar en tierra

Pauta B4.4.6 - Gente de mar en un puerto extranjero

Enmiéndese el párrafo 2 de la manera siguiente:

2. La situación de la gente de mar detenida en un puerto extranjero debería ser tramitada sin demora con arreglo a las normas en materia de garantías procesales y con la protección consular apropiada, teniendo debidamente en cuenta las *Directrices OIT/OMI sobre el trato justo de la gente de mar detenida por presuntos delitos*.

Enmienda al Código relativa a la regla 5.1 - Responsabilidades del Estado del pabellón

Norma A5.1.6 - Siniestros marítimos

Añádanse nuevos párrafos 1 y 2 como sigue:

1. Al llevar a cabo una investigación de un siniestro marítimo, los Miembros deberán tener debidamente en cuenta los principios establecidos en el *Código de normas internacionales y prácticas recomendadas para la investigación de los aspectos de seguridad de siniestros y sucesos marítimos*, de la OMI, así como las recomendaciones de las *Directrices OIT/OMI sobre el trato*

justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo y de las Directrices OIT/OMI sobre el trato justo de la gente de mar detenida por presuntos delitos.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación nacional, los Miembros deberán cooperar, en la medida de lo posible, con los Estados interesados a fin de prestar apoyo en la aplicación de las Directrices arriba mencionadas.

5. Costos de repatriación: enmienda al Código relativa a la regla 2.5

Enmienda al Código relativa a la regla 2.5 - Repatriación

Norma A2.5.1 - Repatriación

Añádase nuevo párrafo 3 y renumérense los párrafos siguientes:

3. Los costos que debe asumir el armador por la repatriación, con arreglo al apartado c) del párrafo 2, deberán incluir al menos lo siguiente:

- a) el pasaje hasta el punto de destino elegido para la repatriación;
- b) el alojamiento y la alimentación desde el momento en que la gente de mar abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación;
- c) el transporte de hasta 30 kg de equipaje personal de la gente de mar hasta el punto de destino elegido para la repatriación, y
- d) el tratamiento médico, si es necesario, hasta que el estado de salud de la gente de mar le permita viajar hasta el punto de destino elegido para la repatriación.

Pauta B2.5.1 - Derecho a repatriación

Sustitúyase el párrafo 3 por el siguiente:

3. Los costos que debe sufragar el armador por la repatriación con arreglo al párrafo 3 de la norma A2.5.1 también deberían incluir la remuneración y las prestaciones de la gente de mar desde el momento en que abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación, si ello está previsto en la legislación nacional o en convenios colectivos.

6. Formación médica: enmienda al Código relativa a la regla 4.1

Enmienda al Código relativa a la regla 4.1 - Atención médica a bordo de buques y en tierra

Pauta B4.1.1 - Prestación de atención médica

Enmiéndese el párrafo 2 como sigue:

2. La formación a que se refiere el párrafo 1 de la presente pauta debería basarse en el contenido de las ediciones más recientes de la *International Medical Guide for Seafarers and Fishers*, de la *Guía médica internacional de a bordo*, de la *Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas*, del *Documento que ha de servir de guía - Guía internacional para la formación de la gente de mar* y de la sección médica del *Código internacional de señales*, así como de guías nacionales análogas.

Enmiéndese el párrafo 4 como sigue:

4. [...] Al adoptar o revisar la guía médica de a bordo utilizada a nivel nacional y al determinar el contenido del botiquín y el equipo médico, la autoridad competente debería tener en cuenta las recomendaciones internacionales en la materia, incluida la última edición de la *International Medical Guide for Seafarers and Fishers*, de la *Guía médica internacional de a bordo* y otras guías mencionadas en el párrafo 2 de la presente pauta.

7. Violencia y acoso: enmiendas al Código relativas a las reglas 1.4, 3.1, 4.3 y 5.1

Enmienda al Código relativa a la regla 1.4 - Contratación y colocación

Pauta B1.4.1 - Pautas de organización y operación

Añádase un nuevo párrafo 2, *l*) (y suprimase «y» del apartado 2, *j*) y añádase al final del apartado 2, *k*):

- l*) la adopción de medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual, en los procesos de contratación y colocación.

Enmienda al Código relativa a la regla 3.1 - Alojamiento y servicios de esparcimiento

Pauta B3.1.10 - Suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos

Añádase un nuevo párrafo 1, *d*) (y suprimase «y» del apartado 1, *b*) y añádase al final del apartado 1, *c*):

- d*) la gente de mar debería tener a su disposición productos de higiene menstrual y medios para desecharlos.

Enmienda al Código relativa a la regla 4.3 - Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Norma A4.3 - Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Añádase un nuevo párrafo 1, *e*) (y suprimase «y» del apartado 1, *c*) y añádase al final del apartado 1, *d*):

- e*) la prevención y eliminación, inclusive mediante su prohibición legal, de la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual, teniendo debidamente en cuenta el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Añádanse los nuevos párrafos 2, *e*) a 2, *h*) (y suprimase «y» del apartado 2, *c*):

- e*) definir la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual, de conformidad con el artículo 1 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)¹;

¹ Con arreglo al artículo 1, 1), *a*) del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

- f) exigir a los armadores que adopten y apliquen las políticas y medidas pertinentes para prevenir y combatir la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual;
- g) exigir a la gente de mar y a otras personas interesadas que cumplan las políticas y medidas aplicables establecidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual, y
- h) establecer, previa consulta con las organizaciones de armadores y de la gente de mar, mecanismos y procedimientos de notificación seguros, justos y efectivos para los incidentes de violencia y acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Pauta B4.3.1 - Disposiciones sobre accidentes del trabajo y lesiones y enfermedades profesionales

Enmiéndese el párrafo 1 de la manera siguiente:

1. [...] También deberían tenerse en cuenta la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) y la versión más reciente del documento *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* (Directrices para erradicar el acoso y la intimidación en los buques), publicado conjuntamente por la *International Chamber of Shipping* y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte.

Enmiéndese el apartado 2, m) de la manera siguiente:

- m) suministro de todo el equipo de protección personal necesario en tallas apropiadas para la gente de mar;

Enmiéndese el apartado 4, d) de la manera siguiente:

- d) la violencia y el acoso a bordo, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Pauta B4.3.6 - Investigaciones

Enmiéndese el párrafo 2, g) de la manera siguiente:

- g) problemas derivados de la violencia y el acoso a bordo, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Añádase un nuevo párrafo 3:

3. Los Estados del pabellón, los Estados rectores del puerto y los Estados que suministran mano de obra deberían cooperar durante las investigaciones de los incidentes a bordo de violencia y acoso, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Pauta B4.3.11 - Cooperación internacional

Añádase un nuevo párrafo 4:

4. Todo Miembro debería dar debida consideración a iniciar y participar en actividades de cooperación internacional en materia de asistencia, programas e investigación sobre cuestiones relativas a la prevención y la lucha contra la violencia y el acoso a bordo, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Enmienda al Código relativa a la regla 5.1 - Responsabilidades del Estado del pabellón

Norma A5.1.5 - Procedimientos de tramitación de quejas a bordo

Enmiéndese el párrafo 2 de la manera siguiente:

2. Todo Miembro deberá asegurar que en su legislación nacional se establezcan procedimientos apropiados de tramitación de quejas a bordo que cumplan los requisitos contenidos en la regla 5.1.5. Con dichos procedimientos se procurará resolver las quejas en el nivel más bajo posible. No obstante, la gente de mar tendrá en todos los casos derecho a presentar sus quejas directamente al capitán y, de ser necesario, al personal en tierra pertinente o a las autoridades competentes ajenas al buque.

Enmiéndese el párrafo 3 de la manera siguiente:

3. El procedimiento de tramitación de quejas a bordo deberá incluir el derecho de los marinos a hacerse acompañar o representar durante el proceso de tramitación de la queja, así como la protección frente a todo posible hostigamiento de la gente de mar que presente quejas. El término «hostigamiento» designa toda acción ~~lesiva que cualquier persona emprenda contra un marino por haber presentado éste una queja que no sea manifiestamente abusiva ni malintencionada~~ que cualquier persona emprenda contra los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes. Deberán tenerse debidamente en cuenta las situaciones en que una queja presentada sea manifiestamente abusiva o malintencionada.

Añádase un nuevo párrafo 5 al final:

5. Deberán tomarse medidas apropiadas para asegurar, en todas las etapas, el carácter confidencial de las quejas presentadas por la gente de mar.

Proyecto de resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 113.^a reunión (2025),

Considerando las propuestas que le fueran presentadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo contenidas en el duodécimo punto de su orden del día con miras a la adopción, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, de medidas que aseguren la observancia de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para examinar el incumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29),

Habiendo tomado nota de la información adicional proporcionada por las autoridades militares, que no indica señales de que exista un reconocimiento significativo de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta en su informe de 2023, titulado *Hacia la libertad y la dignidad en Myanmar*, ni demuestra que se hayan adoptado medidas para dar cumplimiento a esas recomendaciones,

Expresando preocupación ante la repetida prórroga del estado de emergencia bajo el régimen militar, que impide la restauración de un Gobierno democráticamente elegido solicitada en la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 109.^a reunión (2021)¹,

Recordando el marco operativo global para las actividades en Myanmar, establecido en las orientaciones programáticas del equipo de las Naciones Unidas en el país, y su objetivo central de prestar asistencia humanitaria y realizar actividades basadas en los principios, los derechos y las necesidades que beneficien directamente a las personas o comunidades locales,

Observando con profunda preocupación las violaciones continuas y atroces de los derechos fundamentales a la libertad sindical y a no ser sometido al trabajo forzoso, así como de las libertades civiles básicas del pueblo de Myanmar, y los esfuerzos manifiestos por suplantarse integralmente el movimiento sindical libre e independiente en el país,

1. Decide celebrar en sus reuniones futuras una sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas a efectos de que examine la aplicación de los Convenios núms. 87 y 29 por Myanmar, así como la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta, mientras este Miembro no haya mostrado que ha cumplido sus obligaciones.
2. Invita a los mandantes de la Organización —Gobiernos, empleadores y trabajadores— a que:
 - a) colaboren, en los planos nacional, regional e internacional, con miras a coordinar acciones integrales y estratégicas a fin de contribuir a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, en particular todas las medidas que puedan coadyuvar a la instauración de un clima que propicie la libertad sindical y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso en el país;

¹ ILC.109/Resolución II.

- b) faciliten el continuo apoyo a las actividades que benefician directamente al pueblo de Myanmar y a sus comunidades, en particular mediante sistemas independientes y confidenciales de seguimiento y presentación de informes que abran vías para la tramitación rápida y efectiva de las quejas por vulneraciones a fin de asegurar la rendición de cuentas en los casos de violación de la libertad sindical y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso;
 - c) examinen, a la luz de las conclusiones formuladas por la comisión de encuesta, las relaciones que puedan tener con las autoridades militares de Myanmar y adopten las medidas apropiadas para garantizar que dichas relaciones no permitan, propicien o prolonguen en modo alguno las violaciones de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y a no ser sometidos a trabajo forzoso. En particular, todas las relaciones que puedan propiciar o permitir la perpetuación de los daños, la violencia o los actos de represión e intimidación hoy cometidos contra trabajadores y empleadores que ejercen pacíficamente sus derechos fundamentales, ya sea mediante el apoyo o el suministro de equipos o medios militares, incluido el combustible para aviones, o la libre circulación de fondos hacia las autoridades militares, deberían reconsiderarse en su integralidad con el fin de desactivar todos los medios que hayan inducido o potenciado la perpetuación de las violaciones atroces antes mencionadas;
 - d) velen por que se respete el principio de no devolución de conformidad con el derecho internacional, ya que los defensores de los derechos humanos y sindicales que huyen de Myanmar se hallan gravemente expuestos a daños irreparables, como la persecución, los malos tratos y otras vulneraciones graves de los derechos humanos;
 - e) informen al Director General de cualquier iniciativa o medida adoptada, o de cualquier otra evolución de la situación, con miras a su transmisión al Consejo de Administración.
3. Invita al Director General a que:
- a) acelere e intensifique, con todas las partes interesadas pertinentes, la prestación de todo el apoyo necesario a los sindicatos y trabajadores de Myanmar, así como a los empleadores, de modo que puedan ejercer plenamente sus derechos fundamentales abordados en el informe de la comisión de encuesta;
 - b) establezca mecanismos de seguimiento pertinentes y apropiados para la documentación confidencial y creíble de las actuales violaciones de derechos fundamentales en el país, con miras a elaborar informes de manera transparente, asegurar la rendición de cuentas y ofrecer reparación a las víctimas de forma expedita y eficaz;
 - c) solicite a los órganos competentes de las organizaciones internacionales enumeradas en el párrafo 1 del artículo 12 de la Constitución de la OIT que sigan sometiendo a examen, en el marco de sus respectivos mandatos y a la luz de las conclusiones de la comisión de encuesta, toda colaboración con las autoridades militares de Myanmar e informen de toda actividad que, en el curso de su trabajo, encuentren que puede tener el efecto de permitir o favorecer, de forma directa o indirecta, la práctica del trabajo forzoso u obligatorio o violaciones de la libertad sindical y de asociación en el país;
 - d) refuerce la cooperación y colaboración con las Naciones Unidas, en particular con la Enviada Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para Myanmar, el

Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar y otros relatores especiales cuya labor guarde relación con las recomendaciones de la comisión de encuesta, como la Relatora Especial sobre el derecho a la libertad de opinión y de expresión y la Relatora Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, con miras a asegurar una acción coordinada en relación con las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta y la aplicación de la presente Resolución;

- e) siga estudiando, en el seno del sistema de las Naciones Unidas, el apoyo y la asistencia que puedan prestarse a los activistas sindicales de Myanmar y a sus familiares desplazados o que han huido del país;
 - f) estudie otras vías de colaboración entre la OIT y el Mecanismo Independiente de Investigación para Myanmar, establecido por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el marco de sus respectivos mandatos;
 - g) colabore con otros organismos regionales pertinentes, en particular la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental, enviados especiales y otras entidades, con miras a estudiar posibles marcos en favor de una acción coordinada para la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta en Myanmar;
 - h) presente al Consejo de Administración un informe periódico sobre los resultados de las medidas expuestas en los apartados a) a g) *supra*.
4. Insta a las autoridades militares de Myanmar a que colaboren, sin más demora, en la aplicación de buena fe de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las ulteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT, con miras a asegurar un clima que promueva la libertad sindical y de asociación y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.

Proyecto de resolución de la Conferencia sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 113.ª reunión de 2025,

Tomando nota de la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 10 de mayo de 2024, titulada «Admisión de nuevos Miembros en las Naciones Unidas», en particular de la determinación de que «el Estado de Palestina cumple las condiciones necesarias para ser Miembro de las Naciones Unidas conforme al artículo 4 de la Carta de las Naciones Unidas y, por consiguiente, debería ser admitido como Miembro de las Naciones Unidas», y de la solicitud cursada a los organismos especializados para que apliquen las mismas modalidades adoptadas por la Asamblea General en lo referente a la participación de Palestina,

Considerando que, en vista de la evolución institucional registrada en el sistema de las Naciones Unidas, la condición de Palestina en calidad de movimiento de liberación ha quedado obsoleta,

Tomando nota de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024) sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT,

1. Decide que se deje de aplicar a Palestina la condición de movimiento de liberación y que, en adelante, Palestina sea invitada a participar en las reuniones de la OIT en calidad de Estado observador no miembro;
2. Decide que se autorice al Director General a cursar invitaciones a Palestina para que participe en calidad de Estado observador no miembro en la Conferencia Internacional del Trabajo;
3. Decide, con carácter excepcional y sin sentar precedente, conferir a Palestina los siguientes derechos y prerrogativas para las futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, sin perjuicio de sus derechos y prerrogativas actuales:
 - a) el derecho a ocupar un asiento entre los Estados Miembros por orden alfabético;
 - b) el derecho a inscribirse en la lista de oradores para los puntos del orden del día, en el orden en que manifieste su deseo de hacer uso de la palabra;
 - c) el derecho a formular declaraciones en nombre de otros Gobiernos;
 - d) el derecho a formular propuestas y enmiendas y a presentarlas, incluso oralmente e incluso en nombre de otros Gobiernos;
 - e) el derecho a copatrocinar propuestas y enmiendas, incluso en nombre de otros Gobiernos;
 - f) el derecho a formular explicaciones de voto en nombre de otros Gobiernos;
 - g) el derecho de respuesta;
 - h) el derecho a presentar mociones de procedimiento, como plantear cuestiones de orden y solicitar que se someta a votación una propuesta, incluso en nombre de otros Gobiernos;

- i)* el derecho de formular sugerencias en relación con el orden del día de la Conferencia con miras a su examen por el Consejo de Administración;
 - j)* el derecho de los miembros de la delegación de Palestina a ser elegidos miembros de la Mesa de la plenaria y de las comisiones de la Conferencia;
 - k)* el derecho a la participación plena y efectiva en la Conferencia, con una delegación tripartita;
- 4. Decide que Palestina no tiene derecho a voto en la Conferencia ni derecho a presentar su candidatura a los órganos de la OIT;
- 5. Decide que se suspenda la aplicación de las disposiciones pertinentes del Reglamento de la Conferencia y del Reglamento para las reuniones regionales que resulten incompatibles con la presente resolución.



► Actas

2B

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 6 de junio de 2025

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Segundo informe: Proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

Las presentes Actas contienen el proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025, presentado por la Comisión a la Conferencia para su adopción.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones se publicará en las Actas núm. 2C tras la clausura de la reunión.

Proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 113.^a reunión, 2025,

Recordando la Declaración de Filadelfia (1944) y el papel fundamental que la OIT ha desempeñado en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en su seguimiento, en particular mediante la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019),

Acogiendo con beneplácito la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas de celebrar una Cumbre Social Mundial bajo la denominación «Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social», que tendrá lugar en noviembre de 2025 en Qatar y representa una oportunidad única para renovar el compromiso con la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social (1995) y el Programa de Acción, evaluar los avances realizados, abordar las lagunas en su aplicación y fortalecer la dimensión social de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,

Reafirmando que la paz duradera solo puede basarse en la justicia social y que la paz, la seguridad, los derechos humanos, el crecimiento económico sostenible e inclusivo y la justicia social son, todos ellos, componentes esenciales del desarrollo social,

Considerando que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los Gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, así como para promover la paz universal y permanente,

Subrayando la notable función que la OIT desempeña en la promoción de los tres temas fundamentales del desarrollo social, que están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente, a saber, la erradicación de la pobreza, la expansión del empleo pleno, libremente elegido y productivo y el trabajo decente para todos, así como el fomento de la integración social,

Recalcando que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, a saber, la creación de empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social, ocupan un lugar central en la promoción del desarrollo social y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible,

Reconociendo que, desde 1995, las desigualdades en el mundo del trabajo han persistido, al tiempo que han surgido nuevas oportunidades y desafíos, incluidos los derivados de la innovación tecnológica, la evolución demográfica y el cambio climático, todo lo cual tiene un impacto directo sobre el desarrollo social,

Reiterando la necesidad de abordar las posibles consecuencias sociales que se deriven de las reformas de las políticas económicas y de la reestructuración de la deuda, así como de fomentar el crecimiento económico sostenible, las inversiones y la creación de trabajo decente,

Subrayando el mandato constitucional de la OIT de promover el trabajo decente y la justicia social sobre la base de su singular estructura tripartita, su función normativa y su competencia principal en los preparativos, la celebración y el seguimiento de la Cumbre respecto de las cuestiones inherentes a su mandato,

Reconociendo la función central del diálogo social —tanto tripartito como bipartito— como mecanismo de gobernanza esencial del mercado de trabajo para obtener resultados equilibrados desde el punto de vista económico y social y para promover el desarrollo social,

Recordando el Pacto para el Futuro adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2024, en el que los Estados Miembros decidieron «[v]elar por que los resultados de la Cumbre Social Mundial titulada ‘Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social’, que se celebrará en 2025, sean ambiciosos» y la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, que se celebrará en 2025, en la que se abordará la urgente necesidad de lograr plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible y apoyar la reforma de la arquitectura financiera internacional,

Reconociendo la función que desempeña la OIT como principal organismo responsable de los indicadores del Objetivo 8,

Reconociendo la importancia de una mayor coherencia de las políticas y de una cooperación internacional que se ajuste plenamente a las prioridades nacionales, tenga en cuenta las circunstancias específicas de cada país y complemente los esfuerzos nacionales en pro del desarrollo social,

Exhortando a todos los Estados Miembros a que cumplan con su responsabilidad de lograr la justicia social y el desarrollo social a través de un contrato social mundial renovado con un enfoque centrado en las personas, que se elabore en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores,

Invita a todos los Estados Miembros, principales responsables de su propio desarrollo social, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a que:

1. Velen por la adecuada participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los preparativos, la celebración y el seguimiento de la Cumbre:
 - a) procurando que dichas organizaciones participen en los preparativos nacionales para la Cumbre y en la aplicación de sus resultados;
 - b) considerando la posibilidad de incluir a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en calidad de consejeros técnicos, en las delegaciones nacionales que asistirán a la Cumbre;
 - c) considerando la posibilidad de adoptar disposiciones prácticas para asegurar la participación efectiva de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la Cumbre;
2. Velen por que se tengan plenamente en cuenta, en los resultados de la Cumbre, los [mensajes clave de la contribución tripartita aprobados por el Consejo de Administración de la OIT en su 352.ª reunión \(octubre-noviembre de 2024\)](#);
3. Otorguen a la OIT, incluidos sus mandantes tripartitos, un papel preponderante en la aplicación de los resultados de la Cumbre en los ámbitos relacionados con su mandato, en particular con respecto a:
 - a) la creación de empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos como un objetivo primordial de los planes nacionales, a través de la aplicación de estrategias de desarrollo favorables al empleo, en particular mediante políticas que favorezcan un crecimiento económico inclusivo y generador de empleo;

- b) la elaboración, la promoción y la ratificación de las normas internacionales del trabajo, así como el control de su cumplimiento, y, mediante mecanismos de diálogo social sólidos, influyentes e inclusivos, la necesidad de una protección laboral adecuada para todos los trabajadores con arreglo al Programa de Trabajo Decente, en particular todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable; salarios vitales de conformidad con los principios de la OIT, y límites máximos al tiempo de trabajo, tomando en consideración las circunstancias nacionales;
- c) el logro progresivo de una protección social universal sostenible a un ritmo acelerado y de acuerdo con las circunstancias nacionales, con vistas a alcanzar la meta 1.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de aquí a 2030¹;
- d) la ampliación de los programas y políticas de empleo juvenil que favorecen la integración sostenible de los jóvenes en el mercado de trabajo, entre otras cosas facilitando la transición de la escuela al trabajo y desarrollando sistemas de aprendizaje de calidad;
- e) la mejora del desarrollo de competencias y el fomento del aprendizaje permanente para reforzar la empleabilidad;
- f) la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles, incluidas las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y las entidades de la economía social y solidaria;
- g) la transición de la economía informal a la economía formal, en particular mediante la creación de condiciones marco que impidan la informalización de los empleos y las unidades económicas;
- h) el fortalecimiento de la dimensión social de las políticas destinadas a ecologizar la economía y la creación de puestos de trabajo decentes y respetuosos con el clima mediante la concepción y aplicación de planes en favor de una transición justa;
- i) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la promoción de la igualdad de género y la inclusión de las personas y los grupos en situación de vulnerabilidad;
- j) la garantía de condiciones de trabajo decente para los trabajadores que corren un mayor riesgo de explotación, incluidos los trabajadores refugiados y migrantes;
- k) el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, incluido el diálogo social tanto tripartito como bipartito;
- l) el establecimiento de marcos para la economía del cuidado —incluida la atención de la salud— que promuevan el trabajo decente para los trabajadores del sector de los cuidados y refuercen la infraestructura de cuidados;

¹ La meta 1.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es «implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables».

- m)* el seguimiento y la formulación de medidas de respuesta ante las oportunidades y los desafíos que la innovación tecnológica plantea al mundo del trabajo, en particular aprovechando los conocimientos generados por el Observatorio de la OIT sobre la Inteligencia Artificial y el Trabajo en la Economía Digital, en consonancia con las resoluciones pertinentes de las Naciones Unidas;
 - n)* la promoción y aplicación de estrategias amplias, integradas y sostenibles para combatir las desigualdades en el mundo del trabajo;
- 4. Velen por que se faciliten los medios adecuados para aplicar los resultados de la Cumbre, incluidos niveles de inversión adecuados para la creación de trabajo decente, mediante la movilización de recursos tanto a nivel nacional como internacional;
- 5. Instauren un marco sólido para realizar un seguimiento de los avances en la aplicación de los resultados de la Cumbre, que tenga en cuenta las circunstancias y prioridades nacionales y reconozca el mandato constitucional y la función de liderazgo de la OIT respecto de las cuestiones que le competen;
- 6. Promuevan la cooperación regional y el intercambio de las mejores prácticas entre los Estados Miembros a la hora de aplicar los resultados de la Cumbre;
- 7. Apliquen los resultados de la Cumbre, según proceda, con la plena participación de los interlocutores sociales, y mediante un enfoque coordinado entre todas las organizaciones interesadas, en particular las instituciones financieras internacionales, los bancos de desarrollo y otros organismos de desarrollo;
- 8. Colaboren por medio de iniciativas multipartitas, como la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, a fin de apoyar la aplicación de los resultados de la Cumbre;
- 9. Velen por que se tengan en cuenta los resultados de la Cumbre en las discusiones sobre la promoción del desarrollo sostenible de aquí a 2030 y más adelante.

► Actas

2C

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 16 de junio de 2025

Tercer informe de la Comisión de Asuntos Generales

Actas resumidas de las labores

Índice

	Página
Introducción.....	3
Elección de la Mesa de la Comisión y de una Ponente	3
Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).....	3
Proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT	5
Medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta	14
Proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025.....	21

Introducción

1. En su sesión de apertura, celebrada el 2 de junio de 2025, la Conferencia Internacional del Trabajo estableció la Comisión de Asuntos Generales. Con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 7 del Reglamento, la Conferencia remitió cuatro cuestiones a la Comisión de Asuntos Generales para que las examinara, a saber:
 - Proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025 (punto VII del orden del día);
 - Medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta (punto VIII del orden del día);
 - Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (punto IX del orden del día), y
 - Proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT.
2. La Comisión examinó los documentos ILC.113/D.1 e ILC.113/D.2, en los que se resumía la información relativa a estas cuatro cuestiones.
3. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 7 del Reglamento, la Comisión estuvo compuesta por 56 miembros (a saber, 28 miembros elegidos por el Grupo Gubernamental, 14 miembros elegidos por el Grupo de los Empleadores y 14 miembros elegidos por el Grupo de los Trabajadores).
4. La Comisión celebró dos sesiones.

Elección de la Mesa de la Comisión y de una Ponente

5. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 37 del Reglamento, la Comisión eligió a los siguientes miembros para conformar su Mesa y a una Ponente:

Presidente: Excmo. Sr. Eldiyor Toshmatov (miembro gubernamental, Uzbekistán)

Vicepresidenta empleadora: Sra. Jaqueline Mugo (miembro empleadora, Kenya)

Vicepresidenta trabajadora: Sra. Catelene Passchier (miembro trabajadora, Países Bajos)

Ponente: Sra. Cristina Avornic (miembro gubernamental, República de Moldova)

6. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 37 del Reglamento, la Mesa aprobó el informe de la Comisión que le presentó la Ponente.

Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

7. La Comisión examinó siete enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). El Consejo de Administración inscribió estas enmiendas en el orden del día de la Conferencia después de que el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del MLC, 2006 las adoptara en su quinta reunión, celebrada del 7 al 11 de abril de 2025. El texto de las enmiendas figuraba en el anexo I del documento ILC.113/D.1.

8. La Vicepresidenta trabajadora acogió con gran satisfacción las enmiendas y señaló que, gracias al sólido acuerdo tripartito alcanzado entre los Gobiernos, los armadores y la gente de mar, se habían formulado enmiendas al Código del MLC, 2006 que tendrían repercusiones reales en el trabajo cotidiano, la vida, la salud y el bienestar de la gente de mar. Por primera vez, se reconocería a la gente de mar como trabajadores clave. Los Gobiernos habían asumido compromisos firmes sobre el trato que debía darse a la gente de mar. La necesidad de ello se había hecho patente durante la pandemia de COVID-19, en particular con respecto a los permisos para bajar a tierra, la repatriación y el acceso a atención médica. Además, se había establecido una norma obligatoria sobre el trato justo de la gente de mar, que exigía que los Gobiernos tuvieran debidamente en cuenta las *Directrices OIT/OMI sobre el trato justo de la gente de mar detenida por presuntos delitos*. Esto constituía un gran avance en la prevención del trato injusto y de la criminalización de la gente de mar. El compromiso encomiable de seguir examinando la cuestión de las horas de trabajo y de descanso debería complementarse con las discusiones en curso sobre la falta de aplicación efectiva de las normas y exenciones existentes. Cabría revisar los límites vigentes con respecto a las horas de trabajo y de descanso, en cooperación con la Organización Marítima Internacional, a fin de reducir la fatiga. Por último, elogió el fortalecimiento de las disposiciones destinadas a prevenir y eliminar la violencia y el acoso a bordo de los buques, y consideró que no debería minimizarse la importancia de esta cuestión, dado el número de trabajadores en los buques, el espacio reducido en el que conviven y la cantidad de tiempo que pasan a bordo.
9. La Vicepresidenta empleadora también apoyó las enmiendas, que abordaban cuestiones claramente pertinentes y tenían repercusiones prácticas para los empleadores en su calidad de armadores. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores subrayaba la importancia crucial de asegurar la coherencia con las normas de la OIT vigentes y de llevar a cabo una evaluación minuciosa de la puesta en práctica de las modificaciones propuestas, en particular en el caso de los armadores que debían aplicar esas disposiciones en contextos complejos, a menudo transnacionales. La oradora invitó a los Estados Miembros a efectuar un análisis cabal para determinar si las enmiendas se ajustaban a la legislación y las prácticas nacionales o si exigirían adaptaciones sustanciales de sus reglamentos y políticas. La promoción del trabajo decente debería ir de la mano de la preservación de un entorno propicio para la sostenibilidad de las empresas y la creación de empleo en el sector del transporte marítimo. Las reglas deberían ser claras, viables y equilibradas, protegiendo a los trabajadores y a los empleadores y afianzando al mismo tiempo un sector próspero, productivo e inclusivo.
10. El representante del Gobierno de Indonesia elogió la labor del Comité Tripartito Especial y acogió con satisfacción las enmiendas, que respondían a las necesidades acuciantes de la gente de mar y eran una muestra del espíritu de cooperación constructiva entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores para reforzar los derechos, el bienestar y la protección de la gente de mar en todo el mundo. Indonesia, al ser uno de los principales países proveedores de mano de obra en el sector marítimo mundial, concedía una gran importancia al fortalecimiento continuo del MLC, 2006. En particular, apoyaba las enmiendas que aseguraban un acceso libre de discriminación a la repatriación y a los permisos para bajar a tierra, así como el reconocimiento de la gente de mar como trabajadores clave. Estas modificaciones tenían en cuenta las enseñanzas extraídas durante la pandemia de COVID-19 y eran fundamentales para salvaguardar la dignidad y la movilidad de la gente de mar. Indonesia también valoraba las enmiendas destinadas a establecer responsabilidades claras para los armadores con respecto a los costos de repatriación, así como mejorar la atención y la formación médicas. Estas disposiciones contribuirían a que la gente de mar recibiera una protección adecuada, especialmente cuando se encontrara lejos de la costa o en situaciones de emergencia. El Gobierno de Indonesia era consciente de que la eficacia de las enmiendas dependería de su

aplicación en la práctica. Por lo tanto, pedía a la OIT que siguiera prestando asistencia técnica específica, en particular a los países en desarrollo y a los países proveedores de mano de obra, para apoyar los procesos de ratificación, capacitación y seguimiento. La asistencia técnica no solo podría servir como una herramienta de desarrollo de capacidades, sino también como un incentivo para aumentar la ratificación y afianzar la adhesión a los valores consagrados en el MLC, 2006.

11. El miembro gubernamental de la República de Corea expresó su respaldo al espíritu del MLC, 2006 y reconoció la importancia de los permisos de bajar a tierra para la salud y el bienestar de la gente de mar. Sin embargo, tras mantener discusiones exhaustivas con las autoridades nacionales competentes, su Gobierno tenía inconvenientes en aceptar el párrafo 3 de la norma A2.4.2 en ese momento debido a las circunstancias imperantes en su país, como las preocupaciones por una posible inmigración ilegal, las dificultades para garantizar la seguridad en los puertos y las sensibilidades en materia de seguridad nacional asociadas a la condición de su país de nación dividida. No obstante, a excepción de ese párrafo, su Gobierno apoyaba plenamente el objetivo general y todas las demás disposiciones de esa enmienda, así como las demás enmiendas propuestas al MLC, 2006. Por último, el orador afirmó el empeño de la República de Corea en seguir participando en discusiones constructivas y en hacer todo lo posible en pro de la adopción futura del párrafo 3.
12. El representante del Gobierno del Pakistán pidió que constara en acta la postura de su país, ya manifestada previamente al Comité Tripartito Especial, con respecto a sus reservas frente a la propuesta de conceder un visado general o ilimitado y la libre entrada a la gente de mar, independientemente de la razón o finalidad de dicha entrada. Una exención general de esa naturaleza no era viable ni sostenible jurídicamente en la legislación de su país. El orador presentaría una expresión formal de desacuerdo al Director General de la OIT con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 7 del artículo XV del MLC, 2006.
13. ***La Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que aprobara, mediante votación nominal, las enmiendas al Código del MLC, 2006 adoptadas por el Comité Tripartito Especial en su quinta reunión y que figuraban en el anexo I del documento ILC.113/D.1.***

Proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT

14. La Comisión examinó un proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT, que figuraba en el anexo III del documento ILC.113/D.1.
15. La Vicepresidenta empleadora señaló que se trataba de una cuestión de armonización entre la práctica institucional de la OIT y el marco más general establecido en el sistema de las Naciones Unidas. En la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de mayo de 2024, se instaba a los organismos especializados de las Naciones Unidas a conceder derechos de participación adicionales a Palestina, reflejando así su condición de Estado observador no miembro y reforzando el principio de participación inclusiva en los procesos multilaterales. La OIT, como organismo especializado, tenía el deber de examinar esta recomendación de buena fe y responder con coherencia, integridad y claridad. No se trataba de dirimir conflictos políticos. Esta era, ante todo, una responsabilidad institucional que tenía por objeto asegurar que las reglas y prácticas de la OIT se ajustaran a la evolución del sistema internacional y al espíritu de participación constructiva que encarnaba la Organización.

16. El Grupo de los Empleadores apoyó la adopción del proyecto de resolución, y lo consideró una medida coherente y adecuada que respetaba la autonomía jurídica de la OIT y honraba su compromiso de diálogo, inclusión y tripartismo. Tras recordar las ocasiones anteriores en que la OIT había adaptado su práctica institucional a la evolución de la situación en el sistema de las Naciones Unidas, sobre la base de sus valores fundamentales y de la importancia de mantener un entorno inclusivo basado en reglas, la oradora destacó el compromiso del Grupo de los Empleadores de preservar la credibilidad institucional de la OIT y la integridad de sus procedimientos. El cambio propuesto con respecto a la condición de Palestina, en consonancia con la de otras instituciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), no le confería la condición de Miembro de pleno derecho, no alteraba la composición de la Conferencia, ni prejuzgaba ninguna resolución política futura del conflicto. Por el contrario, ofrecía una vía clara y práctica para mantener la coherencia de la OIT con la Asamblea General de las Naciones Unidas en el ámbito de su mandato y marco constitucional. Este cambio también facilitaría una participación más estructurada de los mandantes tripartitos palestinos, incluidos los representantes de los empleadores, reforzaría la capacidad institucional y el apoyo al desarrollo empresarial, y ofrecería actividades de cooperación técnica que responderían a las realidades del mercado de trabajo sobre el terreno.
17. Este cambio en la condición de Palestina también reafirmaría el compromiso de la OIT con todos sus mandantes, incluso en entornos frágiles y de crisis prolongadas. La oradora destacó el extraordinario costo humano y psicológico del conflicto, sus profundas repercusiones en los trabajadores, familias, empleadores y empresarios, muchos de los cuales eran dueños de pequeñas y medianas empresas, la destrucción de las infraestructuras económicas y la pérdida de medios de subsistencia; y consideró que era precisamente en estos contextos donde la presencia institucional y la cooperación internacional revestían mayor importancia. Dado que la paz y la estabilidad eran condiciones *sine qua non* para el trabajo decente, la resiliencia de las empresas y la cohesión social, apoyar la participación de Palestina en los procesos de la OIT ayudaría a afianzar esos cimientos. En este contexto, la OIT podría servir de plataforma para la cooperación técnica, el diálogo institucional y el intercambio de buenas prácticas que sustenten la recuperación y la estabilidad.
18. La adopción de este proyecto de resolución también facilitaría un mayor acceso de Palestina a las comisiones técnicas, las discusiones sobre las normas del trabajo y los foros de la OIT donde se formulan las políticas de empleo. Por consiguiente, ofrecería una vía para una cooperación más sistemática sobre cuestiones como el desarrollo de competencias, la seguridad y salud en el trabajo y el diseño de regímenes de protección social, que eran —todos ellos— piedras angulares cruciales para toda sociedad en proceso de reconstrucción a pesar de las adversidades. El Grupo de los Empleadores se basaba en tres principios, a saber, la coherencia con las prácticas internacionales, la responsabilidad de preservar la integridad constitucional de la OIT y la empatía con quienes seguían sufriendo las consecuencias del conflicto, de los desplazamientos y de la devastación económica. Esta era una decisión fundamentada en la lógica institucional y en el compromiso de larga data de la OIT con una inclusión constructiva. La fortaleza de la OIT radicaba en su capacidad de mantener su compromiso, de adaptarse a la evolución de la realidad y de asegurar que se escucharan las distintas voces, incluso en periodos de grandes dificultades. El Grupo de los Empleadores esperaba que esta medida contribuyera —modesta, pero significativamente— a lograr el objetivo más amplio del fortalecimiento institucional, la recuperación económica y la dignidad humana para todos.
19. La Vicepresidenta trabajadora acogió con beneplácito la discusión sobre este proyecto de resolución, y destacó la importancia de la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las

Naciones Unidas. Asimismo, reiteró el apoyo del Grupo de los Trabajadores a la armonización de la posición de la OIT con la de las Naciones Unidas otorgando a Palestina la condición de Estado observador no miembro y confiriendo derechos de participación equitativa a sus interlocutores sociales dentro de la estructura tripartita de la OIT. La Oficina había presentado un proceso claro y jurídicamente sólido a la Comisión. El Grupo de los Trabajadores consideraba que el cambio propuesto era algo más que un ajuste técnico, se trataba de un acto de justicia institucional largamente esperado.

20. La oradora señaló que, desde que la Asamblea General de las Naciones Unidas había aprobado dicha resolución, la situación en el territorio palestino ocupado se había deteriorado de forma catastrófica, con más de 50 000 fallecidos en Gaza hasta la fecha, incluidos 18 000 niños, 12 000 mujeres y familias enteras. Aproximadamente el 88 por ciento de la Franja de Gaza se encontraba en ruinas; más de 1,5 millones de personas estaban desplazadas y no tenían acceso a servicios básicos, y el sistema de salud había quedado colapsado. Por su parte, en la Ribera Occidental, especialmente en Yenín, Naplusa y Ramala, se seguían produciendo a diario detenciones arbitrarias, demoliciones de viviendas y redadas del ejército. Más de 13 000 trabajadores habían sido arrestados; más de 200 000 trabajadores palestinos habían perdido sus puestos de trabajo en Israel desde octubre de 2023, y se había impedido a muchos de ellos volver al trabajo. Las consecuencias para familias y comunidades enteras eran devastadoras. Para el Grupo de los Trabajadores, no se trataba solo de una crisis humanitaria, sino de una crisis de derecho internacional, de derechos laborales y de dignidad humana. También era una prueba para la OIT. Aunque se preguntaba qué quedaba del Estado palestino a estas alturas del conflicto, la oradora señaló que su reconocimiento como Estado observador no miembro y la concesión de derechos de plena participación a los representantes de sus trabajadores y empleadores no solo estaban jurídicamente justificados, sino que constituían un imperativo moral.
21. Tras indicar claramente la oposición del Grupo de los Trabajadores a mantener la condición «obsoleta» de Palestina como movimiento de liberación, la Vicepresidenta trabajadora instó a todas las delegaciones a aprovechar la oportunidad histórica de propiciar que la voz de Palestina y de sus trabajadores se escuchara de forma clara y en igualdad de condiciones y a apoyar la adopción del proyecto de resolución tal como se había propuesto y sin cambio alguno.
22. El representante del Gobierno de Bahrein, hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes, acogió con agrado el proyecto de resolución sobre la condición y los derechos de participación de Palestina en la OIT, a raíz de la adopción por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la resolución ES-10/23 sobre la participación de Palestina como Estado observador no miembro en sus trabajos. Tras destacar la importancia de reconocer el derecho de Palestina a participar en diversas reuniones de la OIT, en consonancia con el espíritu de esa decisión, el orador señaló que el grupo de los Estados Árabes apoyaba recomendar a la Conferencia que adoptara el proyecto de resolución.
23. El miembro gubernamental del Brasil recordó que el origen de este proyecto de resolución era la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que el Brasil había copatrocinado, y en la que se determinaba que Palestina cumplía las condiciones necesarias para ser Miembro de las Naciones Unidas y, por consiguiente, debería ser admitida como tal; se definían las modalidades para la participación del Estado de Palestina en los periodos de sesiones y trabajos de la Asamblea General y en las conferencias que esta convocara; y se pedía a los organismos especializados de las Naciones Unidas, como la OIT, que la aplicaran. El Brasil apoyaba la adopción del proyecto de resolución objeto de examen. En su opinión, estaba claro que debían reconocerse los derechos de participación del Estado de Palestina en todas las

organizaciones, organismos y entidades del sistema de las Naciones Unidas. Su actual condición en la OIT como movimiento de liberación era anacrónico y resultaba claramente incompatible con su condición de Estado, una condición que el Brasil y más de otras 140 naciones habían reconocido. Los derechos de participación previstos en el proyecto de resolución no deberían generar controversia, ya que reflejaban las modalidades descritas en la resolución ES-10/23, adaptadas al contexto de la OIT y armonizadas con el reconocimiento de la condición de Estado observador no miembro. Con la adopción del proyecto de resolución, tal como había recomendado el Consejo de Administración, Palestina podría finalmente participar en las labores de la OIT con una delegación tripartita y aportar las opiniones de su Gobierno, de sus trabajadores y de sus empleadores. Este era un paso fundamental hacia el cumplimiento del mandato de la OIT en Palestina, promoviendo la justicia social y el trabajo decente donde más se necesitaba. El Brasil reiteró su compromiso con la solución de dos Estados, con un Estado de Palestina independiente y viable, contiguo a Israel en condiciones de paz y seguridad dentro de las fronteras establecidas en 1967, que incluyera la Franja de Gaza y la Ribera Occidental, y con Jerusalén Oriental como su capital.

24. La miembro gubernamental de España acogió con agrado el proyecto de resolución, y manifestó su más profundo rechazo ante el número insoportable de víctimas, sobre todo mujeres y niños, los terribles riesgos sanitarios y la falta de agua potable ocasionados por la intensificación de las operaciones militares. Asimismo, condenó el bloqueo a la entrada de ayuda humanitaria, el corte del suministro eléctrico, los ataques contra la población civil, la ocupación del territorio palestino y el desplazamiento forzoso de la población palestina fuera de sus hogares en la Franja de Gaza, que eran flagrantes violaciones del derecho internacional humanitario, y exigió la entrada de ayuda humanitaria de acuerdo con los principios humanitarios de independencia, imparcialidad y neutralidad. España también condenaba la ofensiva militar, las demoliciones y la creciente violencia de los colonos en la Ribera Occidental, que estaba provocando desplazamientos masivos. La oradora instó a un alto el fuego inmediato y duradero que permitiera la liberación de los rehenes y la entrada rápida e ininterrumpida de ayuda en la Franja de Gaza, así como el fin de la ocupación. Tras reconocer el desafío histórico que la OIT y el multilateralismo enfrentaban por la necesidad de racionalizar sus prioridades en función de los escasos recursos financieros, urgió a que la prestación de ayuda de emergencia a los palestinos no se viera mermada cuando más se necesitaba.
25. España apoyaba este proyecto de resolución, que concedía a Palestina la condición de Estado observador no miembro en las reuniones de la OIT y le otorgaba una serie de derechos. Ello estaba en consonancia con las decisiones tomadas en otros foros multilaterales que habían contado con el apoyo de España, como la resolución ES-10/23 o la más reciente adoptada por la OMS el 1 de junio de 2024. También era coherente con la posición nacional asumida por España en mayo de 2024 de reconocer al Estado de Palestina, en línea con otros Estados Miembros de las Naciones Unidas. España abogaba por la solución de dos Estados como única forma de satisfacer las legítimas aspiraciones de paz y seguridad de la población de esa región y garantizar la estabilidad regional.
26. La miembro gubernamental de Francia pidió urgentemente el fin de la guerra mediante un alto el fuego inmediato y permanente en Gaza, la liberación incondicional de todos los rehenes retenidos por Hamas y la entrada inmediata y sin trabas de la ayuda humanitaria en la Franja de Gaza. En mayo de 2024, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución sobre la condición de Palestina. Posteriormente, en octubre-noviembre de 2024, el Consejo de Administración de la OIT aprobó por consenso la decisión de recomendar a la Conferencia que adoptara una resolución por la que se permitiera a Palestina participar en las reuniones de la

OIT como Estado observador no miembro, con los derechos y prerrogativas ya reconocidos por la OMS y la Asamblea General de las Naciones Unidas. Como siguiente paso lógico, la Conferencia debería, en consonancia con la decisión de la Asamblea General y las legítimas aspiraciones del pueblo palestino, adoptar el proyecto de resolución que el Consejo de Administración había sometido a su consideración. Por consiguiente, al igual que en la reunión del Consejo de Administración en octubre-noviembre de 2024, Francia apoyaba dicho proyecto de resolución. Esta decisión debería ayudar a comprender que había llegado el momento de inscribir las acciones de las Naciones Unidas en el contexto de una solución del conflicto basada en la solución de dos Estados. Esta era la única manera de satisfacer las necesidades de seguridad de Israel, así como las aspiraciones legítimas de los palestinos a un Estado. Por esta razón, Francia copresidiría con Arabia Saudita, del 17 al 20 de junio en las Naciones Unidas en Nueva York, una conferencia internacional sobre la solución de dos Estados, a fin de examinar medidas concretas para poner en práctica dicha solución, impulsar el reconocimiento colectivo de Palestina, apoyar las reformas de la Autoridad Palestina y favorecer la integración regional de Israel y la consideración de sus necesidades de seguridad, empezando por el desarme de Hamas y su exclusión de la gobernanza futura de Gaza.

27. La miembro gubernamental de China recordó que el Consejo de Administración había adoptado una decisión sobre la condición de Palestina en la OIT y su derecho a participar en sus reuniones, y había recomendado que la Conferencia la aprobara. Dicha decisión estaba en consonancia con la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de mayo de 2024, en la que se reconocía que Palestina cumplía las condiciones necesarias para ser Miembro de pleno derecho de las Naciones Unidas. China celebraba y apoyaba la resolución de las Naciones Unidas y elogiaba a la OIT por tomar medidas inmediatas y concretas de respuesta. Tras destacar el papel de Palestina en la gobernanza del trabajo a nivel mundial, la oradora observó que la OIT prestaba apoyo desde hacía tiempo a Palestina mediante sus programas de cooperación para el desarrollo, trabajando constantemente para salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores y empleadores palestinos y promover el desarrollo económico y social de Palestina. China apoyaba que la OIT y las partes pertinentes mantuvieran e intensificaran sus esfuerzos a este respecto. Asimismo, respaldaba que la OIT invitara en el futuro a Palestina a participar en sus reuniones como Estado observador no miembro, con sus correspondientes derechos. El Gobierno de China creía que, mediante la adopción del presente proyecto de resolución, la OIT demostraría su determinación de seguir el ritmo que marcaban los tiempos y adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo, mostrando vitalidad y dinamismo. China apoyó el proyecto de resolución.
28. La miembro gubernamental de Cuba expresó la posición clara y firme de su Gobierno en defensa de los legítimos derechos del pueblo de Palestina a la justicia, la igualdad y la libre determinación. Tras observar que la condición de Palestina en la OIT y su derecho de participar en las reuniones de la Organización no podían seguir postergándose ni someterse a limitaciones arbitrarias, Cuba reafirmaba el derecho del pueblo palestino a integrarse plenamente en el sistema multilateral, incluida la OIT. Por consiguiente, Cuba apoyaba la recomendación del Consejo de Administración de reconocer a Palestina como Estado observador no miembro, poniendo fin a su clasificación como movimiento de liberación. Era lo justo y necesario, y una cuestión de justicia histórica elemental, así como una cuestión de equidad y respeto de la soberanía de los pueblos. Las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y la evolución del reconocimiento internacional de Palestina no podían quedar excluidas del ámbito de la OIT. Otorgar a Palestina el derecho a conformar una delegación tripartita y garantizar su plena participación en reuniones técnicas, regionales y plenarias de la OIT, además de un acto de justicia, reforzaría el espíritu de cooperación internacional. Por consiguiente, Cuba respaldaba la concesión a Palestina de derechos

adicionales de participación, incluyendo el derecho de intervenir en las sesiones plenarias, inscribirse en las listas de oradores, formular propuestas y copatrocinar iniciativas. La oradora destacó que el reconocimiento de esos derechos no debía verse como un acto excepcional, ni como un precedente temporal. La comunidad internacional debía avanzar con firmeza hacia la plena integración de Palestina en las organizaciones multilaterales, incluida la OIT. Cuba condenaba enérgicamente los ataques indiscriminados de Israel contra la población palestina, que habían provocado una crisis humanitaria sin precedentes. La agresión sistemática contra civiles, el criminal bloqueo de suministros esenciales y la destrucción de infraestructura vital no solo violaban el derecho internacional y el derecho internacional humanitario, sino que perpetuaban el sufrimiento de millones de personas inocentes y la inestabilidad en la región. La OIT, como organización que velaba por los derechos laborales y el bienestar de las poblaciones, no podía permanecer indiferente ante esta inaceptable realidad. Las organizaciones internacionales, incluida la OIT, debían adoptar medidas para proteger los derechos del pueblo palestino y garantizarle condiciones de vida dignas. Cuba reiteraba su firme e ineludible compromiso con la defensa de los derechos legítimos del pueblo palestino. El multilateralismo no podía ser selectivo. Para lograr un mundo basado en el respeto y la igualdad, debía integrarse plenamente a Palestina en la OIT y en los demás mecanismos de gobernanza internacional. Por estas razones, Cuba votaría a favor del proyecto de resolución y llamaba a los demás Estados Miembros a hacer lo mismo.

29. El representante del Gobierno del Pakistán, hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica (OCI), celebró y apoyó el proyecto de resolución, que complementaba la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Este proyecto de resolución era un documento jurídico en el que se promulgaban decisiones importantes en consonancia con las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y de la OIT. Su adopción era un imperativo moral para remediar una injusticia histórica de larga data. Tras deplorar la campaña genocida de Israel, el orador afirmó que esta decisión consagraba el irreversible e incontenible avance del pueblo palestino bajo ocupación hacia su legítima aspiración a la igualdad de derechos, la dignidad intrínseca al ser humano y la plena condición de Estado, con Jerusalén Oriental como su capital. Por consiguiente, la OCI apoyaba el proyecto de resolución y esperaba con interés que la Conferencia lo adoptara.
30. La miembro gubernamental de Hungría reiteró la explicación de la posición de su Gobierno expresada en la 352.^a reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2024). Hungría creía firmemente que solo se lograría una paz duradera en la región a través de negociaciones entre las partes y, por consiguiente, temía que las acciones unilaterales, como el proyecto de resolución presentado, pudieran comprometer el logro de ese objetivo. En consecuencia, su Gobierno no consideraba que la decisión propuesta aportara ninguna mejora tangible a los trabajadores palestinos y no apoyaba el proyecto de resolución.
31. El miembro gubernamental de Túnez subrayó el derecho de Palestina a gozar de la condición de Miembro de pleno derecho en la OIT y en las Naciones Unidas, como parte integral del derecho del pueblo palestino a la libre determinación. No se trataba solo de una cuestión de condición jurídica, sino de remediar una injusticia histórica. Ello también estaba en plena consonancia con las correspondientes resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, incluida la resolución ES-10/23, en la que se reconocía el derecho de Palestina a participar en los trabajos de la Asamblea General y se instaba a los organismos especializados de las Naciones Unidas a que también le otorgaran los mismos derechos y prerrogativas. Ello debía guiar las decisiones en el seno de la OIT. Estos eran derechos y prerrogativas fundamentales de los que gozaban todos los Estados que participaban en los trabajos de las

Naciones Unidas. Por consiguiente, Túnez apoyaba este proyecto de resolución e instaba a todos los demás miembros a adoptarlo.

32. El representante del Gobierno de Chile expresó su firme apoyo al proyecto de resolución. Chile reconocía a Palestina como Estado libre, independiente y soberano desde 2011 y defendía sistemáticamente su derecho a participar plena y efectivamente en los foros multilaterales, de conformidad con los principios del derecho internacional y la Carta de las Naciones Unidas. Chile apoyaba inequívocamente la decisión del Consejo de Administración de recomendar que se pusiera fin a la designación de Palestina como movimiento de liberación y se le otorgara, en su lugar, la condición de Estado observador no miembro. Esta decisión reflejaba la evolución institucional del sistema de las Naciones Unidas y reafirmaba la legitimidad de Palestina para participar en igualdad de condiciones con otros Estados observadores no miembros. El proyecto de resolución sometido a la consideración de la Conferencia contribuía de forma concreta a garantizar que Palestina participara de forma más completa, digna y representativa en las labores de la OIT, pudiera designar una delegación tripartita, presentara propuestas de enmienda, interviniera en nombre de otros Gobiernos y ocupara un asiento en igualdad de condiciones entre los Estados observadores. Esto no solo constituía un acto de justicia institucional, sino también un reconocimiento de los principios fundamentales de la OIT, a saber, el diálogo social, la inclusión y la búsqueda de la paz a través del trabajo decente. Chile expresaba su profunda preocupación ante la tragedia humanitaria en Gaza y sus devastadoras consecuencias humanas, sociales y laborales. El Gobierno y el pueblo de Chile se solidarizaban con los trabajadores y empleadores palestinos, sus familias y toda la población civil afectada por esta crisis. En ese sentido, la adopción del proyecto de resolución representaba un paso concreto hacia la integración efectiva de Palestina en el sistema multilateral y una contribución a los esfuerzos globales por una paz justa y duradera basada en la dignidad y los derechos de todas las personas. Por consiguiente, Chile apoyaba irrestrictamente el proyecto de resolución e instaba a las demás partes en la Conferencia a hacer lo mismo.
33. El representante del Gobierno de Indonesia señaló que esta era una cuestión de principios perdurables y una oportunidad con visión de futuro. Esta propuesta era oportuna, constructiva y coherente con la evolución general en el sistema de las Naciones Unidas, en particular con la resolución ES-10/23 de la Asamblea General, adoptada con un apoyo abrumador. No se trataba solo de un ajuste procedimental, sino de reconocer la necesidad de reforzar la inclusión, promover el diálogo y defender el espíritu de cooperación inherente al mandato de la OIT. También era una reafirmación de que el tripartismo y el multilateralismo prosperaban cuando se contaba con una participación abierta y equitativa. Ante todo, el proyecto de resolución era una reafirmación de los valores fundacionales de la OIT, a saber, la justicia social, la igualdad y la universalidad. Al permitir la participación efectiva de Palestina en los procesos internacionales, esta decisión podría contribuir de forma constructiva a un esfuerzo mundial más amplio en favor del diálogo, la estabilidad y, en última instancia, la paz en Palestina y en la región. Por consiguiente, Indonesia instaba a todos los Estados Miembros a apoyar y adoptar el proyecto de resolución y a invitar a Palestina a participar en las reuniones de la OIT como Estado observador no miembro, con una delegación tripartita que representara las voces del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores de dicho Estado. Ello enriquecería las deliberaciones y encarnaría el espíritu de diálogo inclusivo que define a la OIT. Este momento debería servir para construir puentes, no barreras, a fin de crear un espacio abierto para una participación efectiva y garantizar que no deje de oírse ninguna voz en la OIT.
34. El representante del Gobierno de Suiza agradeció a la OIT su inquebrantable compromiso con una gobernanza inclusiva que respetara los derechos fundamentales y la dignidad de todos

los pueblos. Suiza apoyaba plenamente el proyecto de resolución, que tenía por objeto elevar la condición de Palestina en la OIT, pasando de ser un movimiento de liberación a un Estado observador no miembro. Ello armonizaría los derechos y prerrogativas de la delegación palestina con los que disfrutaba en la Asamblea General de las Naciones Unidas desde el 10 de mayo de 2024, un planteamiento que Suiza respaldaba plenamente. Suiza había votado a favor de otorgar a Palestina la condición de Estado observador en las Naciones Unidas en 2012, una condición que Palestina había honrado desde entonces. Suiza alentaba la armonización de la condición de Palestina en las distintas organizaciones internacionales para asegurar la coherencia en el sistema multilateral de las Naciones Unidas y con las decisiones adoptadas en la Asamblea General. Su Gobierno estaba convencido de que este enfoque contribuiría a fortalecer el diálogo, la cooperación, la representatividad y el respeto por los derechos en la OIT.

35. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela observó que la 113.^a reunión de la Conferencia se celebraba en un momento histórico que exigía una profunda reflexión y compromiso por parte de los representantes de los pueblos, en especial de los trabajadores. Tras reafirmar el apoyo de su país a la justa lucha del pueblo palestino por su libertad, independencia y soberanía, el orador defendió el reconocimiento que Palestina merecía e instó a todos los Estados Miembros de la OIT a que reconocieran al Estado palestino, como un acto de justicia histórica. Como dijo el comandante de la revolución bolivariana, Hugo Chávez Frías, al entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon, «reconocer a Palestina es un acto de justicia que puede cerrar heridas y allanar el camino hacia una paz duradera». Citando las palabras de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en los territorios palestinos ocupados, Francesca Albanese, quien afirmó que «el tribunal de la Historia nos juzgará y su conclusión será implacable con quienes nieguen que hay genocidio en Gaza», el orador exigió el cese inmediato e incondicional del fuego en la Franja de Gaza, la detención del genocidio y la rendición de cuentas a través de la justicia internacional por los crímenes de lesa humanidad cometidos por Israel como potencia ocupante. Asimismo, instó a que se diera un impulso real a la justicia social y a la dignidad de cada trabajador en Palestina y en el Golán, a fin de que pudieran ser escuchados y respetados y construir un futuro de esperanza. El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela apoyaba firme y categóricamente el proyecto de resolución sobre la condición de Palestina y sus derechos de participación en la OIT, y confiaba en que la comunidad internacional permitiría que Palestina siguiera avanzando en su camino hacia la plena integración, reconociendo su derecho de existir y cumplir sus aspiraciones. Tras afirmar que su país no podía aceptar ningún intento de extinguir por la fuerza una nación, el orador abogó por una Palestina libre, soberana e independiente.
36. El representante del Gobierno de Egipto suscribió las declaraciones formuladas en nombre del grupo de los Estados Árabes y de la OCI y apoyó el proyecto de resolución objeto de examen, que consideraba como un paso hacia la promoción del principio de legitimidad internacional y de justicia y la consecución de los objetivos de las Naciones Unidas. Dicho proyecto de resolución facilitaba la armonización con la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y reflejaba la histórica realidad sobre el terreno, reconociendo los derechos del pueblo palestino que llevaba más de siete decenios bajo el yugo de la ocupación. El orador destacó que la condición de Palestina como Miembro de pleno derecho en las Naciones Unidas y sus organismos especializados era un derecho basado en las resoluciones internacionales y en el derecho inalienable del pueblo palestino a la libre determinación, la soberanía y la creación de un Estado independiente sobre la base de las fronteras establecidas el 4 de junio de 1967, con Jerusalén Oriental como capital. Ello se ajustaba a los objetivos de la Carta de las Naciones Unidas y a sus principios de igualdad de derechos y de libre determinación de los pueblos. También se ajustaba a los objetivos y principios consagrados en la Constitución de la

OIT, en la que se establecía que la paz universal y duradera solo podía basarse en la justicia social.

37. El representante de Palestina agradeció y celebró las declaraciones de todos los que habían hecho uso de la palabra. Tras expresar su sorpresa ante la intervención del miembro gubernamental de Hungría, recordó que dicho país había reconocido al Estado de Palestina en la década de 1980 y le urgió a que reconsiderara su posición, en consonancia con la de la comunidad internacional. Palestina cumplía las condiciones necesarias para ser Miembro de pleno derecho de las Naciones Unidas sobre la base de lo dispuesto en el artículo 4 de la Carta de las Naciones Unidas, satisfaciendo las cuatro condiciones establecidas en la Convención de Montevideo, de 1933. La adopción del proyecto de resolución era una decisión de carácter procedimental. No debía politizarse la labor de la OIT.
38. El representante trabajador de Palestina suscribió plenamente la declaración de la Vicepresidenta trabajadora, que reflejaba fielmente la difícil situación sobre el terreno; y afirmó que, tras la Nakba de 1948, se estaba produciendo ahora otra Nakba en Gaza, un desastre que debía denunciarse ante el mundo entero. El orador elogió el proyecto de resolución, que constituía un gesto de solidaridad con los palestinos y los trabajadores de Palestina y que les demostraba que la OIT se mantenía firme en defensa de la libertad, la dignidad y la justicia. Por último, instó a la Comisión a que no solo proporcionara apoyo moral, sino también ayuda material, sanitaria y alimentaria a la Franja de Gaza, y a que se alcanzara un alto el fuego que pusiera fin a la guerra y a la desesperada situación en lo que quedaba de la Franja.
39. El representante trabajador de Argelia agradeció las observaciones del representante trabajador de Palestina. Tras destacar la oportunidad histórica que ofrecía esta reunión de la Conferencia, expresó su esperanza de que esta solo fuera una etapa intermedia en la vía hacia el pleno reconocimiento de Palestina como Miembro de la OIT, con todos sus consiguientes derechos y prerrogativas. El orador denunció la guerra y el genocidio en Gaza, que se había cobrado más de 50 000 vidas humanas, en gran parte de trabajadores y sus familiares, así como la destrucción de los medios de subsistencia y el desplazamiento forzoso de la población palestina. Tras acoger con agrado el proyecto de resolución, expresó su sincera solidaridad con los trabajadores y el pueblo de Palestina y con su aspiración a un Estado palestino libre e independiente dentro de las fronteras internacionalmente reconocidas.
40. ***La Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que adoptara el proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT, que figuraba en el anexo III del documento ILC.113/D.1.***
41. Haciendo nuevamente uso de la palabra, la Vicepresidenta trabajadora consideró que se trataba de un momento histórico para la OIT y destacó el amplio consenso recabado por el proyecto de resolución. Tras señalar que era más que una decisión administrativa o institucional, subrayó el sentido de responsabilidad y urgencia que revestía. Asimismo, reiteró la urgente necesidad de desplegar esfuerzos internacionales para poner fin a la guerra y a la limpieza étnica y facilitar ayuda humanitaria inmediata, atención médica y el restablecimiento de los medios de subsistencia en la Franja de Gaza.

Medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT para lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta

42. La Comisión examinó un proyecto de resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar, que figuraba en el anexo II del documento ILC.113/D.1.
43. El documento preparado para la Comisión describía la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025), y contenía la última comunicación recibida de las autoridades militares el 6 de mayo, así como la respuesta de la Oficina.
44. El portavoz del Grupo de los Empleadores expresó su apoyo a las medidas, al tiempo que reconoció que la situación en Myanmar era muy difícil y extremadamente delicada. El Grupo de los Empleadores era plenamente consciente de la gravedad y excepcionalidad de invocar la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Dicho mecanismo se había utilizado en contadas ocasiones en la historia de la Organización. La decisión de invocar dicho artículo tendría un gran peso, al reflejar el reconocimiento colectivo de los mandantes de la OIT de la gravedad del deterioro de la situación sobre el terreno, en particular las violaciones de los derechos laborales abordadas en las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta. Era importante recordar que el artículo 33 no era un mecanismo de sanción. En 1946, la OIT había suprimido explícitamente de su Constitución el enfoque orientado a la imposición de sanciones económicas a fin de proporcionar a sus órganos de gobernanza una gama más amplia y adecuada de medidas apropiadas para asegurar el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta. Toda medida que se adoptara debía ser proporcional, basarse en datos empíricos y ajustarse a unos parámetros claramente definidos. Debían evitarse los enfoques punitivos de amplio alcance, ya que podían poner aún en mayor peligro los medios de vida y la cohesión social. En su lugar, el objetivo debería ser facilitar las condiciones necesarias para la paz, el diálogo y una colaboración constructiva.
45. Los medios de vida del pueblo de Myanmar debían seguir siendo la prioridad fundamental y la OIT debía proceder con extrema prudencia. Toda medida que se adoptara, ya fuera jurídica o práctica, en particular en virtud del artículo 33, no debía perjudicar inadvertidamente a quienes pretendía proteger, esto es, a los trabajadores, familias y comunidades que ya estaban sufriendo una situación de inestabilidad, inseguridad y privaciones extremas. Para ello, era necesario asegurarse de que no se socavara la viabilidad de las empresas que luchaban, a menudo en circunstancias muy difíciles, por conservar su independencia y proporcionar ingresos a fin de garantizar la seguridad de los medios de vida. La OIT no debería adoptar medidas a corto plazo que restringieran aún más el acceso a los ingresos, los alimentos, el alojamiento y la supervivencia básica, especialmente tras el devastador terremoto que se había producido recientemente. Más de 5 000 personas habían fallecido y el doble habían resultado heridas, incluidos funcionarios del Ministerio de Trabajo. Esto añadía mucha más complejidad al caso. La respuesta de la OIT sobre el terreno tras el terremoto, en el marco de la cual se había proporcionado un apoyo crucial a las comunidades vulnerables, era digna de elogio. La Oficina de Enlace de la OIT en Myanmar (OIT-Yangón) debía seguir prestando asistencia técnica y jurídica para ayudar a traducir las recomendaciones de la comisión de encuesta en medidas graduales factibles. Apoyar los avances de forma estructurada tenía más probabilidades de lograr resultados que el aislamiento. La reciente aceptación por parte de las autoridades militares de una posible misión de alto nivel de la OIT al país evidenciaba, al menos, cierto grado de disposición a colaborar. Toda misión debía realizarse en condiciones que permitieran

extraer conclusiones objetivas que pudieran servir de base para analizar el caso de Myanmar cuando la Comisión de Aplicación de Normas lo volviera a examinar en 2026.

46. La Vicepresidenta trabajadora observó que las medidas propuestas tenían la finalidad de lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones de la comisión de encuesta con respeto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). La oradora destacó que se trataba de un país que nunca había aceptado ni aplicado las recomendaciones de la comisión. Ese contexto era importante. La decisión de proponer la adopción de medidas en virtud del artículo 33 no se tomaba a la ligera. Las medidas contenidas en el proyecto de resolución estaban dirigidas, ante todo, a poner fin a la violencia indiscriminada contra trabajadores, sindicalistas y civiles y a crear un entorno seguro en el que las organizaciones de empleadores y de trabajadores pudieran desarrollar su labor. Esto facilitaría la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada por la Conferencia en 2021. Las respuestas de las autoridades militares de Myanmar a la decisión del Consejo de Administración, incluidas las respuestas bastante ambivalentes a las solicitudes del Director General de conceder un acceso sin restricciones a toda posible misión, eran poco claras e insatisfactorias. Hasta el momento no se habían recibido garantías sobre el libre acceso a las personas con las que la OIT desearía hablar ni sobre la seguridad de esas personas, garantías que debían constituir una condición *sine qua non* de cualquier misión.
47. El Grupo de los Trabajadores se solidarizaba plenamente con el pueblo de Myanmar, que el 28 de marzo de 2025 había sufrido un devastador terremoto que se había saldado con más de 3 700 fallecidos, más de 5 000 civiles heridos y millones de personas afectadas y desplazadas. Había informes creíbles y alarmantes de sindicatos, organizaciones humanitarias y organismos de las Naciones Unidas según los cuales el régimen militar había obstaculizado deliberadamente la prestación de ayuda humanitaria vital en las zonas afectadas por el terremoto, en particular aquellas bajo el control de las fuerzas de la oposición en Sagaing, Mandalay y el estado de Shan. El ejército había atacado incluso a convoyes humanitarios y a sindicalistas. Además, el ejército había aprovechado las solicitudes previas de autorización para registrar y detener a trabajadores humanitarios y desviar los suministros de socorro a almacenes militares, privando así a las víctimas del terremoto de alimentos, agua potable, atención médica y artículos de higiene. Pese al alto el fuego temporal, anunciado por los grupos de resistencia y el propio régimen militar el 2 de abril de 2025, proseguían los ataques aéreos en todo el país, que habían provocado al menos 506 víctimas mortales y miles de heridos. Dirigentes de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), incluido su presidente, Maung Maung, habían sufrido ataques de artillería. El reclutamiento forzoso, entre otros, de hasta un millón de rohinyás y las detenciones arbitrarias también continuaban. Se seguían lanzando ataques contra escuelas, hospitales, clínicas, campamentos de refugiados, iglesias, monasterios, mercados y congregaciones públicas y religiosas. Estas acciones por parte de los militares hacían que el entorno para los sindicalistas y los trabajadores humanitarios fuera aún más difícil y peligroso. Seguían encarcelados 69 sindicalistas de la CTUM y de otra federación sindical, a saber, la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF), incluido su presidente. De acuerdo con algunas informaciones, este había sufrido torturas. El ejercicio de los derechos sindicales y de las libertades civiles era considerado por el régimen un acto de alta traición. Desde 2021, dos miembros del sindicato de docentes habían sido ejecutados y otros dos habían sido condenados a cadena perpetua por un tribunal militar. Un joven activista había sido detenido por organizar manifestaciones en Yangón y la región de Saigang para pedir a la OIT que invocara el artículo 33, lo que demostraba que el mero hecho de pedir ayuda a la OIT era

considerado como un acto hostil al régimen militar. Al menos 8 sindicalistas y 12 presos políticos encarcelados en la prisión de Obo, en Mandalay, cuya puesta en libertad se reclamaba desde hace tiempo, habían muerto como consecuencia del terremoto. Un total de 60 000 trabajadores de una fábrica de calzado de Yangón habían dejado de trabajar para exigir un aumento de su jornal diario, que ascendía entonces a 2,60 dólares de los Estados Unidos. La dirección de la fábrica les había amenazado con despedirlos y denunciarlos a las autoridades para su reclutamiento forzoso en el ejército. Se habían documentado otros casos similares. Los derechos de los trabajadores en Myanmar no solo habían retrocedido, sino que habían sido totalmente abolidos.

48. La Vicepresidenta trabajadora destacó que era un momento extremadamente difícil para la supervivencia tanto de los trabajadores como de las empresas de Myanmar. La adopción de las medidas propuestas ayudaría a la OIT a prestar asistencia a todas las personas que la necesitaban y ejercería una mayor presión sobre el régimen para que colaborara con la OIT en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.
49. La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que Türkiye, Macedonia del Norte, Albania, Ucrania, la República de Moldova, Georgia, e Islandia y Noruega, países miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, se sumaban a la declaración. La Conferencia se enfrentaba a una decisión crucial sobre las violaciones graves y persistentes de los derechos laborales en Myanmar. La aplicación del artículo 33 de la Constitución transmitiría un mensaje claro de que la comunidad internacional no toleraba tal incumplimiento sistemático. La medida respondía a las continuas, deliberadas y graves violaciones por parte de las autoridades militares de Myanmar de los Convenios núms. 87 y 29. La comisión de encuesta establecida en respuesta a la vulneración de ambos Convenios había documentado incidentes y actos de violencia muy graves cometidos contra dirigentes y miembros sindicales por parte del ejército. La Unión Europea condenaba esos actos en los términos más enérgicos, así como los persistentes abusos generalizados de los derechos laborales y la continua opresión de la que eran objeto los sindicatos.
50. La oradora instó a la puesta en libertad sin demora del secretario general de la MICS-TUF, Thet Hnin Aung, y manifestó su preocupación por las informaciones relativas a la creación de una confederación sindical con el respaldo del ejército que utilizaba el mismo acrónimo de la CTUM en birmano. También expresó su profunda preocupación por la imposición sistemática y generalizada del trabajo forzoso por parte del ejército al pueblo de Myanmar, incluidos niños y miembros de minorías étnicas, religiosas y de otro tipo. Las autoridades militares no habían demostrado que comprendieran la verdadera gravedad de la situación y la necesidad de adoptar medidas específicas con carácter urgente en consonancia con las recomendaciones de la comisión de encuesta; más allá de informaciones de carácter general, no se habían recibido indicaciones específicas de que se hubiera adoptado ninguna medida concreta para poner en práctica esas recomendaciones. El proyecto de resolución era equilibrado y reconocía la importancia de asegurar medios de vida sostenibles en condiciones de trabajo decente. Asimismo, preveía un cierto margen para evitar medidas que pudieran afectar negativamente a la población de Myanmar, especialmente a las personas más vulnerables. Las medidas previstas en el proyecto de resolución eran eficaces, estaban dirigidas específicamente a los responsables de las violaciones y ejercían presión para lograr el pleno respeto de los derechos laborales lo antes posible. La oradora expresó su apoyo al proyecto de resolución en su totalidad e instó a las autoridades militares de Myanmar a que aplicaran las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta.

51. El miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, hablando también en nombre de Australia, el Canadá y Nueva Zelandia, expresó su solidaridad con el pueblo de Myanmar tras el reciente terremoto; y afirmó que las autoridades militares de Myanmar habían demostrado su intransigencia y persistente negativa a cumplir los Convenios núms. 87 y 29. Desde el establecimiento de la comisión de encuesta, se habían recibido denuncias de la represión sistemática de los sindicatos y de los derechos laborales, entre otras cosas mediante la represión de los esfuerzos de sindicación y la vigilancia, el hostigamiento y el despido de quienes participaban en actividades sindicales. Varios sindicalistas seguían en la cárcel, como el secretario general de la MICS-TUF, Thet Hnin Aung, para quien la OIT y su Grupo seguían reclamando la puesta en libertad. También eran preocupantes las denuncias relativas a la explotación sistemática continuada de civiles mediante la imposición de trabajo forzoso, entre otros con fines militares. El régimen militar de Myanmar no había dado curso a las recomendaciones formuladas por la comisión; y seguía cometiendo violaciones del derecho laboral y abusos de los derechos humanos de gran alcance, como se reflejaba en los informes de la OIT y en las conclusiones de otros órganos de las Naciones Unidas. Australia, el Canadá, Nueva Zelandia y el Reino Unido apoyaban las medidas propuestas, incluido el establecimiento de un mecanismo de seguimiento que garantizara el cumplimiento de las recomendaciones. La OIT debía seguir realizando un estrecho seguimiento de la evolución de la situación en el país, incluidas las consecuencias de los recientes acontecimientos en los ingresos y los medios de vida de los trabajadores. Las medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 no deberían agravar la situación humanitaria y económica, ya de por sí precaria, ni tener repercusiones negativas para los trabajadores de Myanmar. El comercio internacional y las empresas debían desempeñar un papel decisivo. Las empresas que operaban en Myanmar deberían poder seguir haciéndolo, respetando las prácticas empresariales responsables y los derechos humanos. Australia, el Canadá, Nueva Zelandia y el Reino Unido estaban decididos a colaborar con la OIT y sus mandantes a fin de lograr que el régimen militar de Myanmar cumpliera las recomendaciones de la comisión. Asimismo, respaldaban el proyecto de resolución e instaban a los demás mandantes a que hicieran lo mismo. El régimen militar debía subsanar urgentemente los graves problemas que se habían señalado.
52. El miembro gubernamental de la Federación de Rusia expresó su pesar por el debate en torno a la aplicación del artículo 33 con respecto a Myanmar, y consideró que dicha medida se alejaba del tripartismo, del diálogo social, de la imparcialidad y de la inclusividad. El hecho de que, por segunda vez, se hubiera inscrito en el orden del día de la Comisión un punto sobre la aplicación del artículo 33 con respecto a Myanmar no tenía precedentes. No se había permitido al Gobierno de Myanmar asistir a la sesión del Consejo de Administración en la que se había examinado esta cuestión. En todas las etapas, el Gobierno de Myanmar había expresado su voluntad de adoptar ciertas medidas, pero no se le había brindado la posibilidad de cumplir las obligaciones que le habían sido impuestas. Ello socavaba la representación en el seno de la OIT y era contrario al sentido común. En una reunión posterior del Consejo de Administración, se había producido otra violación flagrante cuando se concedió a supuestas organizaciones no gubernamentales el derecho a participar en la discusión, con lo que los interlocutores sociales de Myanmar habían podido presentar sus puntos de vista y las demás partes no. Algunas de esas organizaciones que no estaban radicadas en Myanmar y no representaban a nadie en el país habían sido tratadas como si fueran interlocutores sociales plenamente representativos. Se estaba adoptando un enfoque unilateral y parcial en la información que se proporcionaba en los informes sometidos al Consejo de Administración sobre la situación en Myanmar. En esos informes, con frecuencia se hacía caso omiso de las posiciones del Gobierno, si bien la información de determinadas fuentes no verificadas se presentaba como si se tratara de la única información fiable disponible sobre la situación en el país. Una vez más, en la presente

reunión, el Gobierno de Myanmar había presentado información muy detallada sobre las medidas que había adoptado para dar efecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta. Como ya era habitual, se había hecho caso omiso de esa información. La consecución de avances positivos en Myanmar solo era posible sobre la base de un diálogo que respetara a todas las partes y en el que participaran todos los interlocutores sociales y partes interesadas. No se había entablado un diálogo de ese tipo. En su lugar, un grupo limitado de países había presentado una opinión politizada de la situación e intentaba politizar la labor de la OIT. La Federación de Rusia se oponía categóricamente a ello; y se desvinculaba rotundamente de toda decisión que supusiera la aplicación del artículo 33 en el caso de Myanmar.

53. La miembro gubernamental de los Estados Unidos de América expresó su profunda preocupación por el empeoramiento de las crisis política, económica y humanitaria en Myanmar. Los trabajadores de Myanmar seguían sufriendo una grave represión, mientras que los sindicatos denunciaban continuas violaciones de los derechos humanos y laborales de los trabajadores. Los Estados Unidos mantenían firmemente su solidaridad con el pueblo de Myanmar en su lucha por los derechos de los trabajadores y la democracia, y expresaban su más sincero pésame ante las víctimas del terremoto. Los Estados Unidos se hacían eco de las observaciones de la Comisión de Expertos en su informe de 2025, y deploraban la continua imposición de prácticas de trabajo forzoso en Myanmar por el régimen militar, incluidas las continuas violaciones de las libertades civiles y de los derechos de los trabajadores y de los empleadores. Tras lamentar que las autoridades militares no hubieran enunciado claramente que no se produciría ningún tipo de represalia contra las personas que colaboraran con una posible misión de la Oficina, la oradora consideró preocupante que las autoridades militares aún no hubieran aceptado y aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta. La información proporcionada por el régimen en respuesta al informe de la comisión ponía de manifiesto que no se habían subsanado numerosos incumplimientos de las obligaciones que les incumbían en virtud de los Convenios núms. 87 y 29. Por consiguiente, los Estados Unidos apoyaban el proyecto de resolución. A la hora de aplicar las medidas, era necesario llevar a cabo una evaluación cuidadosa para garantizar que estas se centraran específicamente en combatir el trabajo forzoso y promover la libertad sindical y de asociación, sin perjudicar de manera desproporcionada a los trabajadores y las empresas. El objetivo debería ser lograr el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta, sin excederse de lo estrictamente necesario para alcanzar ese fin.
54. La miembro gubernamental de China llamó la atención sobre las comunicaciones entre el Gobierno de Myanmar y la OIT presentadas a la Comisión en el documento ILC.113/D.1. Su Gobierno había examinado detenidamente el informe presentado por Myanmar sobre los progresos realizados y sus esfuerzos para cumplir sus obligaciones en virtud de los Convenios núms. 87 y 29. El informe era completo y detallado, lo que evidenciaba la actitud cooperativa del Gobierno de Myanmar. China había manifestado claramente su posición en las anteriores reuniones del Consejo de Administración y lamentaba que esta cuestión se hubiera sometido a la Conferencia. Desde 2021, el Gobierno de Myanmar había tomado en serio las recomendaciones de la comisión de encuesta y había promovido de forma activa la mejora de la legislación laboral, el diálogo social y la reforma y reestructuración de los sindicatos. Además, había adoptado diversas medidas contra el trabajo forzoso. La oradora destacó los progresos realizados por ambas partes, tal como se indicaba en el informe en relación con la posible visita de una misión de alto nivel de la OIT. El Gobierno de Myanmar había reiterado su invitación para acoger una misión de alto nivel de la OIT, a pesar de que su prioridad era recibir a organizaciones internacionales especializadas en prestar ayuda humanitaria y socorro en caso de catástrofes. Ello reflejaba una actitud positiva a colaborar con la OIT y a cumplir sus

obligaciones dimanantes de los convenios, incluso en un contexto de graves catástrofes naturales y necesidades humanitarias apremiantes. Invocar el artículo 33 de la Constitución en estas circunstancias no era apropiado. Tras la catástrofe, Myanmar necesitaba urgentemente ayuda humanitaria y un entorno pacífico y estable que propiciara la recuperación. La imposición de sanciones perjudicaría aún más los intereses de los trabajadores y de los empleadores del país. China instaba a la OIT a que examinara el caso en su debido momento y de forma constructiva. La OIT debería mantener la comunicación con el Gobierno de Myanmar y reforzar la asistencia técnica para promover la recuperación económica y social del país. China no apoyaba la resolución.

55. El miembro gubernamental del Japón indicó que, tras el terremoto, su país había proporcionado suministros de emergencia, equipos médicos de socorro para catástrofes y ayuda financiera de emergencia por conducto de las organizaciones internacionales y que seguiría proporcionando asistencia humanitaria al pueblo de Myanmar. El Japón estaba profundamente preocupado por la situación en Myanmar y sus consecuencias en la vida de muchas personas en Myanmar, que se habían visto gravemente afectadas en los cuatro años transcurridos desde el golpe militar. El Japón instaba firmemente a las autoridades militares de Myanmar a cesar de inmediato la violencia, liberar a las personas detenidas y restablecer con prontitud un sistema político democrático en Myanmar. A ese respecto, la OIT cumplía con su mandato al reclamar que se permitiera que los trabajadores y los empleadores desempeñaran sus funciones sin amenazas de intimidación o daños y pudieran ejercer su libertad sindical y de asociación sin sufrir actos de violencia, detenciones arbitrarias y privaciones de la libertad. El Japón instaba a adoptar medidas concretas en Myanmar a fin de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Las medidas propuestas debían tener en cuenta sus repercusiones en la sociedad y el pueblo de Myanmar, que atravesaban dificultades debido a los disturbios sociales y a una economía estancada durante más de cuatro años, especialmente las repercusiones negativas en la estabilidad de la economía y las empresas que proporcionaban un empleo, un salario y trabajo decente a la población de Myanmar. El Japón apoyaba el proyecto de resolución.
56. La representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela señaló que su Gobierno no apoyaba el proyecto de resolución y cuestionaba la eficacia de las medidas propuestas cuando el país concernido estaba excluido de las deliberaciones. Para que una solución fuera viable y conforme a los objetivos de la OIT, debía darse una oportunidad al diálogo y a la cooperación. En una Organización que enarbolaba los principios de la democracia y el multilateralismo, el diálogo constructivo y la colaboración entre todas las partes era la vía más eficaz para alcanzar soluciones duraderas. La confrontación y los actos de presión política ponían en entredicho la credibilidad y el compromiso de la OIT con sus valores. Las medidas punitivas eran el fracaso de la diplomacia y la negociación, que son principios esenciales de la OIT. La República Bolivariana de Venezuela valoraba los esfuerzos y la disposición al diálogo de la delegación de Myanmar y esperaba que la misión al país pudiera materializarse. El diálogo y la cooperación debían fortalecerse. Ello permitiría lograr avances que beneficiarían a todos, incluidos los trabajadores del país. Debía prevalecer un espíritu de cooperación, de compromiso y de respeto mutuo. La República Bolivariana de Venezuela abogaba por un diálogo franco y directo que involucrara a todos los actores de la sociedad de Myanmar con el fin de promover la protección social y el fortalecimiento de los derechos laborales, en beneficio del pueblo de Myanmar.
57. El representante del Gobierno de Belarús dijo que el proyecto de resolución se basaba en una decisión del Consejo de Administración claramente politizada y representaba una confirmación más de la instrumentalización de los mecanismos de control de la OIT. La

decisión del Consejo de Administración se había adoptado en una reunión en la que no se había dado al Gobierno de Myanmar la oportunidad de presentar su posición. Belarús no apoyaba el proyecto de resolución por diversos motivos. Algunas de las evaluaciones de la situación en el país y de las recomendaciones a los mandantes de la OIT que figuraban en el proyecto de resolución rebasaban los límites del mandato de la OIT, al tratarse de un ámbito que era competencia exclusiva del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. En respuesta a la voluntad expresada por el Gobierno de Myanmar de colaborar con la OIT a fin de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta, en lugar de prestar asistencia técnica al país, los patrocinadores del proyecto de resolución habían instado a los mandantes de la OIT a imponer sanciones a Myanmar. El ejemplo de Belarús demostraba claramente que algunos países percibían las recomendaciones formuladas por la OIT en virtud del artículo 33 como una legitimización de las sanciones. Ello se evidenciaba en los informes de los países occidentales sobre la aplicación en Belarús de las recomendaciones adoptadas en virtud del artículo 33. Belarús solicitó a la Oficina que aclarara de qué modo la aplicación del artículo 33 y las solicitudes de cooperación limitada con las autoridades de Myanmar mejorarían la situación de los trabajadores de Myanmar en el contexto de la crisis humanitaria y la difícil situación política interna.

- 58.** El representante del Gobierno de Suiza declaró que la magnitud y la gravedad de los acontecimientos en Myanmar eran motivo de honda preocupación. Suiza condenaba enérgicamente las continuas violaciones de la legislación laboral y los actos de violencia del ejército contra dirigentes y miembros sindicales. En referencia a los recientes acontecimientos en Myanmar que se exponían en los informes de la OIT, Suiza manifestaba su profunda preocupación por el recurso generalizado de las autoridades militares al trabajo forzoso impuesto a la población, en particular a niños y miembros de minorías étnicas o religiosas. Asimismo, el Gobierno de Suiza recordó que el derecho internacional humanitario prohibía la utilización de escudos humanos. La comisión de encuesta había formulado una serie de recomendaciones urgentes en 2023. El régimen militar de Myanmar no había dado muestras de que hubiera comprendido plenamente la gravedad de la situación y la necesidad de adoptar medidas específicas y urgentes, razón por la cual se estaban examinando las medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33. Dichas medidas eran oportunas y estaban en consonancia con los enfoques anteriores, aunque sería preferible adoptar medidas eficaces dirigidas específicamente a los autores de las violaciones. Era esencial garantizar que ninguna medida pudiera afectar negativamente a la población general, en particular a los grupos más vulnerables. Debería informarse periódicamente al Consejo de Administración acerca de la evolución de la situación en Myanmar. Suiza apoyaba el proyecto de resolución.
- 59.** La representante de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que también representaba a los trabajadores de Myanmar, instó a que se apoyara el proyecto de resolución y destacó su papel crucial para proteger la vida de las personas en Myanmar. Las autoridades militares de Myanmar no habían dado muestras de haber realizado serios esfuerzos para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta ni las resoluciones de la OIT, y seguían negándose a cooperar sin presiones externas. Persistían las violaciones graves de los derechos humanos, incluido el reclutamiento forzoso generalizado de jóvenes, mujeres e incluso niños para realizar el servicio militar. Las víctimas denunciaban haber sido objeto de trata y haber sido drogadas y utilizadas como escudos humanos. El pueblo de Myanmar estaba traumatizado y no recibía apoyo alguno. En un contexto de escalada de la represión, el régimen militar seguía reprimiendo las libertades fundamentales, incluido el derecho de reunión pacífica y las actividades sindicales. Los trabajadores habían sido privados de sus derechos más fundamentales. El 25 de abril de 2025 se había publicado una directiva en las zonas bajo control militar con arreglo a la cual se prohibían reuniones, discursos, marchas,

manifestaciones y otras actividades conexas aduciendo que podían incitar a disturbios o desórdenes públicos. Estas medidas constituían una grave restricción del derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación. En el Día Internacional del Trabajador de 2025, una celebración pacífica había sido dispersada por la fuerza, lo que reflejaba el clima de miedo generalizado. Los sindicalistas se enfrentaban a diario a las amenazas de ataques aéreos y no podían desempeñar sus funciones ni en las zonas controladas por el régimen ni en aquellas controladas por los grupos de resistencia. Incluso en situaciones de catástrofe natural, el régimen respondía con violencia, en lugar de prestar ayuda. Los trabajadores de Myanmar necesitaban un empleo, un salario vital justo, licencias remuneradas y un entorno de trabajo seguro, sin temor a ser despedidos.

60. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 36 del Reglamento, el Presidente permitió al representante de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) que formulara una declaración. Este último agradeció la presencia en la Comisión de diversos dirigentes de federaciones mundiales en señal de solidaridad con los trabajadores de Myanmar. Tras solicitar que se invocara urgentemente el artículo 33, señaló que su demora provocaba cada día más muertes a consecuencia de los bombardeos, más familias rotas, más pérdidas de puestos de trabajo y muchas más personas obligadas a esconderse. El pueblo de Myanmar no podía permitirse esperar más tiempo. Todos los interlocutores sociales y las comisiones parlamentarias con las que había mantenido consultas en Myanmar hablaban con una sola voz: el proyecto de resolución debía adoptarse tal como estaba redactado.
61. En respuesta a la pregunta formulada por el miembro gubernamental de Belarús sobre el modo en que el proyecto de resolución presentado en virtud del artículo 33 mejoraría la situación de los trabajadores de Myanmar en el contexto existente, una representante de la Secretaría consideró que tanto en el proyecto de resolución en sí como durante las deliberaciones de la Comisión había quedado claro ese punto. En el proyecto de resolución se pedía específicamente a los mandantes que adoptaran todas las medidas que pudieran coadyuvar a la instauración de un clima que propiciara la libertad sindical y la eliminación del trabajo forzoso, y que apoyaran las actividades que beneficiaran directamente al pueblo de Myanmar y a sus comunidades. Además, en el proyecto de resolución se instaba a examinar las relaciones que pudieran contribuir a perpetuar los daños cometidos. En dicho examen se tendrían en cuenta las preocupaciones del pueblo de Myanmar a fin de garantizar que no se produjeran actos de represión e intimidación contra trabajadores y empleadores que ejercieran pacíficamente sus derechos fundamentales. Asimismo, en el proyecto de resolución se pedía al Director General que acelerara e intensificara los esfuerzos, con las partes interesadas pertinentes, para prestar apoyo a los sindicatos y trabajadores de Myanmar, así como a los empleadores.
62. ***La Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que adoptara el proyecto de resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar, que figuraba en el anexo II del documento ILC.113/D.1.***

Proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025

63. La Comisión examinó un proyecto de resolución relativo a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025, que figuraba en el documento ILC.113/D.2.
64. La Vicepresidenta trabajadora indicó que la creación de la OIT, con su fundamento y mandato tripartitos, podía considerarse como el primer contrato social internacional. En vista de las

graves y múltiples crisis que afectaban al mundo, la OIT debía mantenerse fiel a su mandato fundamental. Si bien se habían logrado avances sociales y económicos tras la Cumbre de Copenhague, aún persistían importantes déficits de trabajo decente, a los que se sumaba una tendencia preocupante de retroceso de los progresos obtenidos en el pasado en muchos países y regiones. Asimismo, se observaba un aumento alarmante de las guerras y conflictos, un crecimiento no regulado del poder de las grandes empresas en la era digital, una reducción del espacio democrático, un rechazo de las políticas de igualdad de género y no discriminación, y una sensación creciente de inseguridad derivada de esa evolución, así como sentimientos de injusticia y de falta de perspectivas positivas para el futuro. La mejor manera de afrontar esos desafíos, como había demostrado la OIT en sus más de 100 años de existencia, era a través de la justicia social, la igualdad de condiciones y la distribución equitativa de las oportunidades y los recursos disponibles en el planeta. Además, el cambio climático estaba provocando un aumento de la pobreza y la inestabilidad, y la inacción no era una opción.

65. La Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que tendría lugar en Qatar, brindaría una oportunidad para afrontar esos desafíos de manera directa y para reconfigurar la economía política mundial a fin de abordar mejor las dimensiones sociales de la globalización. El proyecto de resolución, así como los mensajes claves adoptados por el Consejo de Administración en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), reflejaban el delicado equilibrio arduamente obtenido por consenso entre los miembros del Grupo de trabajo y los mandantes. Si bien la oradora instó a la Comisión a que apoyara el proyecto de resolución sin ningún cambio adicional, indicó que el Grupo de los Trabajadores habría querido que fuera aún más ambicioso e incluyera mensajes más firmes con respecto a, entre otras cuestiones, la protección de los trabajadores, los derechos de los trabajadores, la igualdad de género y la redistribución de la riqueza. El proyecto de resolución propuesto debería entenderse como lo que era, esto es, una declaración política del máximo órgano decisorio de la OIT. En estos tiempos difíciles, la Comisión tenía la responsabilidad de enviar un mensaje a los líderes que se congregarían en Qatar para demostrar que el diálogo era posible y podía dar resultados. La justicia social debía ocupar un lugar central en la gobernanza mundial. La OIT debía asumir plenamente su función en la concretización de esa visión. Todos los mandantes de la OIT debían hacer todo lo que estuviera en su poder para obtener el mejor resultado posible. Los Gobiernos debían enviar delegaciones tripartitas a la Cumbre, preparar sus contribuciones a la Cumbre de manera tripartita y seguir promoviendo el diálogo social a escala nacional y mundial.
66. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo al proyecto de resolución. La Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social brindaba una oportunidad a las Naciones Unidas de reforzar su papel como agente de crecimiento social y económico. La OIT debería aprovechar su estructura de gobernanza tripartita única para desempeñar una función de liderazgo en la Cumbre. En ella deberían participar delegaciones tripartitas. Los Gobiernos deberían colaborar con los interlocutores sociales en cada etapa del proceso, a fin de que se tuvieran en cuenta todas las opiniones. También deberían integrar los mensajes de la OIT en todas las etapas de las negociaciones, ya que esas aportaciones eran cruciales para obtener resultados fundamentados, pertinentes y ajustados a las necesidades de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo. Era importante reconocer la interrelación entre el desarrollo social y el progreso económico. Una economía que fomentara el empleo pleno y productivo —uno de los temas centrales de la Cumbre— constituía un pilar fundamental para el desarrollo social sostenible. Se requerían políticas públicas sólidas e instituciones fuertes para establecer las condiciones adecuadas que permitieran la prosperidad de las empresas y el progreso de las sociedades.

67. El Grupo de los Empleadores esperaba que se adoptara una declaración política con visión de futuro y orientada a la acción que abarcara los seis puntos siguientes. En primer lugar, debería reconocerse la función del sector privado como principal proveedor de empleo en el desarrollo sostenible. Favorecer un entorno propicio para las empresas, en particular para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, que representaban la inmensa mayoría de empleadores en todo el mundo, era crucial para la inclusión y la creación de empleo. Para ello, era necesario contar con estabilidad política y con políticas laborales adaptativas. En segundo lugar, debía promoverse una gobernanza eficaz y transparente del mercado de trabajo. La confianza de la ciudadanía en las instituciones aseguraba la prosperidad y la estabilidad. Las políticas basadas en datos empíricos propiciaban mercados laborales justos y dinámicos. En tercer lugar, debía reconocerse como agentes fundamentales a los interlocutores sociales que representaban la economía real, así como su función en el fomento de la cohesión y la productividad. En cuarto lugar, era necesario invertir en el desarrollo de competencias. Los programas de formación debían adecuarse a la evolución de la demanda del mercado de trabajo, puesto que una sólida formación profesional aseguraba la adaptabilidad y la empleabilidad. En quinto lugar, debía reconocerse que el aumento de la productividad era un factor que impulsaba la justicia social. El incremento de la productividad mediante la recualificación de los trabajadores, la mejora de la reglamentación, la reducción de la informalidad y el fortalecimiento de las instituciones propiciarían mejores oportunidades de empleo y niveles de vida más elevados. Teniendo en cuenta que los trabajadores en la economía informal representaban el 61 por ciento del total de la población trabajadora mundial, era crucial abordar la informalidad y sus causas profundas mediante la aplicación de enfoques integrales por parte de los Gobiernos. Por último, deberían reconocerse los progresos registrados desde la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995. A pesar de las dificultades existentes, la globalización y la innovación habían impulsado el desarrollo humano, habían aumentado la esperanza de vida y habían ampliado la educación.
68. El miembro gubernamental del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, acogió con satisfacción el proyecto de resolución y elogió el consenso alcanzado por el Grupo de trabajo en relación con los mensajes clave. En un mundo en que las desigualdades seguían creciendo entre los países y dentro de ellos, la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social representaba una oportunidad única para reafirmar los compromisos asumidos en Copenhague en 1995 y medir los progresos realizados. También permitiría colmar las lagunas en materia de aplicación y abordar los nuevos desafíos para el mundo del trabajo, como la brecha digital, la inteligencia artificial, el cambio climático, las crisis migratorias y la inseguridad alimentaria. Asimismo, podría fortalecer la dimensión social de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de aquí a 2030. La OIT disponía de las competencias necesarias para desempeñar una función de liderazgo en los procesos de preparación, celebración de discusiones, seguimiento y aplicación de los resultados de la Cumbre. La Coalición Mundial para la Justicia Social podría promover los mensajes clave durante la Cumbre y después de esta. El orador exhortó a los Gobiernos a que establecieran sus prioridades nacionales con los interlocutores sociales, y destacó la necesidad de un nuevo contrato social mundial, basado en un enfoque centrado en las personas. Su grupo apoyaba el proyecto de resolución, que abordaba de manera equilibrada las cuestiones importantes para el mundo del trabajo contemporáneo, como el empleo de los jóvenes, la protección social, la economía informal, la promoción de las normas internacionales del trabajo, el cambio climático y la protección de los trabajadores migrantes. El orador hizo un llamamiento para que se incorporaran mensajes clave sobre el trabajo infantil en la declaración política de la Cumbre, observando que la mayoría de las víctimas de dicho flagelo se encontraban en África. Para concluir, solicitó que

se aclarara si el mandato del Grupo de trabajo terminaría con la adopción del proyecto de resolución o si se le conferiría un nuevo mandato después de la Cumbre.

69. La miembro gubernamental de Polonia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, así como de Albania, Armenia, Azerbaiyán, Georgia, Macedonia del Norte, Montenegro, Noruega, República de Moldova, Suiza, Türkiye y Ucrania, declaró que el proyecto de resolución comprendía los mensajes clave tripartitos que se habían adoptado unánimemente, los cuales habían servido de inspiración para el documento de reflexión y el proyecto de declaración política. La declaración debería sustentarse en los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Se necesitaba una mayor solidaridad y cooperación multilateral para gestionar las transiciones ambientales, digitales y demográficas, y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social era fundamental a tal efecto. Los mensajes clave y la resolución deberían seguir sirviendo de guía para la declaración, a fin de que la contribución de la OIT se viera reflejada en el resultado de la Cumbre. La oradora acogió con satisfacción la referencia a un contrato social mundial renovado con un enfoque centrado en las personas, aunque habría preferido un enfoque basado en los derechos humanos. No obstante, apoyó el proyecto de resolución en aras del consenso e instó a los Estados Miembros presentes en las negociaciones en Nueva York a que se hicieran eco de los mensajes tripartitos. La oradora alentó al Director General a mantener su empeño para que las consultas sobre la declaración se siguieran celebrando con un carácter abierto e inclusivo, a fin de tomar en consideración los puntos de vista de los interlocutores sociales y de la sociedad civil. Por último, pidió que en el seguimiento de la Cumbre se reconociera la función central que la OIT desempeñaba en la promoción de la justicia social, en coordinación con el Grupo de trabajo y los mandantes tripartitos de la Organización, y que dicha función se tuviera en cuenta en la aplicación del Programa y Presupuesto para 2026-2027.
70. La miembro gubernamental de Francia exhortó a adoptar el proyecto de resolución y señaló que su país había participado en las discusiones mantenidas en el seno del Grupo de trabajo y el Consejo de Administración para elaborar el proyecto de resolución sobre la declaración política. En dicho proyecto se abordaba, en particular, la función que la OIT habría de desempeñar en el fortalecimiento de la dimensión social de la globalización. A fin de asumir un papel preponderante en la Cumbre, la OIT debería concentrarse en dos ámbitos. El primero era la lucha contra la informalidad en la economía, especialmente en los países en desarrollo, en particular mediante la promoción y aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. El segundo era garantizar el diálogo social y una protección social adecuada para todos, entre otras cosas a través del respeto de los principios fundamentales en el trabajo. La OIT debería mantener un papel clave en los preparativos de la Cumbre y en su seguimiento, y asegurar la plena participación de todas las partes interesadas.
71. La miembro gubernamental de Cuba reafirmó el compromiso de su país con un futuro sostenible. Debido a la falta de coherencia entre los acuerdos y a una asignación desequilibrada e insuficiente de los recursos, era muy probable que no se cumplieran los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. Establecer mecanismos financieros justos y evitar las imposiciones políticas y económicas unilaterales deberían conducir al logro del empleo pleno y productivo, el trabajo decente y la inclusión social. La Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social debería producir resultados tangibles que tuvieran un impacto real en el mundo del trabajo, y la OIT debería desempeñar una función fundamental para lograr la adopción de medidas transformadoras concretas destinadas a promover la justicia social.

72. El representante del Gobierno de Indonesia indicó que su país apoyaba el proyecto de resolución.
73. El representante del Gobierno de Suiza suscribió la declaración de la Unión Europea y agradeció al Grupo de trabajo tripartito la labor realizada para que las prioridades de los trabajadores y de los empleadores se integraran debidamente en el proyecto de declaración política. Su país había abogado de manera activa por la inclusión de la contribución tripartita en la declaración política y por la asunción de un papel sustantivo de los mandantes tripartitos de la OIT y la Coalición Mundial para la Justicia Social en la aplicación de los compromisos que se alcanzaran en Qatar relacionados con el mandato de la OIT. Suiza trabajaba activamente para lograr una declaración política concisa, pragmática y ambiciosa en la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, a fin de acelerar la consecución de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y promover la justicia social, y enviaría una delegación tripartita a la Cumbre.
74. En respuesta a la pregunta planteada por el miembro gubernamental del Gabón en nombre del grupo de África, la Subdirectora General del Nodo de Relaciones Exteriores y Corporativas recordó los dos mandatos del Grupo de trabajo, a saber, elaborar una serie de mensajes clave que debían adoptarse en la reunión del Consejo de Administración de octubre-noviembre de 2024 y negociar y presentar un proyecto de resolución que se sometiera a la Conferencia en su presente reunión. Correspondería al Consejo de Administración decidir si confería al Grupo de trabajo un mandato adicional.
75. ***La Comisión de Asuntos Generales decidió recomendar a la Conferencia que adoptara el proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025, que figuraba en el documento ILC.113/D.2.***



► **Actas**

2D

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 19 de junio de 2025

**Sesión plenaria: Informes de la Comisión
de Asuntos Generales**

Índice

	Página
Primer informe de la Comisión de Asuntos Generales:	
Presentación y discusión del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación y adopción de los resultados de la Comisión.....	3
Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, (MLC, 2006).....	9
Resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar.....	10
Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT	15
Clausura de la sesión	20
Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada(MLC, 2006): Proclamación de los resultados de la votación nominal.....	21
Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT: Proclamación del resultado de la votación.....	22
Clausura de la sesión	25
Segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales:	
Presentación y discusión del informe y adopción de los resultados de la Comisión	25
Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025	32
Clausura de la sesión	33

Jueves, 5 de junio de 2025, a las 11 horas

Presidente: Sr. Moyo

Primer informe de la Comisión de Asuntos Generales: Presentación y discusión del informe del que la Conferencia toma nota y aprobación y adopción de los resultados de la Comisión

El Presidente (original inglés)

Comenzaremos con la presentación del primer informe de la Comisión de Asuntos Generales. Dicho informe se ha publicado en el sitio web de la Conferencia, en las [Actas núm. 2A](#).

Cabe señalar que el informe incluye tres textos. En el primero se presentan las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que se someten a la Conferencia para su aprobación. En el segundo y el tercero, se presentan los proyectos de resolución que se someten a la Conferencia para su adopción. Uno de los proyectos tiene que ver con las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Myanmar y el otro sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT.

Me complace recordarles los nombres de los miembros de la Mesa y de la Ponente de la Comisión, todos ellos presentes hoy en la sala, a saber, el Sr. Toshmatov (Uzbekistán), Presidente; la Sra. Mugo (Kenya), Vicepresidenta empleadora; la Sra. Passchier (Países Bajos), Vicepresidenta trabajadora, y la Sra. Avornic (República de Moldova), Ponente de la Comisión.

En primer lugar, cederé la palabra a la Ponente, la Sra. Avornic, para que nos presente el primer informe de la Comisión. A continuación, tomarán la palabra los miembros de la Mesa para comentar las labores de la Comisión en su conjunto. Posteriormente, se abrirá la discusión sobre cada uno de los tres textos incluidos en el informe.

Sra. Avornic **Ponente de la Comisión de Asuntos Generales** (original inglés)

Tengo el gran honor de presentar a la Conferencia el primer informe de la Comisión de Asuntos Generales. El resumen de las labores se publicará en las Actas núm. 2C tras la clausura de esta reunión de la Conferencia.

En el primer informe de la Comisión de Asuntos Generales se presenta el resultado de la primera sesión de la Comisión con respecto a tres de los cuatro puntos que la Conferencia le ha remitido, a saber, la aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006); las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución con miras a obtener el cumplimiento por Myanmar de las recomendaciones de la comisión de encuesta respecto de los Convenios núms. 87 y 29, y el proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. El último punto del orden del día de la Comisión de Asuntos Generales, referente al proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025, se presentará a la Conferencia el 9 de junio.

Permítanme destacar brevemente los resultados alcanzados por consenso por la Comisión sobre estas tres importantes cuestiones. En primer lugar, por lo que se refiere a las propuestas de enmienda al Código del MLC, 2006, la Comisión decidió por consenso recomendar su aprobación por la Conferencia. El texto de las siete enmiendas, que fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial en su quinta reunión, figura en las Actas núm. 2A.

En segundo lugar, la Comisión decidió por consenso recomendar a la Conferencia que adopte el proyecto de resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar. Esta será la tercera vez que se solicita a la Conferencia que examine y adopte medidas recomendadas por el Consejo de Administración en aplicación del artículo 33 de la Constitución. El texto del proyecto de resolución figura en las Actas núm. 2A.

En tercer lugar, la Comisión decidió por consenso recomendar a la Conferencia que adopte el proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. En el proyecto de resolución presentado a la Conferencia se abordan dos cuestiones, una institucional y otra de procedimiento, separadas pero interrelacionadas. La primera es que, en adelante, se invite a Palestina a participar en las reuniones de la OIT en calidad de Estado observador no miembro y deje de hacerlo bajo la denominación de movimiento de liberación reconocido por la Liga de Estados Árabes; y la segunda es que en el proyecto de resolución se abordan los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. El propósito es materializar la armonización de los derechos de participación de Palestina con las modalidades adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en mayo de 2024 para llevar a efecto los derechos y prerrogativas de participación adicionales en los periodos de sesiones y los trabajos de la Asamblea General y otras reuniones de las Naciones Unidas. La finalidad del proyecto de resolución es armonizar, con algunas adaptaciones necesarias del marco jurídico de la OIT y su estructura tripartita, con carácter excepcional y sin que sienta precedente, los derechos de participación de Palestina con las modalidades enunciadas en la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El proyecto de resolución figura en las Actas núm. 2A.

El desarrollo eficiente de las labores por parte de la Comisión refleja el sentido de la responsabilidad que ha prevalecido en todo momento de examinar, de manera inclusiva, las cuestiones institucionales que le ha remitido la Conferencia. En efecto, la Mesa de la Comisión dio cumplimiento a las decisiones adoptadas por la Conferencia en su sesión de apertura y aprobó una solicitud recibida de una organización internacional de trabajadores para pronunciar una declaración a través de un representante de los trabajadores de Myanmar. También pronunciaron declaraciones dos representantes de Palestina.

Para concluir, quisiera señalar que la decisión tomada por la Conferencia de remitir estas cuestiones a la Comisión de Asuntos Generales pone de relieve la importancia institucional de la Comisión. El resultado demuestra que la Comisión ha llevado a cabo su labor con diligencia y eficiencia. Teniendo esto presente, me complace presentar el primer informe de la Comisión de Asuntos Generales a la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sra. Mugo**Vicepresidenta empleadora de la Comisión de Asuntos Generales
(original inglés)**

Es un honor para mí dirigirme a esta sesión plenaria en nombre del Grupo de los Empleadores en relación con las conclusiones de la Comisión de Asuntos Generales. La Comisión ha examinado varios puntos importantes con profundas repercusiones para la integridad institucional de la OIT y su función de gobernanza mundial. A lo largo de todo el proceso, el Grupo de los Empleadores interactuó con un espíritu constructivo, procurando que nuestras contribuciones reflejaran los valores del tripartismo, la coherencia institucional y las realidades del mundo del trabajo.

En primer lugar, la Comisión aprobó que se remitieran a la Conferencia Internacional del Trabajo para su consideración las enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), presentadas tras la quinta reunión del Comité Tripartito Especial celebrada en abril. Estas enmiendas abordan esferas destacadas, como la repatriación, los permisos para bajar a tierra, la atención médica y las medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso a bordo de los buques. El Grupo de los Empleadores apoyó la adopción de las enmiendas en lo tocante al procedimiento. Al mismo tiempo, reiteramos la importancia de garantizar la claridad y la coherencia jurídicas, en particular con respecto a las nuevas definiciones y la referencia al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Dado que muchas de estas enmiendas tendrán repercusiones prácticas directas en cuanto a su aplicación nacional, alentamos a los Estados Miembros a que lleven a cabo cuidadosas evaluaciones jurídicas y operativas en diálogo con el sector marítimo.

En segundo lugar, la Comisión adoptó una resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. A raíz de la decisión del Consejo de Administración, y en consonancia con la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Grupo de los Empleadores reconoció la sensibilidad política que rodea este debate y las profundas consecuencias humanas de la crisis actual. Al mismo tiempo, nuestra postura en la Comisión se siguió centrando en el carácter institucional de la resolución. Apoyamos el ajuste que entraña la reafirmación del deber de la OIT de actuar de forma coherente y transparente y conforme a las decisiones del conjunto del sistema multilateral en su sentido más amplio.

En tercer lugar, y quizá lo más trascendente, la Comisión adoptó medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT en respuesta al continuo incumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones de la comisión de encuesta relativas al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Esta es solo la tercera vez en la historia de la Organización que se invoca el artículo 33, lo que evidencia la gravedad de la situación. El Grupo de los Empleadores reafirmó su apoyo al sistema de control de la OIT. Sin embargo, también instamos a la cautela. Hicimos hincapié en que las medidas que se adopten deben basarse en principios, ser proporcionadas y centrarse en mejorar la observancia de las recomendaciones, sin crear más perjuicios para los trabajadores o las empresas de Myanmar. Hemos insistido especialmente en que la aplicación del artículo 33 debe proteger la credibilidad y la autoridad moral de la OIT, evitando al mismo tiempo cualquier medida que pueda socavar los medios de vida sobre el terreno. Es esencial aclarar que esta disposición no debe interpretarse como un llamamiento a que se impongan sanciones económicas, que pondrían en peligro la sostenibilidad de las empresas y causarían un profundo perjuicio a los trabajadores, a sus familias y a las ya frágiles economías locales.

Cabe recordar que el artículo 33 no es un mecanismo de sanción. Es una disposición para que la Conferencia inste a que se adopten medidas apropiadas a fin de garantizar la observancia de las recomendaciones de una comisión de encuesta, medidas que deben estar enraizadas en el enfoque tripartito y cooperativo único de la OIT. Cualquier acción que se lleve a cabo debe ser proporcionada, estar basada en pruebas y traer consigo unos parámetros claros. Debemos evitar enfoques amplios y punitivos que puedan poner aún más en peligro los medios de vida y la cohesión social. En lugar de eso, nuestro objetivo debe ser apoyar las condiciones para la paz, el diálogo y la interacción constructiva. Quiero ser muy clara a este respecto. Los medios de vida de la población de Myanmar deben seguir siendo nuestra principal preocupación. No debemos adoptar medidas a corto plazo que empeoren la situación actual.

Las decisiones de la Comisión de Asuntos Generales de este año reflejan un cuidadoso equilibrio entre la responsabilidad institucional, la sensibilidad política y la coherencia jurídica. Aprovecho esta oportunidad para dar las gracias al Presidente de la Comisión por dirigir un proceso justo e integrador y para reconocer las contribuciones del Grupo de los Trabajadores y de los representantes de los Gobiernos. Como empleadores, nuestro objetivo constante es garantizar que la OIT siga siendo una institución creíble, técnicamente sólida y basada en el tripartismo que responda a los retos de nuestro tiempo.

Con estas observaciones, el Grupo de los Empleadores apoya la adopción de las decisiones de la Comisión de Asuntos Generales en su sesión plenaria.

Sra. Passchier

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de Asuntos Generales (original inglés)

Quisiera comenzar dando las gracias a mis colegas de la Mesa por la fructífera cooperación que hemos mantenido y especialmente al Presidente por su manera tan eficiente a la par que agradable de presidir la reunión y llevarnos a cosechar buenos resultados.

Permítanme abordar el primer asunto que nos ocupa, que son las enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), acordadas por el Comité Tripartito Especial. Recomendamos que todos ustedes voten a favor de la aprobación de estas enmiendas. Cada uno de los temas que se tratan en ellas afecta de manera muy directa al trabajo cotidiano y a la vida, la salud y el bienestar de la gente de mar, a la que representan nuestros sindicatos de transporte. Por primera vez se hace referencia a la gente de mar como trabajadores clave y se establecen compromisos firmes en relación con su trato en todo momento, sobre todo con respecto a los permisos para bajar a tierra, la repatriación y el acceso a atención médica. La experiencia de la COVID y la difícil situación de la gente de mar no ha quedado en el olvido y debemos asegurarnos, lo mejor que podamos, de que no se repetirá. Las directrices sobre el trato justo de la gente de mar se mencionan ahora en una norma obligatoria en el Código, que obliga a los Gobiernos a tener debidamente en cuenta las orientaciones sobre accidentes marítimos y presuntos delitos. Esto es realmente importante en nuestra lucha continua contra el trato injusto y la criminalización de la gente de mar. Las disposiciones del MLC, 2006 también se han reforzado para prevenir y eliminar la violencia y el acoso a bordo de los buques.

Sin embargo, no podemos ser autocomplacientes. El sector del transporte marítimo está sufriendo una enorme crisis de atractivo, de contratación y retención, y de equidad. Si el sector quiere atraer en serio a todos los hombres y mujeres que necesita, tendrá que hacerlo mejor. Esto es, sin duda, algo por lo que seguirán luchando nuestros sindicatos de transporte. La

gente de mar no son robots, son seres humanos y están dejándose la piel para cumplir con sus familias, pero también con sus empleadores. Así pues, en nombre de los dos millones de hombres y mujeres que trabajan en el mar para todos nosotros, les insto a que voten a favor de estas importantes enmiendas.

En segundo lugar, tengo que hablar sobre un asunto serio, que es el procedimiento iniciado en virtud del artículo 33 de la Constitución para lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta. Esta es la segunda vez que se pide cuentas a Myanmar. El régimen de Myanmar nunca ha aceptado ninguna de las recomendaciones de la comisión de encuesta que se constituyó para ocuparse de las violaciones de la libertad sindical y el trabajo forzoso en el país ni ha aplicado ninguna de las 11 recomendaciones de esa comisión de encuesta. Por ello, estamos aquí hoy y debemos adoptar la resolución con arreglo al artículo 33 de la Constitución, para lograr el cumplimiento por parte de Myanmar de todas estas recomendaciones y también garantizar el respeto de nuestro sistema de control. Las medidas que figuran en el proyecto de resolución tienen como objetivo, ante todo, detener la violencia indiscriminada contra trabajadores, sindicalistas y civiles y crear un entorno seguro en el que puedan funcionar las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que se apliquen las recomendaciones de la comisión de encuesta y la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada en la reunión de la Conferencia de 2021.

Como Grupo de los Trabajadores, nos solidarizamos plenamente con el pueblo de Myanmar, que quedó devastado por el terremoto que asoló el país el 28 de marzo de este año. Al mismo tiempo, debemos informar de que hemos recibido denuncias creíbles y alarmantes de sindicatos, organizaciones humanitarias y organismos de las Naciones Unidas según las cuales la junta militar ha estado obstruyendo de forma deliberada la entrega de ayuda humanitaria vital en las zonas afectadas por el terremoto, en particular en las zonas bajo control de las fuerzas de la oposición en Saigón, Mandalay y el estado de Shan. En los días y semanas posteriores al terremoto se ha dejado a las víctimas sin alimentos, agua potable, asistencia médica y suministros de saneamiento. Continúan el reclutamiento militar forzoso y las detenciones arbitrarias de jóvenes para imponerles formación militar, y hasta 100 000 rohinyás han sido reclutados de manera forzosa para recibir formación militar y enviados a combatir. Escuelas, hospitales, clínicas, campamentos de refugiados, iglesias, monasterios, mercados, actos públicos y religiosos: ningún lugar está a salvo de ser objetivo de ataques aéreos.

En los últimos meses, cientos de trabajadores, jóvenes activistas, civiles y niños han arriesgado enormemente su vida al organizar protestas en forma de *flashmob* en todo el país y pedir a los miembros y los mandantes de la OIT que adopten las medidas recomendadas en virtud del artículo 33 relativas a Myanmar. Están pidiendo solidaridad, están pidiendo a la comunidad internacional, a nosotros, los mandantes de la OIT, que defendamos los principios mismos para cuya defensa se fundó esta Organización: dignidad, equidad, justicia, trabajo decente, derecho a la libertad sindical, libertades civiles, democracia, el fin del trabajo forzoso y el fin de las violaciones de los derechos humanos.

No podemos quedarnos de brazos cruzados. Tenemos el deber no solo de hablar alto y claro, sino de actuar. Así pues, instamos a la Conferencia Internacional del Trabajo a que adopte el proyecto de resolución.

Por último, hoy tengo que hablar sobre una cuestión importante, que es la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la Organización. Celebramos con entusiasmo la discusión del proyecto de resolución y el hecho

de que hayamos sido capaces de adoptarla por consenso en la Comisión de Asuntos Generales. En nuestra intervención en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2023 hicimos hincapié en la importancia de la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptada el 10 de mayo de 2024, en la que se reconoció que el Estado de Palestina cumple las condiciones necesarias para ser miembro de pleno derecho de las Naciones Unidas y se pidió a los organismos especializados que adaptasen sus prácticas en consecuencia. Por lo tanto, reiteramos nuestro apoyo a la armonización de la posición de la OIT con la de las Naciones Unidas mediante la concesión a Palestina de la condición de observador no miembro y la igualdad de derechos de participación de sus interlocutores sociales en la estructura tripartita de la OIT.

La resolución que se nos presenta es más que un ajuste técnico; es un acto de justicia institucional pendiente desde hace mucho tiempo. Desde la adopción de esa resolución en las Naciones Unidas, la situación en los territorios palestinos ocupados se ha deteriorado de manera catastrófica. Las cifras hablan por sí solas y piden a gritos que se actúe. Además, tengo que mencionar el informe del Director General sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados, sobre el que hablé ayer. No es solo una crisis humanitaria, es una crisis de derecho internacional, de derechos laborales y de dignidad humana y supone una prueba de fuego para nuestra Organización, que no debemos fallar. Reconocer a Palestina como Estado observador no miembro y hacer extensivos los derechos de participación plenos a sus trabajadores y empleadores no solo está justificado legalmente, sino que es un imperativo moral. Quisiéramos agradecer los esfuerzos de la Oficina por adaptar las modalidades recogidas en la resolución de las Naciones Unidas a la estructura tripartita única de la OIT.

Hoy tenemos una oportunidad histórica. Asegurémonos de que la voz de Palestina y de sus trabajadores se escuche con claridad y en igualdad de condiciones en esta casa del trabajo. Instamos a todas las delegaciones a que apoyen la adopción del proyecto de resolución. Pongámonos en el lado correcto de la historia.

Sr. Toshmatov

Presidente de la Comisión de Asuntos Generales
(original inglés)

En el informe de la Comisión de Asuntos Generales se han presentado convenientemente los trabajos de la Comisión respecto a los tres o cuatro puntos que le había referido la Conferencia. Todos esos puntos, por diferentes razones, eran importantes desde el punto de vista institucional. Antes de llegar a la Conferencia, todos ellos se habían sometido a un amplio examen tripartito en el Consejo de Administración o el Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Esa labor preparatoria y la cadena de responsabilidades entre la Conferencia y el Consejo de Administración han sido decisivas para que la Comisión pudiera alcanzar su decisión por consenso. Me siento sumamente privilegiado por haber contribuido al diálogo social institucional que hace tan única a la OIT.

La Comisión mantuvo un breve intercambio sobre la importancia de las siete enmiendas al Código del MLC, 2006 que habían sido adoptadas por el Comité Tripartito Especial. Observó que los representantes de los Gobiernos, de la gente de mar y de los armadores habían mantenido un constructivo diálogo social, sobre el que se basó el proceso. La Comisión de Asuntos Generales acogió con satisfacción la contribución que supondrían las enmiendas para proteger los derechos de la gente de mar y para garantizar la igualdad de condiciones de los

armadores, en particular en los ámbitos relacionados con la protección contra la violencia y el acoso, los permisos para bajar a tierra y el reconocimiento de la gente de mar como trabajadores clave. La Comisión decidió recomendar a la Conferencia que aprobara las enmiendas mediante votación nominal.

El proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT para su adopción, esta mañana, constituye una importante medida de armonización de la práctica institucional de la OIT con la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El proyecto de resolución adoptado por consenso por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2024 recibió el apoyo de casi todos los oradores que tomaron la palabra durante las reuniones de la Comisión de Asuntos Generales. Dado que la Comisión está abierta a todos los participantes, los representantes de Palestina pudieron formular declaraciones durante la discusión de este importante punto.

En su 353.^a reunión (marzo de 2025), el Consejo de Administración decidió, por consenso, presentar a esta reunión de la Conferencia el proyecto de resolución relativa a las medidas previstas en el artículo 33 de la Constitución con miras a obtener el cumplimiento por parte de Myanmar de las recomendaciones de la comisión de encuesta en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). La Comisión de Asuntos Generales, también por consenso, ha recomendado a la Conferencia que adopte ese proyecto de resolución. Me complace asimismo informarles de que una organización internacional de trabajadores formuló una declaración a través del único representante de los trabajadores de Myanmar al que la Mesa de la Comisión había dado la palabra, de acuerdo con la decisión adoptada por la Conferencia en su sesión de apertura.

Quisiera comentar que este logro no habría sido posible sin el oficio de la negociación y el diálogo que dominan tanto los representantes de los Gobiernos como de los empleadores y de los trabajadores. Los 56 miembros titulares de la Comisión, sus adjuntos, así como otros participantes implicados en los trabajos de la Comisión, estuvieron movidos por un sentido de la responsabilidad y del compromiso con la OIT y sus valores y procesos como institución. Deseo, por tanto, reconocer las contribuciones de todos los miembros de la Comisión y de los demás participantes. En particular, quiero dar las gracias ante la Conferencia a la Vicepresidenta empleadora, Sra. Jacqueline Mugo, y a la Vicepresidenta trabajadora, Sra. Catelene Passchier, por su inquebrantable compromiso institucional. Este apoyo y su experiencia en los procesos de diálogo y, más en general, en su cultura institucional, han facilitado enormemente mi tarea como Presidente.

Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

El Presidente (original inglés)

Como ha recordado la Mesa, el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del MLC, 2006 celebró su quinta reunión en abril de 2025 y adoptó una serie de enmiendas que somete a la Conferencia para su aprobación. Tras examinar la labor del Comité Tripartito Especial en relación con el punto IX del orden del día de la Conferencia, la Comisión de Asuntos Generales recomienda que la Conferencia apruebe las enmiendas al Código del

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), para lo que se requiere una votación nominal.

¿Debo considerar que la Conferencia acuerda someter las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), tal como se presentan en el primer informe de la Comisión de Asuntos Generales, a una votación nominal al final de la sesión con objeto de aprobarlas?

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba la propuesta?

(Se aprueba la propuesta).

Antes de continuar, ¿debo considerar que la Conferencia toma nota de la parte del informe relativa a las enmiendas al MLC, 2006?

(La Conferencia toma nota de la parte del informe relativa a las enmiendas al MLC, 2006).

Resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar

El Presidente
(original inglés)

Quisiera recordar que, de conformidad con la recomendación expresada por el Consejo de Administración en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), la Conferencia ha solicitado a su Mesa que apruebe toda solicitud recibida de una organización internacional de empleadores o de trabajadores para pronunciar una declaración a través de los representantes de los empleadores o de los trabajadores de Myanmar, y permita que la declaración se pronuncie en condiciones análogas a las concedidas a los delegados del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores o de los miembros de las comisiones, según sea el caso.

Sra. Zeber
Gobierno (Polonia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original inglés)

Hablo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Türkiye, Macedonia del Norte, Albania, Ucrania, la República de Moldova, Georgia, Islandia y Noruega se suman a esta declaración.

La Conferencia Internacional del Trabajo se encuentra ante una decisión crucial en relación con las persistentes y graves violaciones de los derechos laborales fundamentales que se producen en Myanmar. La aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT representa la medida más enérgica disponible dentro del sistema de control de la Organización y envía un mensaje claro sobre la intolerancia de la comunidad internacional ante el incumplimiento sistémico. Deseamos subrayar que esta medida responde a las continuas y deliberadas violaciones por parte de Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT, por los que Myanmar se rige.

La gravedad y la omnipresencia de la crisis humanitaria y de derechos humanos creada por la acción militar en Myanmar desde el golpe militar de 2021, acentuada además por catástrofes naturales, como el devastador terremoto del pasado mes de marzo, son atroces. Las violaciones de estos dos convenios fundamentales de la OIT llevaron al Consejo de Administración de la OIT a crear una comisión de encuesta en marzo de 2022. Esa comisión ha documentado incidentes muy graves y actos de violencia contra dirigentes y miembros sindicales cometidos por los militares. Condenamos en los términos más enérgicos posibles estos actos, así como las continuas y generalizadas vulneraciones de los derechos laborales y la opresión de los sindicatos, y pedimos la rápida liberación del Secretario General de la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar, Thet Hnin Aung.

También nos preocupa la supuesta creación de una confederación sindical respaldada por los militares cuyas siglas en birmano coinciden con las de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM). Estamos gravemente preocupados por la continuación del trabajo forzoso sistemático y generalizado impuesto por los militares a la población de Myanmar, incluidos los niños, para realizar actividades relacionadas con el ejército. También deploramos la imposición de trabajos forzados a miembros de minorías étnicas, religiosas y de otro tipo. Coincidimos con la valoración de la Oficina de que el ejército de Myanmar no ha demostrado una comprensión significativa de la gravedad de la situación y de la necesidad de una acción específica y urgente, en consonancia con las recomendaciones de la comisión de encuesta. Por otro lado, más allá de la información general, no hemos recibido ninguna indicación específica de que los militares hayan llevado a cabo actuaciones concretas para aplicar las 11 recomendaciones sobre medidas urgentes.

La Conferencia se reúne hoy para adoptar el proyecto de resolución basado en las recomendaciones de su Comisión de Asuntos Generales. Consideramos que el proyecto de resolución es equilibrado y prevé medidas eficaces y específicas contra los responsables de las violaciones. Apremiamos a que se respeten plenamente los derechos laborales lo antes posible. Entendemos asimismo que el proyecto de resolución reconoce la importancia de unos medios de vida sostenibles en condiciones laborales decentes. También deja margen para evitar medidas que puedan afectar negativamente a la población de Myanmar, especialmente a los más vulnerables. Por lo tanto, respaldamos la adopción del proyecto de resolución por la Conferencia. Instamos al ejército de Myanmar a que aplique sin más demora y de buena fe las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Sr. Southichak

Gobierno (República Democrática Popular Lao)
(original inglés)

Mi delegación toma nota del primer informe de la Comisión de Asuntos Generales. En ese sentido, quisiera hacer dos puntualizaciones.

En primer lugar, elogiamos al Gobierno de Myanmar por los esfuerzos y los progresos que ha realizado en el seguimiento del informe de la comisión de encuesta, especialmente por su compromiso de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios que ha ratificado y de seguir cooperando con la OIT y los interlocutores sociales. Para ello, ha tomado medidas como: la organización del Foro Nacional de Diálogo Tripartito, que reúne a representantes de los empleadores, de los trabajadores y del Gobierno, con miras a asegurar que los trabajadores se benefician plenamente de los derechos y las disposiciones establecidos en la legislación laboral; la promoción de mejores medios de vida para los trabajadores mediante planes de acción y medidas integrales; la aplicación de manera continua de la hoja

de ruta de cinco puntos, con el objetivo de volver a encauzar al país hacia la democratización, y los preparativos para las elecciones generales previstas.

En segundo lugar, mi delegación está firmemente convencida de que la aplicación de medidas coercitivas unilaterales, entre las que se incluyen sanciones y aislamiento, a un Estado Miembro de la OIT —en este caso Myanmar— no es una manera sana y eficaz de solucionar el problema. Consideramos que debe defenderse el principio del tripartismo al tomar decisiones relativas a un Estado Miembro y que la imposición del artículo 33 de la Constitución de la OIT sería contraproducente. Se han logrado algunos progresos y el país en cuestión sigue necesitando más tiempo y apoyo para aplicar las medidas necesarias con arreglo a los convenios que ha ratificado, a fin de seguir avanzando.

Sr. Liadniou
Gobierno (Belarús)
(original ruso)

En los primeros cien años de existencia de la OIT, el artículo 33 de la Constitución solo se había utilizado una vez. No obstante, dada la prolongada tendencia a la politización y la instrumentalización de los mecanismos de control de la OIT por parte de un grupo de países, en los últimos tres años la cuestión de la aplicación del artículo 33 ya se ha sometido a la consideración de la Conferencia en dos ocasiones. Si se mantiene esta tendencia, la utilización de esta medida para presionar a los «países no deseados» puede convertirse en un punto permanente del orden del día de cada reunión de la Conferencia.

La experiencia de Belarús, en lo que respecta a la aplicación del artículo 33, impuesta por los países occidentales, demuestra con claridad que Occidente utiliza esta medida enteramente como herramienta de presión política y económica sobre los Estados que tienen una política exterior e interior independiente. Las llamadas recomendaciones de los Miembros de la OIT, en virtud del artículo 33, se utilizan en exclusiva para introducir nuevas medidas coercitivas unilaterales ilegales y justificar las que ya se han adoptado. Como prueba de ello, basta con estudiar los informes pertinentes de los países occidentales presentados a las 349.^a y 352.^a reuniones del Consejo de Administración de la OIT sobre el tema de Belarús. Aun siendo así, los órganos de control de la OIT, a partir de informaciones de fuentes no verificadas sobre la supuesta violación de los derechos de los trabajadores, hacen la vista gorda ante el efecto negativo que esas medidas coercitivas ilegales unilaterales tienen sobre los intereses de los trabajadores de los países afectados. En concreto, la queja pertinente presentada por el delegado de Belarús en la 110.^a reunión de la Conferencia, simplemente se consideró inaceptable y no se tuvo en cuenta.

El Gobierno de Myanmar está dispuesto a cooperar con la OIT para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Sin embargo, en lugar de dialogar y proporcionar asistencia técnica al país, la Organización pide a sus países Miembros que adopten sanciones adicionales contra Myanmar, que se enfrenta a las consecuencias de un terremoto devastador. En ese sentido, Belarús no puede apoyar la decisión de aplicar el artículo 33 de la Constitución de la OIT contra Myanmar, dado que esta medida no contribuirá en absoluto a mejorar la situación de los trabajadores del país.

Belarús se desmarca de una decisión consensuada sobre esta cuestión y solicita que esta opinión conste en las Actas de la Conferencia.

Sra. Yu

Gobierno (China)

(original chino)

China desea llamar la atención de la Conferencia sobre el hecho de que, a pesar de no haber podido presentar su caso debido a cuestiones pertinentes, Myanmar ha informado constantemente de los progresos realizados respecto al cumplimiento de sus obligaciones y ha detallado las medidas específicas adoptadas. Ha mantenido la comunicación y la cooperación con la OIT. En cuanto a la invitación para una delegación de alto nivel de la OIT, Myanmar ha indicado que está dando prioridad a las visitas centradas en la asistencia humanitaria y el socorro en casos de desastre. No obstante, ha reiterado su invitación a la misión de alto nivel de la OIT. Este hecho demuestra un compromiso responsable para avanzar en la cooperación con la OIT y cumplir con sus obligaciones, incluso mientras hace frente a graves desastres naturales y necesidades humanitarias urgentes.

Como mecanismo técnico, el sistema de control de normas de la OIT debe respetar plenamente la soberanía de los Estados Miembros y desempeñar un papel positivo y constructivo. La imposición de sanciones a Myanmar en esta coyuntura posterior al desastre sucedido perjudicará gravemente los derechos e intereses de los trabajadores y empleadores del país, afectará activamente a los medios de vida de la población y a la recuperación socioeconómica y socavarán la eficacia de la asistencia humanitaria internacional y de los esfuerzos de reconstrucción posteriores al desastre. Estos resultados no se ajustarían a la justicia social que defiende la OIT, de acuerdo con el mandato y los principios consagrados en la Constitución de la OIT. Exhortamos a la Conferencia a que se adhiera a los principios de objetividad y equidad, conceda una alta prioridad a las realidades socioeconómicas actuales de Myanmar, respete la autenticidad de la información proporcionada por su Gobierno y se abstenga de tomar decisiones que repercutan en los intereses de los Estados Miembros. Reiteramos que China se opone a la imposición de sanciones a Myanmar en virtud del artículo 33 de la Constitución. Reiteramos que China no se suma al consenso sobre la resolución y solicita que esta declaración conste en las Actas.

Sr. Markovskii

Gobierno (Federación de Rusia)

(original ruso)

La Federación de Rusia ha apoyado sistemáticamente la postura de que las sanciones en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT son una medida extrema que debería aplicarse únicamente como resultado de violaciones flagrantes y constantes de la Constitución o los convenios fundamentales de la OIT, y de una negativa total a cooperar con los mecanismos de control de la Organización. No hay nada de eso en las acciones de Myanmar. El Gobierno aplicó íntegramente toda una serie de recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta. Las autoridades de Myanmar están adoptando medidas coherentes para mejorar la situación social y laboral en el país, entre otras cosas reforzando el diálogo social. Quisiera recordar que estas medidas se están tomando pese a las dificultades objetivas que han surgido debido a las sanciones unilaterales ilegales impuestas a Myanmar. Estas acciones reflejan la disposición del Gobierno a aplicar de manera sustantiva las recomendaciones de los mecanismos de control de la OIT y a cooperar con la Organización. En estas circunstancias, no hay motivos objetivos para aplicar la «opción nuclear» contemplada en el artículo 33. Las medidas que está adoptando Myanmar desde hace mucho tiempo han sido ignoradas por razones que parecen francamente politizadas. En lugar de mantener un diálogo constructivo, los órganos rectores de la OIT están adoptando constantemente

decisiones contra el país. Está claro que estas decisiones se toman en flagrante contravención de las normas vigentes en Myanmar. En todo caso, quisiera llamar su atención sobre el hecho de que no hay representantes del Gobierno presentes en la sala, del mismo modo que no se les permitió en el pasado participar en discusiones por razones politizadas inventadas. Las resoluciones que se presentan para su adopción afectarán sin duda a los trabajadores y los empresarios de a pie. Las distintas opiniones expresadas por las delegaciones acerca de que las sanciones supuestamente no darán lugar a un deterioro de la situación social y laboral no se sostienen frente a las críticas. Por su propia naturaleza, cualquier sanción unilateral afecta principalmente a las personas comunes y corrientes, que son las que sufren sobre todo sus efectos destructivos. En vista de lo anterior, pedimos a los participantes en esta reunión de la Conferencia que no respalden el proyecto de resolución propuesto. Por su parte, la Federación de Rusia se desmarca en los términos más enérgicos de la resolución en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Solicitamos que quede constancia de nuestra postura en las Actas.

Quisiera presentar una moción de orden y pido amablemente que me disculpen por excederme en mi límite de tiempo. Esta mañana escuchamos una declaración del representante de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM). Para empezar, la CTUM tiene un derecho más que dudoso a participar en esta reunión. Sin embargo, debo señalar que, en la declaración en vídeo del representante de la CTUM, previamente grabada, se exhibían logotipos del denominado Gobierno de Unidad Nacional de Myanmar y el denominado Consejo Consultivo de Unidad Nacional de Myanmar. No estoy seguro de lo que se supone que significa o representa la exhibición de estos logotipos, pero sí debo destacar que estos órganos no tienen absolutamente ninguna legitimidad para participar en esta reunión de la Conferencia y, en general, en la labor de la OIT. Consideramos que la exhibición de los mencionados logotipos constituye una violación flagrante de las normas de procedimiento de esta Organización. Instamos encarecidamente a la Oficina a que ejerza su facultad discrecional e impida la exhibición de imágenes políticas inaceptables en el futuro.

Sra. Soe

Confederación Sindical Internacional (original inglés)

En primer lugar, quisiéramos dar las gracias a los Gobiernos y a los empleadores que apoyan el proyecto de resolución. También nos gustaría dar las gracias a la Oficina. En este punto, quisiera defender con firmeza nuestra declaración de que el artículo 33 de la Constitución de la OIT no es en realidad un castigo. A decir verdad, el artículo 33 no es una venganza, es una cuestión de justicia y humanidad. El pueblo y los trabajadores de Myanmar han seguido hoy la retransmisión en directo de esta discusión. Los trabajadores, los compañeros y el pueblo de Myanmar esperan el resultado. Esta decisión de tomar medidas en aplicación del artículo 33 es nuestra esperanza. Con las medidas que se adopten en virtud del artículo 33 devolveremos la justicia y la dignidad humana a nuestros hermanos y hermanas y crearemos una vida mejor para el pueblo de Myanmar.

El Presidente (original inglés)

Confirmando que la Secretaría ha tomado debida cuenta de los puntos planteados por el representante del Gobierno de la Federación de Rusia y examinará el tema en cuestión.

Procederemos ahora a adoptar la resolución que acabamos de debatir relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la resolución?

(Se adopta la Resolución).

Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT

Sra. Al Thani

Gobierno (Qatar), hablando en nombre del grupo de los Estados Árabes
(original árabe)

Es para mí un privilegio hablar en nombre del grupo de los Estados Árabes y dar nuestro apoyo al proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT, de conformidad con las recomendaciones del Consejo de Administración en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024).

La decisión de cambiar la condición de Palestina en la OIT de «movimiento de liberación» a «Estado observador no miembro» está en consonancia con la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptada en 2024, por la que se conceden a Palestina derechos y prerrogativas más amplios.

Esta decisión es un paso importante hacia el fortalecimiento de los derechos legítimos del pueblo palestino y el establecimiento de la condición de Palestina dentro del sistema internacional, en particular en la OIT, que siempre ha defendido los principios de justicia social y los derechos de los pueblos a la autodeterminación.

Este paso se da en medio de la incesante maquinaria de ocupación para reprimir, exterminar y destruir los medios de vida en Palestina. Después de más de 75 años de sufrimiento, se ha negado al pueblo palestino su derecho a vivir libremente y con dignidad en su tierra, ante el doloroso olvido internacional de su sufrimiento y de la justicia de su causa, tras decenios de marginación y de que se le impidiera defender su causa en la escena internacional.

A pesar de la importancia de la decisión, esta no es suficiente si no se traduce en medidas prácticas que desemboquen en el pleno reconocimiento de la condición de Miembro del Estado de Palestina en las organizaciones internacionales, especialmente en la OIT, para garantizar su participación efectiva en las reuniones tripartitas de la Organización.

El año pasado, el grupo de los Estados Árabes hizo un llamamiento a los mandantes de la OIT para que asumieran su responsabilidad con respecto del pueblo palestino y exigió una serie de medidas y pasos tangibles que aún no se han tomado. Este hito, a pesar de su carácter simbólico, se produce en medio de las continuas agresiones, crímenes y violaciones diarias contra el pueblo palestino. Debemos admitir con franqueza que el reconocimiento por sí solo no es suficiente. El objetivo es tomar medidas reales y exigir responsabilidades.

El grupo de los Estados Árabes mantiene su férreo compromiso de apoyar al pueblo palestino y hace un llamamiento a la comunidad internacional para que asuma sus responsabilidades históricas y morales y actúe de inmediato a fin de detener el genocidio que se está cometiendo en Gaza desde hace más de 20 meses y las masacres en la Ribera Occidental, impedir los desplazamientos forzosos y trabajar para que se reconozca el derecho del pueblo palestino a establecer un Estado independiente con Jerusalén Oriental como capital, en cuanto vía única para lograr una paz justa y duradera.

Los palestinos llevan mucho tiempo esperando el lugar que les corresponde en la mesa de la justicia internacional. Ha llegado el momento, o más bien ya ha pasado, de que reclamen algunos de sus derechos perdidos frente a una ocupación que solo conoce la violencia y un mundo que ha permanecido en silencio durante demasiado tiempo.

Por último, el grupo de los Estados Árabes reitera su agradecimiento al Director General y a los mandantes tripartitos por su apoyo a esta importante decisión. Esperamos que este paso se traduzca en medidas efectivas que allanen el camino para el pleno reconocimiento de la condición de Miembro al Estado de Palestina lo antes posible.

Sr. Gobran Abdelhalim
Ministro de Trabajo (Egipto)
(original árabe)

En primer lugar, la delegación de Egipto se hace eco de las declaraciones del grupo de los Estados Árabes y de la Organización de Cooperación Islámica. Acogemos con plena satisfacción la adopción por la 113.^a reunión de la Conferencia de esta decisión histórica que coincide con la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada el 10 de mayo de 2024, con el fin de que Palestina se convierta en Miembro de pleno derecho de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 4 de su Carta, y sea aceptada como Miembro de las organizaciones y organismos especializados de las Naciones Unidas. Este resultado se ha producido gracias a que el Consejo de Administración de la OIT adoptara en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024) una decisión de la Conferencia, a fin de modificar la condición de Palestina en la Organización y su derecho a participar en las reuniones.

La adopción por la Conferencia de esta decisión histórica pone de manifiesto los principios de legitimidad y justicia internacionales, los propósitos y objetivos de las Naciones Unidas y la cooperación internacional multilateral. Encarna una verdadera realidad histórica sobre el terreno y el reconocimiento de los derechos del pueblo palestino, que lleva siete decenios sufriendo la ocupación, el asedio, la opresión, la marginación y el asesinato de mujeres y niños. La delegación de Egipto aspira a que Palestina adquiera la condición de Miembro de pleno derecho de las Naciones Unidas y de todas sus organizaciones y organismos especializados, lo que consideramos un derecho permanente.

Esta condición se basa en las decisiones legales internacionales y en los derechos inalienables de los palestinos, principalmente el derecho a la autodeterminación y al establecimiento de un Estado independiente, de acuerdo con las fronteras de 4 de junio de 1967, con Jerusalén Oriental como capital. También se ajusta a los propósitos y la Carta de las Naciones Unidas y sus principios, que abogan por la igualdad de derechos entre los pueblos y su derecho a la autodeterminación, así como a las disposiciones y los objetivos de la Constitución de la OIT. Para concluir, felicitamos a la delegación de Palestina, nuestro Estado hermano, y esperamos con interés su participación en todas las actividades y eventos de la OIT, en cuanto Estado observador no miembro.

Sra. Alturaif

Gobierno (Arabia Saudita)

(original árabe)

La Arabia Saudita acoge con satisfacción la adopción, en la presente reunión de la Conferencia, de la resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. La modificación de la condición de Palestina en la Organización a efectos de otorgarle la condición de Estado observador no miembro pone de relieve una importante medida política y jurídica que está en consonancia con la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas ES-10/23, en virtud de la cual se concedieron a Palestina derechos y prerrogativas más amplios en los foros internacionales. Esta resolución constituye un avance importante a fin de reforzar la presencia del Estado de Palestina en el sistema multilateral y sirve para afirmar los derechos legítimos del pueblo palestino.

No hay injusticia que haga frente a desafíos humanos tan graves y a violaciones continuas que socavan los cimientos de una vida digna bajo la ocupación continuada y el largo sufrimiento que se ha prolongado durante más de 75 años en ausencia de una solución justa y global. En este contexto la Arabia Saudita prosigue sus arduos esfuerzos en colaboración con los países islámicos y países amigos a fin de movilizar el apoyo internacional para el reconocimiento del Estado de Palestina y acoge con satisfacción las medidas positivas adoptadas recientemente por los países europeos. La Arabia Saudita hace un llamamiento para que se amplíe esta tendencia internacional a fin de consolidar la condición de Palestina como Estado soberano en las organizaciones internacionales.

También quisiéramos referirnos a los preparativos en curso para la Conferencia Internacional de Alto Nivel para el Arreglo Pacífico de la Cuestión de Palestina y la Implementación de la Solución Biestatal, que se celebrará en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York este mes y estará presidida conjuntamente por la Arabia Saudita, el Estado de Palestina y Francia, en el marco de los esfuerzos para poner fin a la guerra y al sufrimiento humano de nuestro pueblo en la Franja de Gaza. Reafirmamos nuestra firme posición de apoyo a la causa palestina y seguimos desplegando esfuerzos junto con la comunidad internacional para promover el proceso de paz, basándonos en nuestra convicción de que la seguridad o la estabilidad en Oriente Medio no son posibles sin un acuerdo justo, global y permanente, con miras a la creación de un Estado palestino independiente con las fronteras del 4 de junio de 1967 y Jerusalén Oriental como capital, de conformidad con la Iniciativa de Paz Árabe y las resoluciones internacionales legítimas.

Sr. Ghani

Gobierno (Pakistán), hablando en nombre de la Organización de Cooperación Islámica

(original inglés)

La Organización de Cooperación Islámica acoge con beneplácito la adopción por parte de la Comisión de Asuntos Generales de la resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. Esta resolución complementa la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, relativa a la admisión de nuevos Miembros en las Naciones Unidas. La adopción de la resolución por la Conferencia Internacional del Trabajo es un imperativo moral para reparar una injusticia histórica de larga data. A pesar de que la campaña genocida de Israel no cesa, esta decisión encarna el progreso irreversible e irreprimible del pueblo palestino bajo ocupación hacia sus aspiraciones legítimas de igualdad de derechos, dignidad inherente y plena condición de

Estado con Al-Quds Oriental como capital. Por lo tanto, apoyamos firmemente la adopción de la resolución por la Conferencia.

Sra. Asri
Gobierno (Marruecos)
(original francés)

Marruecos acoge con satisfacción la decisión relativa a la condición de Palestina como Estado observador no miembro de la OIT, que gozará de los derechos que se le conceden en materia de participación en las distintas reuniones de esta Organización, de conformidad con la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 2024 y la decisión consensuada del Consejo de Administración de la OIT.

Esta decisión es un acontecimiento histórico que podría allanar el camino para la protección de los derechos de los trabajadores palestinos, la mejora de las condiciones de trabajo y la competitividad de las empresas palestinas. También contribuirá a reforzar los mecanismos de diálogo social y el papel de los interlocutores sociales, incluida la consolidación de la paz social, y a lograr un desarrollo sostenible.

Marruecos felicita vivamente a Palestina por esta nueva condición, que constituirá un paso importante para garantizar unas condiciones de trabajo decentes y la creación de empleo, esferas que deben ser el eje central de la iniciativa de reconstrucción de las infraestructuras y los servicios. Su nueva condición será asimismo un paso hacia la promoción de la justicia social para los trabajadores palestinos, de conformidad con las normas internacionales. Marruecos seguirá trabajando con la comunidad internacional por la paz y la prosperidad en la región.

Sr. Gadban
Gobierno (Israel)
(original inglés)

El propósito de la Organización Internacional del Trabajo es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad a través de las normas internacionales. Como organismo especializado internacional de las Naciones Unidas, no corresponde a la OIT conceder una condición especial o amplios derechos a los palestinos sin exigir ninguna responsabilidad. La pertenencia a esta Organización supone tanto un privilegio como una responsabilidad. Los Estados Miembros están obligados, en virtud de los convenios en los que son partes, a mantener y promover los valores de la OIT. Nos están pidiendo que concedamos privilegios a la Organización de Liberación de Palestina, una organización que una y otra vez elige el terror y la violencia como medio aceptable para alcanzar objetivos políticos. Con esta resolución se otorgará a esa Organización el derecho a contribuir a las decisiones y resoluciones de la OIT sin adoptarlas ni aplicarlas, sin estar sujeto a los mecanismos de supervisión y control de la OIT, sin comprometerse con normas y valores del trabajo justos, y sin tener una condición clara en la escena internacional. El mensaje que se transmite es que el único compromiso que asumirán los palestinos es una mayor politización de otro organismo especializado más de las Naciones Unidas. Como Estado Miembro de la OIT, nos preguntamos: ¿cómo beneficia esta decisión a los trabajadores palestinos? La respuesta es muy clara: no hay ningún beneficio en absoluto, porque no se exige a la Autoridad Palestina que cumpla ninguna obligación. En vista de esta burla, el Estado de Israel rechaza el proyecto de resolución y pide que se someta a votación.

Sra. Thuaudet
Gobierno (Francia)
(original francés)

Francia reitera la urgencia de poner fin a la guerra con un alto el fuego inmediato y permanente en Gaza. Pide una vez más la liberación inmediata e incondicional de todos los rehenes retenidos por Hamás tras los atentados terroristas del 7 de octubre, así como el envío inmediato, masivo y sin trabas de ayuda humanitaria a Gaza en respuesta a la tragedia en curso. El 10 de mayo de 2024, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución por la que se elevaba la condición de Palestina en las Naciones Unidas durante su periodo de sesiones, y el Consejo de Administración de la OIT, durante su reunión de octubre-noviembre de 2024, aprobó por consenso una decisión que recomendaba a la Conferencia Internacional del Trabajo que adoptara una resolución por la que se invitara a Palestina a participar en nuestras reuniones en calidad de Estado observador no miembro y se le confirieran los derechos y prerrogativas que ya se le otorgaban en la Asamblea General de las Naciones Unidas y en la Organización Mundial de la Salud.

Es importante que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte una decisión coherente con la de la Asamblea General y apruebe el proyecto de resolución que le ha presentado el Consejo de Administración. Se trata de una respuesta a las legítimas aspiraciones del pueblo palestino. Así pues, como hizo en la reunión del Consejo, Francia aprueba esta resolución. Esta decisión debería contribuir a hacer avanzar la idea de que ha llegado el momento de que las Naciones Unidas actúen con vistas a resolver el conflicto israelo-palestino sobre la base de una solución biestatal. Es la única solución que puede satisfacer la necesidad de seguridad de Israel y las legítimas aspiraciones de los palestinos a un Estado.

Por ello, Francia copreside con la Arabia Saudita, del 17 al 20 de junio en las Naciones Unidas en Nueva York, la Conferencia Internacional de Alto Nivel para el Arreglo Pacífico de la Cuestión de Palestina y la Implementación de la Solución Biestatal. La Conferencia se inaugurará con la celebración de distintas mesas redondas el 17 de junio y la mañana del 18 de junio. Continuará la tarde del 18 de junio con el segmento de alto nivel, en el que participará el Presidente de la República Francesa. Esperamos poder contar con la participación de Jefes de Estado y de Gobierno en este segmento, y con su contribución colectiva a las mesas redondas. La Conferencia de junio debe ser un paso decisivo y transformador hacia la aplicación efectiva de la solución biestatal.

Ante los hechos consumados sobre el terreno, hay que mantener la perspectiva de un Estado palestino. Deben darse pasos irreversibles y tomarse medidas concretas para su aplicación. En este contexto, trabajaremos con todos aquellos que lo deseen para elaborar una hoja de ruta hacia la paz y la seguridad para todos, basada en dos Estados, Israel y Palestina, que vivan en paz y seguridad uno junto al otro dentro de fronteras seguras y reconocidas.

Sra. Dahadha Attari
Ministra de Trabajo, Palestina
(original árabe)

En nombre del Estado de Palestina y de todos los actores que conforman su sector laboral nacional, deseo expresarles a todos ustedes nuestro más sentido agradecimiento y nuestra más profunda gratitud por respaldar, mediante sus honorables posiciones, el histórico proyecto de resolución relativa a la elevación de la Organización de Liberación de Palestina de la categoría de movimiento de liberación nacional a la condición de Estado observador no

miembro de la OIT, con ocasión de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra.

Esta resolución no es un mero reconocimiento político, sino que constituye un paso estratégico que refuerza la posición del Estado de Palestina en el sistema de la OIT y le permite contribuir de forma efectiva a las reuniones de la Conferencia, el Consejo de Administración, las conferencias regionales y las comisiones técnicas. Es también la culminación de un esfuerzo diplomático reflexivo que plasma la sabia visión del Presidente, el Sr. Mahmoud Abbas, que dirige la participación activa de Palestina en las organizaciones y los organismos internacionales pertinentes como el desempeño de una lucha, a fin de fortalecer nuestra presencia y nuestros derechos legítimos a nivel mundial.

Estamos sumamente agradecidos por el generoso apoyo brindado por los Estados Miembros de la OIT y las firmes posiciones de los interlocutores sociales de los sindicatos, el sector privado, y todos aquellos que defienden los valores de la justicia, la libertad y la dignidad humana.

Este logro es el resultado de un profundo convencimiento en el carácter justo de la causa palestina, nuestros compromisos sindicales y la solidaridad internacional. Para concluir, nos gustaría ofrecer esta decisión histórica como un regalo a nuestro pueblo palestino, nuestro pueblo decidido que, ante las peores condiciones posibles, demuestra la mayor dignidad posible, una dignidad que merece en el más alto foro internacional. Expresamos nuestra solidaridad con sus derechos y su dignidad hasta alcanzar la condición de Miembro de pleno derecho.

Sr. Hay
Gobierno (Estados Unidos de América)
(original inglés)

Los Estados Unidos desean secundar la solicitud del representante del Gobierno de Israel para que se proceda a votar sobre el proyecto de resolución.

El Presidente
(original inglés)

Tomo nota de que hay una solicitud para someter el asunto a votación. No obstante, quisiera recordar que consenso no significa unanimidad. Los delegados que no estén de acuerdo con la opinión mayoritaria o la tendencia general pueden estar seguros de que su posición o reservas constarán debidamente en las Actas. Dicho esto, ¿la Conferencia apoya la adopción del proyecto de resolución?

Parece ser que no hay consenso sobre la cuestión. Por lo tanto, parece inevitable que se proceda a una votación. Así pues, el proyecto de resolución se someterá a votación, que se celebrará de forma electrónica al final de la sesión.

Clausura de la sesión

El Presidente
(original inglés)

Con esto llegamos al término de nuestra sesión de la mañana. Quisiera agradecer a todos por sus contribuciones. Declaro clausurada la sesión.

(Se levanta la sesión a las 12.20 horas).

Viernes, 6 de junio de 2025, a las 12.30 horas

Presidente: Sr. Castillo, Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006): Proclamación de los resultados de la votación nominal

El Presidente

Es un placer para mí proclamar los resultados de la votación nominal sobre el punto IX del orden del día de la Conferencia relativa a la aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del MLC, 2006, en su quinta reunión celebrada en abril de 2025. Las enmiendas que fueron objeto de votación figuran en la primera parte de las Actas núm. 2A. El *quorum* se fijó en 292 votos.

Repatriación sin discriminación (enmienda al Código relativa a la regla 2.5)

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 400 votos a favor, 2 votos en contra y 28 abstenciones.

Permisos para bajar a tierra (enmienda al Código relativa a la regla 2.4)

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 379 votos a favor, 12 votos en contra y 39 abstenciones.

Reconocimiento de la gente de mar como trabajadores clave (enmienda al Código relativa a la regla 2.5)

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 397 votos a favor, 3 votos en contra y 30 abstenciones.

Trato justo de la gente de mar y siniestros marítimos (enmiendas al Código relativas a las reglas 4.4 y 5.1)

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 403 votos a favor, 1 voto en contra y 26 abstenciones.

Costos de repatriación (enmienda al Código relativa a la regla 2.5)

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 393 votos a favor, 7 votos en contra y 30 abstenciones.

Formación médica (enmienda al Código relativa a la regla 4.1)

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 405 votos a favor, 2 votos en contra y 23 abstenciones.

Violencia y acoso (enmiendas al Código relativas a las reglas 1.4, 3.1, 4.3 y 5.1)

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 393 votos a favor, 6 votos en contra y 31 abstenciones.

(Se aprueban las enmiendas).

(Los resultados detallados de todas las votaciones están disponibles en el [sitio web de la Conferencia](#)).

El Presidente

Confiamos en que estas enmiendas contribuyan a mejorar la protección de los derechos de la gente de mar. Saludamos el diálogo social y las discusiones constructivas que han llevado a la aprobación de estas enmiendas. Tomando nota de que este es el quinto grupo de enmiendas aprobado por la Conferencia desde la entrada en vigor del Convenio en 2013, saludamos los mecanismos contenidos en el MLC, 2006 que permiten responder de manera oportuna y eficaz a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el sector marítimo.

Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT: Proclamación del resultado de la votación

El Presidente

Cúmpleme proclamar el resultado de la votación relativa al proyecto de resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT. El resultado de la votación es el siguiente: 386 votos a favor, 15 votos en contra y 42 abstenciones. El *quorum* se fijó en 292 votos y la mayoría simple en 201 votos.

(Se adopta la Resolución).

En adelante, el Director General de la OIT estará autorizado a cursar invitaciones a Palestina a participar en las reuniones de la OIT, incluida la Conferencia Internacional del Trabajo, en calidad de Estado observador no miembro.

(Los resultados detallados de la votación están disponibles en el [sitio web de la Conferencia](#)).

Sr. Hay

Gobierno (Estados Unidos de América)
(original inglés)

Los Estados Unidos han mantenido, en todo momento, una postura clara al sostener que solo es posible lograr una paz duradera en la región mediante negociaciones directas entre las partes, en el marco de las cuales se garantice la seguridad de Israel y se proporcione una vía futura a los palestinos de Gaza libre de Hamás.

Como declaramos ante las Naciones Unidas en Nueva York el 10 de mayo del año pasado con respecto a la resolución de la Asamblea General sobre esta cuestión, los Estados Unidos siguen opinando que esta resolución no redundará en beneficio de ese objetivo.

Votamos en contra de esta resolución en Nueva York y lo hacemos de nuevo hoy. La adopción de esta resolución no confiere a la delegación de Palestina la condición de Miembro de la OIT ni le otorga de otro modo la misma condición de la que goza un Estado Miembro. No se ha conferido a Palestina el derecho a voto en la Conferencia Internacional del Trabajo ni el derecho a presentar su candidatura a los órganos de la OIT.

Sra. Gillhoff
Gobierno (Alemania)
(original inglés)

La postura general de Alemania sobre el conflicto es clara: creemos firmemente en dos Estados, Israel y Palestina, para dos pueblos en Oriente Medio. Apoyamos plenamente el derecho legítimo de los palestinos a la autodeterminación y compartimos el objetivo de un Estado palestino independiente, que conviva en paz, seguridad y dignidad con Israel. Llevamos decenios trabajando en pro de ese objetivo. Hemos apoyado activamente la solución biestatal y la construcción del Estado palestino mediante la cooperación política, financiera y técnica y seguiremos haciéndolo.

Sin embargo, creemos que solo las negociaciones directas entre israelíes y palestinos conducirán a una paz sostenible en Oriente Medio y harán realidad la promesa de una coexistencia pacífica. Por eso nos hemos abstenido en la votación.

Alemania rechaza cualquier cambio en las fronteras establecidas en 1967 que no sea acordado por las partes en las negociaciones. Los asentamientos israelíes en los territorios ocupados violan el derecho internacional y son un obstáculo para la paz. El sufrimiento de la población de Gaza debe terminar. Hamás debe deponer las armas y liberar a todos los rehenes de forma inmediata e incondicional. Exhortamos a todas las partes que hagan todo lo posible por entablar negociaciones y alcanzar un acuerdo sobre los rehenes y un alto el fuego.

Sra. Khateeb
Gobierno (Israel)
(original inglés)

Israel rechaza con vehemencia la forma en que los palestinos han estado impulsando una causa política facilitada y apoyada por el sistema internacional, que prometió ser neutral e imparcial.

A nadie se le ha concedido la condición de observador en la OIT sin adherirse antes a los instrumentos fundamentales que determinan su capacidad para ejercer los privilegios que hoy se han aprobado, con derechos y responsabilidades por igual.

Esta resolución es una declaración política que ignora las necesidades y la seguridad de un Estado Miembro. Las autoridades palestinas deberían preocuparse más por mejorar las condiciones de trabajo de su población, pero estas condiciones no ocupan un lugar destacado en su conjunto de prioridades. Sus representantes se dedican a abusar de los foros internacionales haciendo declaraciones políticas que sirven de poco cuando se ignora la realidad.

Israel votó en contra de esta resolución y nos parece lamentable que otros Estados consideren que se puede abusar de las normas internacionales para obtener beneficios políticos. Hay 56 rehenes en Gaza. Hamás es una organización terrorista que pretende destruir Israel y de paso al pueblo palestino.

¿Tan difícil es condenar esto? ¿Tan difícil es llamarlo por su nombre?

Seré clara: un trato tan negligente deslegitima todo el sistema internacional y su impacto destructivo será irreversible.

Sr. Khraishi*

Gobierno (Estado de Palestina)
(original árabe)

Quisiera dar las gracias a todos los países hermanos y amigos que votaron a favor de conceder a Palestina la condición de Estado observador no miembro en la OIT, con la esperanza de que se convierta, en un futuro próximo, en Miembro de pleno derecho de la Organización y en el sistema internacional en general.

Me ha sorprendido la declaración realizada en nombre de los Estados Unidos y lo que hicieron ayer. Como todo el mundo sabe, siempre nos hemos esforzado por lograr un consenso, incluso sobre la condición de Miembro de Palestina. La última vez que buscamos dicho consenso fue durante la 353.^a reunión del Consejo de Administración, el pasado marzo. Me sorprendió que solicitaran una votación, y parece que es el mismo enfoque que utilizaron los Estados Unidos en el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas cuando desafiaron a todo el mundo que pidió un alto el fuego, la entrega de ayuda humanitaria y la liberación de los rehenes. Parece que los Estados Unidos no quieren la liberación de los rehenes ni la entrada de la ayuda, sino la continuación del genocidio. Quieren apoyar a un Gobierno integrado por personas encausadas por la justicia internacional y también por la justicia israelí.

Nos gustaría convertirnos en un Miembro activo de su Organización y, en este sentido, la realidad es que poseemos experiencia en la defensa de los derechos del mundo del trabajo en general, y en Palestina en particular. No quiero extenderme sobre este tema, pero ustedes son testigos del genocidio con sus propios ojos. La comunidad internacional se limita a observar, incapaz de poner fin a este genocidio.

Por eso quisiera, al término de esta reunión de la Conferencia, hacer una llamada de atención para que se ponga fin a la actual masacre, que se ha cobrado la vida de más de 5 000 niños menores de un año. Todos ustedes conocen nuestra posición desde el 7 de octubre de 2023: estamos en contra de los ataques contra civiles de cualquier parte implicada, pero lo que está sucediendo ahora no es solo una reacción, sino un intento de aniquilar al pueblo palestino y desplazarlo por la fuerza de su tierra natal.

Permaneceremos en Palestina y la bandera de Palestina también se izará aquí en su Organización y en todos los demás organismos de las Naciones Unidas como Miembro de pleno derecho.

Sr. Al Ghammari

Gobierno (Omán)
(original árabe)

La delegación de Omán felicita calurosamente al Estado de Palestina por la adopción de la Resolución que le otorga la condición de observador en la OIT, que representa un merecido reconocimiento de su papel y su compromiso en el marco de este foro de las Naciones Unidas.

* En virtud de la Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 6 de junio de 2025, Palestina es invitada a participar en las reuniones de la OIT en calidad de Estado observador no miembro. En una carta recibida por el Director General de la OIT el 7 de junio de 2025, el Presidente del Estado de Palestina pidió que se utilizara la designación de «Estado de Palestina» para referirse a Palestina en la OIT, como denominación completa y abreviada.

Expresamos nuestro pleno apoyo a dicha Resolución, que está basada en consideraciones jurídicas e institucionales acordes con los principios de la justicia internacional, la representación igualitaria y la participación equitativa en las organizaciones multilaterales.

Palestina ha participado de forma activa y responsable en la labor de la OIT. Ha reiterado en numerosas ocasiones su compromiso con las normas internacionales del trabajo y ha interactuado de manera constructiva con los diversos mecanismos de la Organización.

Habida cuenta de los retos excepcionales a los que se enfrenta Palestina, el otorgamiento de la condición de observador le permitirá dar a conocer en mayor medida la situación de los trabajadores palestinos y defender mejor los derechos de estos a través de los canales oficiales e institucionales.

La Resolución es una medida técnica que refuerza la eficacia y la inclusividad de la OIT y refleja el deseo de la Organización de que todas las partes concernidas contribuyan a alcanzar el objetivo del trabajo decente y a promover los derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con el espíritu de los convenios internacionales y los principios fundacionales de la Organización.

El voto a favor de la Resolución reafirma la importancia del multilateralismo, la participación inclusiva y la representación de todos los pueblos en las organizaciones internacionales. Asimismo, consolida el papel que desempeña la OIT como plataforma de diálogo y entendimiento y afianza los principios sobre los que esta se fundó, al margen de tensiones políticas o de consideraciones restrictivas.

Clausura de la sesión

El Presidente

Con esto llegamos al final de nuestro programa de esta mañana. Agradezco a todas y a todos sus contribuciones. Declaro clausurada la sesión.

(Se levanta la sesión a las 12.50 horas).

Lunes, 9 de junio de 2025, a las 16.30 horas

Presidente: Sr. Moyo

Segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales: Presentación y discusión del informe y adopción de los resultados de la Comisión

El Presidente

(original inglés)

Pasaremos ahora a la presentación del segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales, en el que figura un proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025. Dicho informe se ha publicado en el sitio web de la Conferencia, en las [Actas núm. 2B](#). Les recuerdo que el informe con el resumen de las labores de la Comisión figura en las [Actas núm. 2C](#).

En primer lugar, cederé la palabra a la Ponente, la Sra. Avornic, para que nos presente el segundo informe de la Comisión. A continuación, tomarán la palabra los miembros de la Mesa.

Sra. Avornic**Ponente de la Comisión de Asuntos Generales****(original inglés)**

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el segundo y último informe de la Comisión de Asuntos Generales. Este se presenta como continuación a la información proporcionada con respecto a los tres primeros puntos del orden del día de la Comisión. El resumen de las labores se publicará en las Actas núm. 2C tras la clausura de la presente reunión de la Conferencia.

En este segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales se presenta el resultado de la segunda sesión de la Comisión sobre el punto que la Conferencia remitió a la Comisión, a saber, el proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025.

Tras un intercambio constructivo de opiniones entre sus Estados Miembros, la Comisión decidió por consenso recomendar a la Conferencia que adoptara el proyecto. El proyecto de resolución fue preparado por un Grupo de trabajo tripartito del Consejo de Administración y posteriormente se examinó en la 353.^a reunión del Consejo de Administración, en marzo de 2025. En el proyecto de resolución se invita a los Gobiernos a que velen «por la adecuada participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los preparativos, la celebración y el seguimiento de la Cumbre». Además, en él se aborda el papel que la OIT y sus mandantes podrían desempeñar en la aplicación de los resultados de la Cumbre.

El desarrollo eficiente de las labores por parte de la Comisión reflejó la importancia del proyecto de resolución, así como el espíritu de consenso que prevaleció durante sus deliberaciones. Las intervenciones de los miembros de la Comisión fueron estimulantes y constructivas y se sustentaron en un profundo compromiso con los valores de la Organización.

Con estas palabras, me complace presentar el segundo y último informe de la Comisión de Asuntos Generales a la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para su aprobación.

Sra. Mugo**Vicepresidenta empleadora de la Comisión de Asuntos Generales****(original inglés)**

En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera expresar nuestro apoyo a la adopción de la resolución relativa a la contribución tripartita de la OIT a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025 que se va a celebrar en Doha a finales de este año. El Grupo de los Empleadores considera que se trata de una iniciativa oportuna y necesaria.

A medida que la comunidad internacional traza el camino hacia el desarrollo inclusivo y sostenible, la voz de la OIT, que se sustenta en las realidades del mundo del trabajo y se asienta en un verdadero diálogo tripartito, tiene mucho que aportar. En este sentido, en la resolución adoptada por la Comisión se subraya acertadamente la importancia de que el desarrollo social y el dinamismo económico vayan de la mano. Estamos convencidos de que el progreso social no puede lograrse de manera aislada al empleo productivo y la prosperidad de las empresas.

Para nosotros, tres aspectos revisten especial importancia. Primero, el reconocimiento del papel central del sector privado a la hora de impulsar el desarrollo sostenible. Las empresas, sobre todo las pequeñas y medianas empresas, son el pilar de la creación de empleo. Su empoderamiento a través de una gobernanza sólida, una regulación previsible y

el acceso a la financiación es fundamental para reducir la informalidad, ampliar las oportunidades y mejorar los medios de vida. Segundo, el énfasis en el desarrollo de competencias y la productividad. En los mercados de trabajo en rápida evolución de hoy en día, las inversiones en educación y formación son esenciales para la inclusión social, pero la formación por sí sola no basta. Debemos asegurar también las condiciones propicias para la creación de empleo decente y productivo que permita a trabajadores y empresas por igual adaptarse y prosperar. Y tercero, la reafirmación del papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los interlocutores sociales fuertes no son solo partes interesadas; son agentes en el desarrollo. Este es un mensaje que esperamos que resuene claramente en Nueva York y en Doha, y que debe reflejarse no solo en las declaraciones, sino también en los mecanismos de aplicación y rendición de cuentas.

También consideramos que la OIT tiene un papel esencial que desempeñar en el sistema interinstitucional de las Naciones Unidas. Su carácter normativo, técnico y tripartito constituye un activo único. Alentamos a la Oficina a que participe de manera proactiva en el Grupo de trabajo dirigido por la Vicesecretaria General de las Naciones Unidas y a que facilite consultas con los interlocutores sociales a medida que avanza el proceso.

Por último, instamos a todos los Gobiernos a que envíen a la Cumbre delegaciones verdaderamente tripartitas. El desarrollo social no debe ser una conversación exclusiva de los Gobiernos. La presencia de los trabajadores y los empleadores es esencial para conformar unos resultados factibles y fundamentados.

Elogiamos a la Comisión de Asuntos Generales por su labor y respaldamos la adopción de esta resolución por ser un paso significativo hacia una Cumbre en la que se reconozca todo el valor del crecimiento liderado por las empresas, el trabajo decente y el diálogo social.

Sra. Passchier

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de Asuntos Generales (original inglés)

Nos alegramos de que la Comisión de Asuntos Generales adoptara la semana pasada, por consenso, el proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025, elaborado por el Grupo de trabajo sobre el nuevo contrato social para Nuestra Agenda Común, establecido por el Consejo de Administración.

En nombre del Grupo de los Trabajadores, expreso nuestro apoyo decidido a la adopción de esta importante resolución. Se trata de un compromiso colectivo, nacido del reconocimiento de que las distintas crisis del mundo del trabajo actual exigen nuestra respuesta firme y unificada. Es un mensaje enérgico y positivo que proviene de todos los mandantes de la OIT, en pleno apoyo de un compromiso renovado con el multilateralismo y con las Naciones Unidas, sobre su protagonismo a la hora de fomentar el desarrollo social a escala mundial; una respuesta arraigada en la solidaridad internacional que se necesita para remodelar los cimientos de nuestro orden económico y social mundial; y la comprensión de que esos cimientos deben ser aún más sólidos que los del pasado.

La resolución habla directamente de las aspiraciones de los trabajadores de todo el mundo, que buscan libertad y seguridad social y económica en un mundo que se enfrenta a transiciones sísmicas. A raíz de crisis sin precedentes —desde el aumento de las guerras y los conflictos, las repercusiones actuales de la pandemia de COVID-19 y el aumento de las desigualdades, hasta las emergencias climáticas y el rápido cambio tecnológico—, los trabajadores han soportado una carga desproporcionada. La promesa del trabajo decente consagrada en la Declaración de Filadelfia y consolidada en la Declaración del Centenario de

la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) no debe quedarse en un mero ideal. Debe convertirse en una realidad para todos a la hora de llevar adelante el desarrollo social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el objetivo 8 como parte fundamental.

A través de esta resolución y, más adelante este mismo año, de la propia declaración dimanante de la Cumbre, abordamos la urgente necesidad de un nuevo contrato social y hacemos un llamamiento a todos para que se actúe con determinación. Este nuevo contrato social debe garantizar que el ser humano estará en el centro de todas las políticas. Para ello, es necesario que las propias personas puedan opinar realmente sobre su vida laboral y su destino. En el contexto de un aumento muy preocupante de los ataques actuales contra la democracia y los derechos de los trabajadores en todas las regiones del mundo, tal y como informa el Índice Global de los Derechos de la Confederación Sindical Internacional que se presentará mañana, es importante señalar que la resolución reafirma una vez más los derechos a sindicarse libremente y a negociar colectivamente. La resolución también exige salarios dignos, acceso universal a la protección social, transiciones justas para las transformaciones climáticas y digitales, e instituciones del mercado de trabajo sólidas, capaces de defender los derechos y dar forma a economías resilientes e inclusivas. Todas estas son esferas de política en que la OIT ha demostrado recientemente que puede abanderar medidas concretas y propuestas de política sólidas y con respaldo tripartito.

Ahora bien, seamos claros: un contrato social no es un lema. Es un pacto vinculante entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Exige valentía, especialmente por parte de los Gobiernos, para reglamentar en aras del interés público. Exige el compromiso de los empleadores para respetar los derechos y entablar un verdadero diálogo social. Y exige la unidad de los trabajadores para seguir organizándose, movilizándose y defendiendo la justicia en el mundo del trabajo, para, por ejemplo, llegar a nuevos grupos de trabajadores de la economía informal y del mundo del trabajo digital y representarlos.

Celebramos que esta resolución reconozca la importancia de los servicios públicos, del trabajo decente en la economía del cuidado y de la formalización de la economía informal. Celebramos que haga hincapié en la igualdad de género, el empleo juvenil y la necesidad de un nuevo modelo de desarrollo que anteponga las personas y el planeta a los beneficios. Y celebramos que esta resolución dé prioridad al trabajo decente para los trabajadores migrantes. En estos tiempos difíciles, debemos redoblar los esfuerzos para garantizar un enfoque de la migración basado en los derechos, y la OIT debe seguir jugando un papel central en la gobernanza de la migración laboral.

Sin embargo, permítanme subrayar aquí que mi Grupo ha observado un creciente ataque al uso del término «igualdad de género» en la Organización, también durante esta reunión de la Conferencia, lo cual es desatinado, desconcertante e inaceptable. La OIT, desde su creación a principios del siglo pasado, ha sido una voz destacada en el mundo del trabajo en materia de igualdad de remuneración y de lucha contra la disparidad salarial entre hombres y mujeres, y ha elaborado un sólido cuerpo de instrumentos de apoyo a la igualdad de género en el mundo del trabajo, incluido el principio de no discriminación como principio fundamental y derecho en el trabajo, al abordar no solo las funciones y responsabilidades cambiantes de las mujeres, sino también de los hombres, en el trabajo y en la sociedad. Teniendo en cuenta que, en muchos países y regiones del mundo, la posición de las mujeres y las niñas sigue siendo muy desigual y que la situación a menudo se deteriora en lugar de mejorar, la Cumbre debe aprovecharse para confirmar inequívocamente la importancia decisiva y la legitimidad de este objetivo, desde una perspectiva centrada en el mundo del trabajo. Dado que las mujeres constituyen el 51 por ciento de la población mundial, se trata también, en última instancia, de una cuestión de democracia. Confío en que todas las delegadas de esta Conferencia se unan a

nosotros en este asunto como una cuestión del más firme principio y, por supuesto, espero la solidaridad de todos los demás compañeros.

La adopción de la resolución por la Conferencia es solo el principio. Para empezar, pedimos a todos los Gobiernos que tengan en cuenta este mensaje en las fases finales de las negociaciones de la declaración de la Cumbre, celebrando consultas con los interlocutores sociales en el proceso preparatorio. También instamos a todos los Gobiernos a que incluyan a los interlocutores sociales en sus delegaciones nacionales para la Cumbre.

Si somos ambiciosos con respecto a los resultados de la Cumbre, la aplicación es el aspecto que será más importante. El proceso de seguimiento es crucial en ese sentido, y debemos asegurarnos de que la declaración política de la Cumbre establezca las bases adecuadas para que eso ocurra. Entre otras cosas, será necesario renovar el papel de la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas, fomentando el compromiso estructural de la OIT y de sus mandantes.

A tal fin, el Grupo de los Trabajadores pide ahora a la OIT que esté preparada para actuar con urgencia y ambición en la consecución de este objetivo. Reclamamos mecanismos de seguimiento sólidos, basados en el tripartismo y dotados de recursos y asistencia técnica y respaldados por la coherencia de las políticas en todo el sistema multilateral.

Por último, en esta sesión plenaria, permítanme expresar mi sincero agradecimiento a los miembros del Grupo de trabajo establecido por el Consejo de Administración y, en particular, a su comprometido y diligente Presidente, Ramón Muñoz Castro, de Colombia, gestionado hábilmente la preparación de la resolución con paciencia, perseverancia y la máxima pericia diplomática. También agradezco a la Oficina sus incesantes esfuerzos por apoyar al Grupo de trabajo durante el último año y medio.

Recordemos que la OIT nació tras una guerra y se reforzó tras otra guerra, guiada por la convicción de que la paz y la prosperidad deben construirse sobre la base de la justicia social. Hoy nos enfrentamos a una nueva era de incertidumbre mundial, pero también de posibilidades y oportunidades. Nuestra resolución ofrece una brújula. No desaprovechemos este momento. Asegurémonos de que las generaciones futuras que recuerden este día no lo vean solo como un momento de presentación de bonitas palabras en una declaración, sino como el inicio de un proceso de firme compromiso que conduzca a una transformación significativa. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a desempeñar un papel importante a ese respecto.

Sr. Toshmatov

Presidente de la Comisión de Asuntos Generales

(original inglés)

Tal y como se expone en su informe, la Comisión de Asuntos Generales examinó, en su segunda sesión, el último punto que le remitió la Conferencia, a saber, el proyecto de resolución sobre la contribución tripartita a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025. Este punto reviste una importancia particular para la OIT, ya que sitúa a la Organización en el centro del mandato de desarrollo social de las Naciones Unidas.

El proceso preparatorio conducente a la elaboración del proyecto de resolución comenzó hace más de un año. En marzo de 2024, en su 350.^a reunión, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la actual reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo a la contribución tripartita a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Los mensajes clave fueron concebidos en primer lugar por el Grupo de

trabajo tripartito sobre el nuevo contrato social para Nuestra Agenda Común y adoptados posteriormente por el Consejo de Administración en su 352.^a reunión en noviembre de 2024. Después, el Grupo de trabajo tripartito preparó el proyecto de resolución que se presenta hoy, que ha sido objeto de un minucioso examen por parte del Consejo de Administración. Esta labor preparatoria y la cadena de responsabilidades entre la Conferencia, el Consejo de Administración y el Grupo de trabajo han sido fundamentales para que la Comisión pudiese tomar sus decisiones por consenso.

La Comisión apoyó por unanimidad el proyecto de resolución, lo que pone de relieve la importancia de llevar a la Cumbre que se celebrará en Qatar una perspectiva tripartita que refleje las opiniones de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por igual. La Comisión decidió recomendar a la Conferencia que apruebe el proyecto de resolución.

Quisiera comentar que este logro no hubiera sido posible sin la dedicación y el diálogo social comprometido de los representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores durante todo el proceso iniciado a principios de 2024. Por lo tanto, desearía agradecer las contribuciones de todos los miembros de la Comisión y de las personas que participaron en el proceso preparatorio, y en particular el apoyo y la implicación del Presidente del Grupo de trabajo tripartito, Sr. Ramón Muñoz Castro, de Colombia. Me gustaría, una vez más, dar las gracias a la Vicepresidenta empleadora, Sra. Jacqueline Mugo, y a la Vicepresidenta trabajadora, Sra. Catelene Passchier, por sus contribuciones a la Comisión de Asuntos Generales y a mi labor como Presidente.

El Presidente (original inglés)

Declaro abierta la discusión sobre el segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales.

Sra. Zeber **Gobierno (Polonia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros** (original inglés)

Tengo el honor de tomar la palabra en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Ucrania, la República de Moldova, Bosnia y Herzegovina, Noruega, Suiza y Armenia suscriben esta declaración. Nos complace adoptar hoy la resolución relativa a la contribución tripartita de la OIT a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025.

En primer lugar, queremos expresar nuestra gratitud a todos los mandantes de la OIT por contribuir al logro de esta resolución, al Grupo de trabajo tripartito y sus miembros por su incansable labor, y a la Oficina de la OIT por su orientación y apoyo.

Nos congratulamos de que en esta resolución se hayan tenido en cuenta los principales elementos de los mensajes clave tripartitos, adoptados por unanimidad en la 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024) del Consejo de Administración. Estos mensajes ya han desempeñado un importante papel inspirando el proyecto de declaración política. Como ya hemos señalado, la declaración política deberá basarse en los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, y abordar las principales desigualdades y los desafíos transformadores en el mundo.

La justicia social es esencial para una paz universal y duradera, la erradicación de la pobreza y la promoción de la igualdad de género. El mundo necesita mayor solidaridad y

cooperación multilateral para encarar los desafíos ambientales, digitales y demográficos, garantizando transiciones justas. La Cumbre Social Mundial es crucial para este empeño, al constituir un foro en el que las cuestiones sociales adquieren todo el protagonismo, algo esencial para restablecer la confianza, la cohesión y la solidaridad. Acogemos con satisfacción la referencia a un contrato social mundial renovado con un enfoque centrado en las personas. Los mensajes clave tripartitos, y ahora esta resolución, deberían seguir dando forma a la declaración política, para velar por que el resultado de la Cumbre tenga plenamente en cuenta estas contribuciones de la OIT.

Debemos estar orgullosos de este logro tripartito, y alentamos a todos los Estados Miembros en Nueva York a que se hagan eco de estos mensajes clave tripartitos consensuados, asegurando la coherencia con los mensajes transmitidos por las delegaciones durante las negociaciones intergubernamentales de la declaración política de la Cumbre y evitando así una dicotomía entre Nueva York y Ginebra.

Asimismo, alentamos al Director General a que siga haciendo todo lo posible por asegurar que el proceso de consulta en la preparación de la declaración política sea abierto e inclusivo, teniendo en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales y la sociedad civil, y que se reconozca lo suficiente el papel central de la OIT en la promoción de la justicia social, en particular a través de su marco normativo.

Pedimos al Director General que vele por que la contribución de la OIT a la Cumbre se tenga debidamente en cuenta para que la Organización desempeñe un papel central en su seguimiento, en coordinación con el Grupo de trabajo y los mandantes tripartitos de la OIT.

Sr. Muñoz Castro **Gobierno (Colombia)**

Colombia comparte la preocupación del Director General con respecto al sentimiento de desilusión que se observa en los trabajadores de todo el mundo. Como dice él en su Memoria, muchos se sienten ignorados, desprotegidos y desconectados de las decisiones que moldean sus vidas. Este texto nos ha hecho reflexionar sobre algunos de los acontecimientos que se han venido presentando a nivel global y que refuerzan nuestra convicción de que un nuevo contrato social es necesario.

Debemos situar el empleo y los derechos en el centro de las políticas económicas y financieras y debemos situarlos como pilares fundamentales del contrato social para lograr una verdadera justicia social con empleo decente. Un nuevo contrato social contribuirá a recuperar la confianza que se ha deteriorado, tanto en las instituciones internacionales como en las democráticas. Por ello, Colombia se ha comprometido con la OIT a que en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que tendrá lugar en Qatar en noviembre de este año, se aborde este tema. Hoy, hacemos un llamado a que los Estados y los interlocutores sociales continúen trabajando para su inclusión en la Declaración de la Cumbre. Consideramos que la Declaración de la Cumbre, y en todo caso el Consejo de Administración, debería conferir al actual Grupo de trabajo, ampliando su composición, un nuevo mandato para realizar el seguimiento de los compromisos de la Declaración que se negocia hoy en Nueva York que tengan relación con los asuntos propios de la OIT y del trabajo y que este contribuya al refuerzo de las metas y objetivos de la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Queremos proponer que el Consejo de Administración discuta en su reunión de marzo, a más tardar, la ampliación del Grupo de trabajo y su nuevo mandato. Sobre esto, queremos conversar con los interlocutores sociales.

Colombia y nuestro Presidente han insistido constantemente en los diferentes foros internacionales multilaterales, como lo hace la Memoria del Director General, sobre los riesgos y las consecuencias del cambio climático, las crisis por el agua disponible, la competencia por la tierra, los efectos relacionados con la migración, el desplazamiento y el empleo, entre otros. En su Memoria, el Director General nos recuerda y nos alerta de que esta no es una amenaza lejana, sino una realidad presente que transforma nuestro mundo a una velocidad alarmante y pone en peligro las perspectivas de crecimiento, el desarrollo social y un futuro saludable para nuestros hijos. Las cifras que se citan en la Memoria sin duda son preocupantes, pero son reales. Si no se adoptan medidas adecuadas, de aquí a 2030, entre 68 y 135 millones de personas más se podrían ver sumidas en la pobreza como consecuencia del cambio climático. Solo un contrato social global puede enfrentar este enorme reto.

La globalización y su ola de prosperidad que beneficiaría a todos han dejado atrás a millones de personas. Sus promesas de prosperidad universal siguen sin poderse cumplir y el sistema de comercio enfrenta enormes desafíos. Las guerras sin cuartel de las competencias despiadadas a corto plazo, que buscan aumentar de manera exponencial los beneficios de empresas orientadas a entregar dividendos a sus accionistas, sacrificando empleos decentes, mercantilizan el trabajo como una mercancía más y pueden desestabilizar las cadenas de suministros.

Las transiciones tecnológicas, la digitalización, la inteligencia artificial y las crisis que nos acompañan nos obligan a actuar ahora con coherencia y rapidez —para eso la Cumbre es una oportunidad— y con responsabilidad. Necesitamos instituciones que respondan a estos retos y oportunidades y necesitamos más democracia con diálogo social ampliado que permita elaborar las políticas, en consulta con los interlocutores sociales, promoviendo y apoyando a las pequeñas y medianas empresas que generan la mayoría de los empleos. Les agradecemos la aprobación de la resolución por consenso —esperamos que así sea—; aprovecho también para agradecerles las palabras que me han dirigido por el trabajo realizado en el Grupo de trabajo. Pueden contar con el compromiso de Colombia para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.

Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025

El Presidente (original inglés)

Procederemos ahora a la adopción del proyecto de resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025, que figura en el segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales en las [Actas núm. 2B](#).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la resolución?

(Se adopta la Resolución).

Permítanme que me exprese brevemente sobre la adopción por parte de la Conferencia de la Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025. Quisiera felicitar a los delegados tripartitos de esta honorable asamblea por este logro. Hoy, podemos sentirnos orgullosos de que la OIT haya alcanzado un consenso tripartito sobre el mensaje que desea enviar a esta importante Cumbre que se celebrará en Qatar el próximo noviembre. Este mensaje es un llamado a la acción: invita a la Cumbre a que haga más por avanzar la justicia social y el trabajo decente para todos.

Pero además, el mensaje que envía la OIT a la Cumbre lleva consigo el valor del tripartismo y del diálogo social. Una vez más, la OIT ha demostrado que a través del diálogo se pueden superar las divergencias y alcanzar acuerdos. Démonos un fuerte aplauso para celebrar el resultado de hoy y reafirmar nuestro compromiso con los valores y los principios en los que se basa la OIT.

Clausura de la sesión

El Presidente (original inglés)

Con esto llegamos al final de nuestro programa de esta sesión plenaria. Agradezco a todas y a todos sus contribuciones al debate de esta tarde. Declaro clausurada la sesión.

(Se levanta la sesión a las 17 horas).

► Actas

1A

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 5 de junio de 2025

Informes relativos a los poderes

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Composición de la Conferencia.....	2
Situación relativa a la acreditación de los Estados Miembros	2
Delegados y consejeros técnicos.....	3
<i>Quorum</i>	5
Otros participantes	5
Representación de Myanmar	6
Casos de seguimiento, protestas, quejas y comunicaciones	7

Anexos

I. Delegaciones incompletas (2019-2024).....	8
II. Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados.....	9
III. Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos	10
IV. Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones de la Conferencia	11

1. La composición de la Comisión de Verificación de Poderes de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es la siguiente:

Presidente:	Sr. Bernardo Roca-Rey Ross (delegado suplente gubernamental, Perú)
Vicepresidente empleador:	Sr. Fernando Yllanes Martínez (delegado suplente de los empleadores, México)
Vicepresidente trabajador:	Sr. Magnús M. Norðdahl (delegado de los trabajadores, Islandia)

Composición de la Conferencia

Situación relativa a la acreditación de los Estados Miembros

2. A las 10 horas del 4 de junio de 2025, 171 de los 187 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han acreditado una delegación, y 107 han depositado sus poderes en el plazo señalado, es decir, a más tardar el 12 de mayo de 2025. Los 15 Estados Miembros siguientes¹ (13 en 2024) no han acreditado una delegación:

Afganistán	Nicaragua
Antigua y Barbuda	Palau
Comoras	Saint Kitts y Nevis
Dominica	San Vicente y las Granadinas
Gambia	Tonga
Islas Cook	Tuvalu
Islas Marshall	Yemen
Islas Salomón	

3. Un Estado Miembro ha acreditado una delegación exclusivamente gubernamental (Guinea Ecuatorial), un Estado Miembro no ha acreditado un delegado de los empleadores (El Salvador) y un Estado Miembro no ha acreditado un delegado de los trabajadores (Malasia).
4. La Comisión recuerda que el Consejo de Administración decidió² que la presente reunión de la Conferencia se celebre de manera totalmente presencial, con la opción de seguir las deliberaciones de manera pasiva (para las sesiones plenarias, directamente a través del sitio web de la Conferencia, y, para las sesiones públicas de las comisiones, mediante los enlaces que facilitarán los coordinadores de cada comisión, cuando así se les solicite). De conformidad con el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, se espera que los Estados Miembros envíen a Ginebra delegaciones tripartitas completas, es decir, que deben estar integradas, como mínimo, por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador.

¹ Sin contar a Myanmar (véanse los párrafos 14 a 21 relativos a la representación de Myanmar).

² GB.353/INS/2/2 (REV. 1).

5. La Comisión toma nota de un aumento en el número de Estados Miembros que no han acreditado una delegación en 2025. Cuando un Gobierno no designa una delegación o no acredita una delegación tripartita completa, lo que hace es privar a los empleadores o a los trabajadores de su país, según sea el caso, del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar activamente en sus labores. La designación de una delegación tripartita completa es también esencial a la luz de lo dispuesto en el artículo 4, 2) de la Constitución de la OIT, en cuya virtud, si un Estado Miembro no designa a uno de los delegados no gubernamentales, el otro delegado no gubernamental que ha sido acreditado pierde su derecho a voto. La Comisión no puede menos de insistir una vez más en que, sin la participación de los representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos.

Delegados y consejeros técnicos

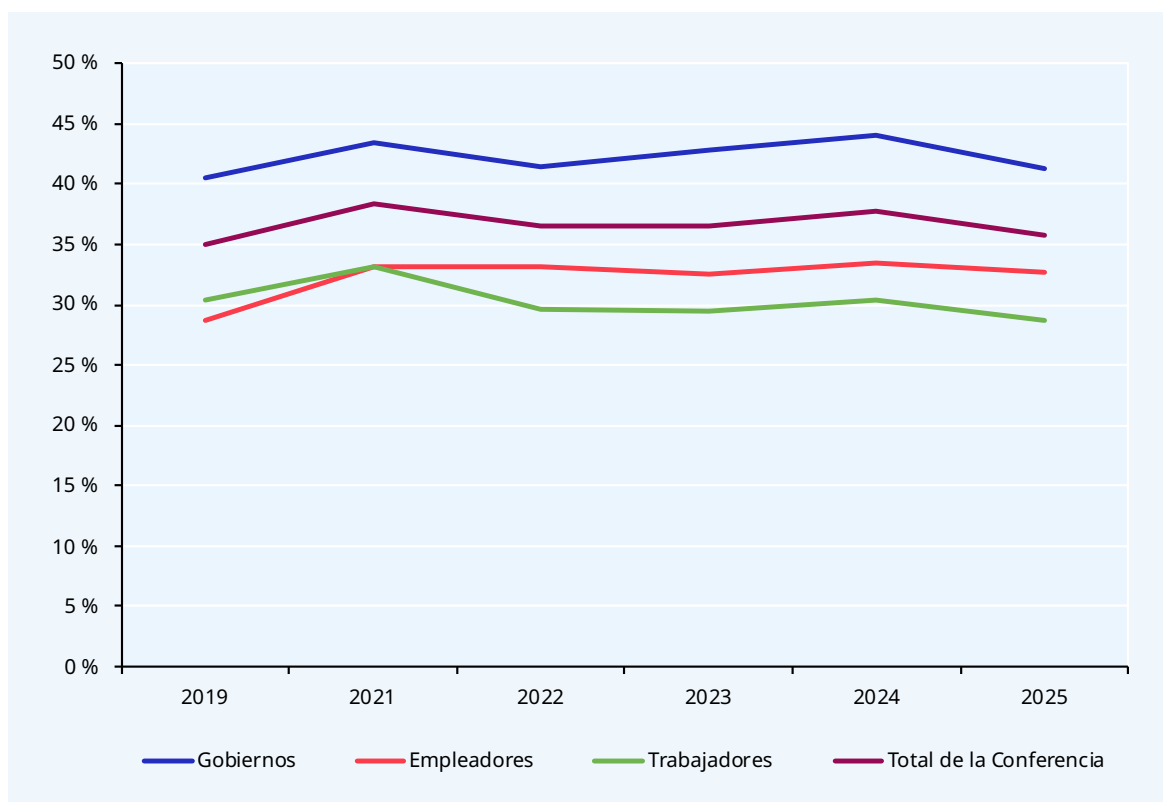
► Delegados y consejeros técnicos acreditados e inscritos

	Gobiernos		Empleadores		Trabajadores		Total	
	Acreditados	Inscritos	Acreditados	Inscritos	Acreditados	Inscritos	Acreditados	Inscritos
Delegados	342	290	169	122	169	135	680	547
Consejeros técnicos incluidos delegados suplentes*	1 517	1 118	666	430	930	680	3 113	2 228
Total	1 859	1 408	835	552	1 099	815	3 793	2 775

* Consejeros técnicos designados en los poderes de modo permanente en calidad de delegados suplentes.

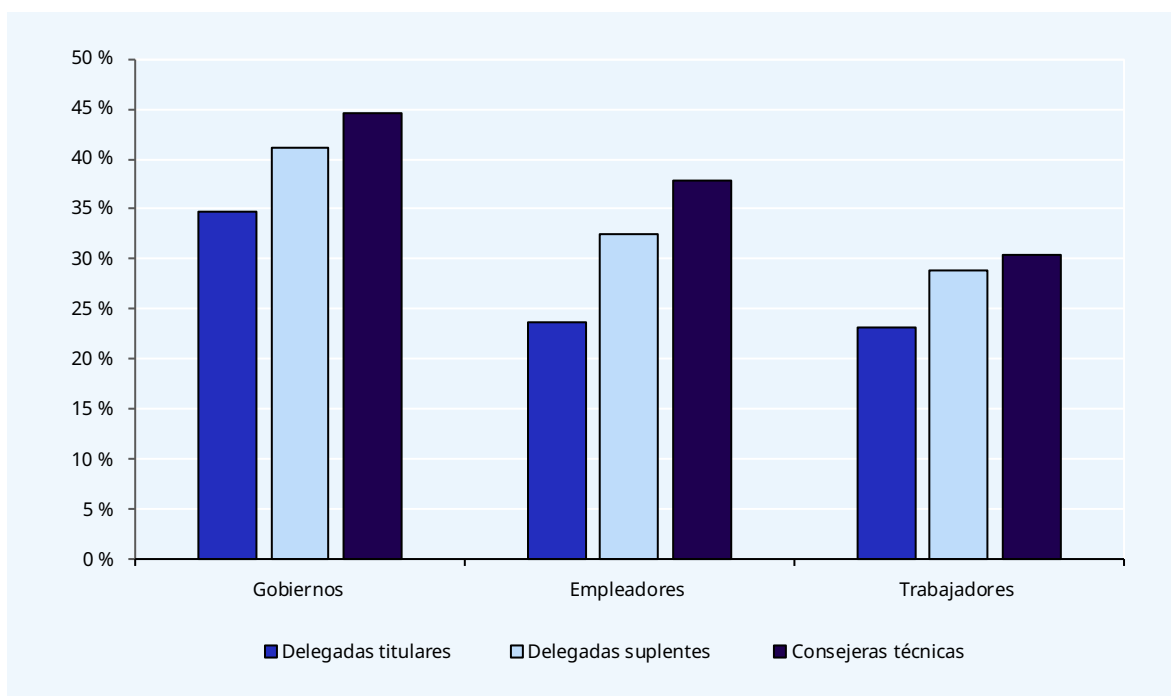
6. Del total de 680 de los delegados acreditados, se han inscrito 547.
7. En los anexos II y III al presente informe se facilitan datos detallados y desglosados por Estados Miembros. En la página de las [Delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025](#) también ofrece información, periódicamente actualizada, sobre la composición de la Conferencia.

► Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones



8. La proporción total de delegadas y consejeras técnicas acreditadas para la presente reunión de la Conferencia es de un 35,7 por ciento, frente a un 37,8 por ciento en 2024. Las mujeres representan un 41,1 por ciento de las delegaciones gubernamentales, un 32,8 por ciento de las delegaciones de empleadores y un 28,6 por ciento de las delegaciones de trabajadores. A modo de comparación, en 2024 las mujeres representaron un 44,1 por ciento de las delegaciones gubernamentales, un 33,4 por ciento de las delegaciones de empleadores y un 30,4 por ciento de las delegaciones de trabajadores. La Comisión toma nota de que, según se muestra en el cuadro que figura más arriba, el número de mujeres acreditadas ante la Conferencia no experimentó progresos significativos en los últimos años. La Comisión recuerda que, en marzo de 2023³, el Consejo de Administración instó nuevamente a todos los grupos a que aspiraran a alcanzar la paridad de género entre los delegados, los consejeros técnicos y los observadores acreditados para las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales. En vista de las cifras presentadas en este informe, la Comisión hace eco de dicho llamamiento.

³ GB.347/LILS/2.

► **Proporción de mujeres por funciones y grupos**

9. Este año no se ha cumplido el requisito mínimo del 30 por ciento de participación femenina en el Grupo de los Trabajadores. Además, la Comisión toma nota de que, según se muestra en el cuadro que figura más arriba, los delegados titulares designados en las delegaciones gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores vuelven a ser principalmente hombres.

Quorum

10. Los 12 Estados Miembros acreditados ante la Conferencia que se indican a continuación están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización en virtud del artículo 13, 4) de la Constitución de la OIT, razón por la cual no pueden participar actualmente en las votaciones de la Conferencia, incluidas sus comisiones. Estos Estados Miembros son: Estado Plurinacional de Bolivia, Chad, Congo, Cuba, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Líbano, Madagascar, Papua Nueva Guinea, Santo Tomé y Príncipe, Uganda y República Bolivariana de Venezuela. Los delegados de estos Estados Miembros que han inscrito una delegación no serán tomados en consideración en el cálculo del quorum.
11. Con arreglo al artículo 17, 3) de la Constitución de la OIT y al artículo 22 del Reglamento de la Conferencia, el 4 de junio de 2025 a las 10 horas, el quorum necesario para que una votación sea válida se fija en 288. En la página web de la Conferencia se facilita información periódicamente actualizada sobre la composición de la Conferencia y el quorum para las votaciones.

Otros participantes

12. Se han acreditado en total 218 ministros o viceministros.
13. A la Conferencia también asisten los siguientes observadores: Santa Sede, Palestina, representantes de las Naciones Unidas y de algunos de sus órganos, así como representantes de organismos especializados y otras organizaciones internacionales de carácter oficial, organizaciones internacionales no gubernamentales con las que se mantienen relaciones consultivas, y representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales.

Representación de Myanmar

14. La Comisión ha procedido a examinar dos series de comunicaciones, en las que se presentan paralelamente los poderes de dos delegaciones tripartitas de Myanmar designadas, respectivamente, y por el «Gobierno de Unidad Nacional» (NUG) y por las autoridades militares. La primera serie de comunicaciones, que se recibió el 7 de mayo y se actualizó el 12 de mayo de 2025, procedía del Ministerio de Trabajo del NUG y de la Misión Permanente de Myanmar en Nueva York. Incluía a representantes de los empleadores procedentes de la Federación de Empleadores de Myanmar (MEF) y de la Organización de Empleadores de Myanmar (MEO), así como a representantes de los trabajadores procedentes de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), la Red de Sindicatos de Myanmar (AMTUN), la Red Nuestra Generación (WGN), la Federación General de Trabajadores de Myanmar (FGWM), la Federación de Sindicatos de Myanmar (ABFTU), la Federación Sindical de Trabajadores Ferroviarios de Myanmar (MRWUF), y la Federación para la Agricultura y los Campesinos de Myanmar (AFFM). En otra comunicación, de fecha 2 de junio de 2025 y que contenía información justificativa, el NUG, la MEO, la MEF y la CTUM solicitaron ser reconocidos como representantes legítimos de Myanmar. La segunda serie de comunicaciones, que se recibió el 8 de mayo de 2025 de la Misión Permanente de Myanmar en Ginebra, incluía a representantes de los empleadores procedentes de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria (UMFCCI), así como a representantes de los trabajadores procedentes de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM) y de la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM).
15. *La Comisión recuerda que en las cuatro últimas reuniones de la Conferencia se recibieron poderes antagónicos en nombre de estas dos mismas entidades. Tomando en consideración la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 14 de diciembre de 1950, así como la postura adoptada por este último órgano y por otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas al respecto, la Comisión determinó que no se acreditasen delegados para representar a Myanmar (ILC.109/Actas núms. 3B y 3E, ILC.110/Actas núm. 2A, ILC.111/Actas núm. 2A, ILC.112/Actas núm. 3A).*
16. *La Comisión toma nota de la evolución de la situación observada en la OIT en relación con Myanmar desde la clausura de la última reunión de la Conferencia en junio de 2024, y en particular de las discusiones que el Consejo de Administración mantuvo en su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024) y en su 353.ª reunión (marzo de 2025) sobre el seguimiento del informe de la comisión de encuesta nombrada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 26 de la Constitución de la OIT en relación con el incumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Asimismo, toma nota de la inscripción en el orden del día de la presente reunión de la Conferencia de un punto relativo a las medidas que cabría adoptar en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. La Comisión también toma nota de la discusión y la decisión del Consejo de Administración, en su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024), acerca de posibles opciones a fin de permitir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores de Myanmar contribuir a las labores de las futuras reuniones de la Conferencia.*
17. *La Comisión reitera una vez más que, de conformidad con la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 14 de diciembre de 1950, siempre que más de una autoridad afirme ser el Gobierno con derecho a representar a un Estado, la actitud adoptada por la Asamblea General respecto a una cuestión de esta naturaleza debería ser tomada en cuenta por los demás órganos de las Naciones Unidas y por los organismos especializados del sistema. Por lo tanto, según los precedentes constantes (República Dominicana (1965), Camboya (1998), Jamahiriya Árabe*

Libia (2011) y Myanmar (2021-2024)), la cuestión del reconocimiento de los Gobiernos y de su representación en la Organización se considera un asunto político en relación con el cual la misma debería guiarse por la postura que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte al respecto.

- 18.** *La Comisión toma nota de que, el 6 de diciembre de 2024, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el informe de su Comisión de Verificación de Poderes, que decidió aplazar su examen de los poderes de Myanmar. Cabe señalar que también otras organizaciones aplazaron el examen de los poderes de Myanmar, cuyo puesto mantuvieron vacante a la espera de recibir orientación adicional de la Asamblea General de las Naciones Unidas. El último aplazamiento de este examen se produjo el 21 de mayo de 2025, con ocasión del 78.º periodo de sesiones de la Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud.*
- 19.** *Tomando nota de que la situación en el seno de la Asamblea General de las Naciones Unidas no ha evolucionado y considerando lo dispuesto en la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptada el 14 de diciembre de 1950, la Comisión decide que no se acrediten delegados de Myanmar para la 113.ª reunión de la Conferencia.*
- 20.** *Sin embargo, la Comisión lamenta nuevamente la persistente ambigüedad en torno a la cuestión de la representación de Myanmar y señala que, ante la falta de orientación por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, podría verse obligada a tomar en su momento una decisión que permita a los mandantes tripartitos de Myanmar reanudar su participación activa en las labores de la Conferencia anual.*
- 21.** *Entretanto, la Comisión agradece la información según la cual, en respuesta a su llamamiento, la Conferencia ha solicitado a su Mesa y, por conducto de sus respectivas comisiones, a las Mesas de la Comisión de Asuntos Generales y de la Comisión de Aplicación de Normas que aprobaran toda solicitud recibida de una organización internacional de empleadores o de trabajadores para pronunciar una declaración a través de los representantes de los empleadores o de los trabajadores de Myanmar, y permitieran que la declaración se pronunciara en condiciones análogas a aquellas concedidas a los delegados del Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores o de los miembros de las comisiones, según fuera el caso (ILC.113/D.4). La Comisión subraya sin embargo que ello no sustituye la acreditación de una delegación tripartita completa.*

Casos de seguimiento, protestas, quejas y comunicaciones

- 22.** *Además de los cinco casos de seguimiento (relativos a la designación de las delegaciones de trabajadores de Belarús, Djibouti, Mauritania y la República Bolivariana de Venezuela, y a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua), sometidos a examen de la Comisión en virtud del artículo 34 del Reglamento de la Conferencia con arreglo a las respectivas decisiones adoptadas en la última reunión de la Conferencia, la Comisión ha recibido varias protestas, quejas y comunicaciones, cuyo examen ha acometido de inmediato. La Comisión está convencida de que su tarea se ve facilitada cuando los poderes llegan a la Oficina Internacional del Trabajo en el plazo señalado para su presentación.*
- 23.** *La Comisión de Verificación de Poderes somete el presente informe a la Conferencia a fin de que tome nota de su contenido.*

Ginebra, 4 de junio de 2025

(Firmado) Sr. Bernardo Roca-Rey Ross, Presidente
Sr. Fernando Yllanes Martínez
Sr. Magnús M. Norðdahl

Anexo I

Delegaciones incompletas (2019-2024)

2019	2021	2022	2023	2024
Santa Lucía (Exclusivamente gubernamental)	Haití (Exclusivamente gubernamental)	Yemen (Exclusivamente gubernamental)	Antigua y Barbuda (Exclusivamente gubernamental)	El Salvador (No hubo delegado de los empleadores)
Yemen (Exclusivamente gubernamental)	Santa Lucía (Exclusivamente gubernamental)	Sudán (No hubo delegado de los trabajadores)	Gambia (Exclusivamente gubernamental)	Rwanda (No hubo delegado de los empleadores)
Rwanda (No hubo delegado de los empleadores)	Yemen (No hubo delegado de los empleadores)		Sudán (Exclusivamente gubernamental)	Haití (Exclusivamente gubernamental)
	Eslovenia No hubo delegado de los trabajadores)		Yemen (Exclusivamente gubernamental)	Yemen (Exclusivamente gubernamental)
	Vanuatu (No hubo delegado de los trabajadores)		Armenia (No hubo delegado de los empleadores)	
			Suriname (No hubo delegado de los empleadores)	

Anexo III

- 1) Delegados gubernamentales
2) Delegados de los empleadores
3) Delegados de los trabajadores
- 4) Consejeros gubernamentales
5) Consejeros de los empleadores
6) Consejeros de los trabajadores

Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán.....	-	-	-	-	-	-	El Salvador.....	1	-	1	1	-	6	Letonia.....	2	-	1	4	-	-	Saint Kitts y Nevis.....	-	-	-	-	-	-
Albania.....	2	-	-	1	-	-	Emiratos Árabes Unidos (los).....	2	1	1	7	4	4	Libano.....	2	1	-	5	4	1	Samoa.....	2	-	-	-	-	-
Alemania.....	1	1	-	9	4	7	Eritrea.....	2	1	1	-	-	1	Liberia.....	-	-	-	-	-	-	San Marino.....	2	-	-	1	2	1
Angola.....	1	1	1	2	-	6	Eslovaquia.....	2	1	1	3	3	3	Libia.....	2	1	1	2	1	1	San Vicente y las Granadinas.....	-	-	-	-	-	-
Antigua y Barbuda.....	-	-	-	-	-	-	Eslovenia.....	2	1	1	3	1	1	Lituania.....	2	1	1	1	-	-	Santa Lucía.....	2	1	1	-	-	-
Arabia Saudita.....	2	1	1	13	4	4	España.....	2	-	1	10	5	8	Luxemburgo.....	1	-	1	4	3	5	Santo Tomé y Príncipe.....	2	1	1	-	-	-
Argelia.....	2	1	1	7	4	10	Estados Unidos de América (los).....	-	1	1	14	12	3	Macedonia del Norte.....	1	-	-	-	-	-	Senegal.....	2	1	1	12	2	11
Argentina.....	2	-	1	5	8	11	Estonia.....	2	1	1	2	-	-	Madagascar.....	1	1	-	-	-	-	Serbia.....	2	-	-	3	1	2
Armenia.....	2	1	1	3	-	-	Eswatini.....	2	1	1	2	2	2	Malasia.....	2	1	-	19	5	-	Seychelles.....	2	1	1	1	-	-
Australia.....	2	1	1	5	2	3	Etiopía.....	2	1	1	4	6	3	Malawi.....	2	1	1	10	-	-	Sierra Leona.....	1	1	1	-	2	-
Austria.....	2	-	-	9	2	2	Federación de Rusia (la).....	1	-	1	3	-	6	Maldivas.....	2	1	1	3	6	-	Singapur.....	2	1	1	11	4	8
Azerbaiyán.....	2	1	1	5	3	7	Fiji.....	2	1	1	3	-	-	Mali.....	2	1	1	28	4	8	Somalia.....	1	-	1	5	-	4
Bahamas (las).....	2	1	1	10	-	4	Filipinas.....	1	1	1	8	3	3	Malta.....	1	1	1	5	1	6	Sri Lanka.....	2	1	1	3	-	4
Bahrein.....	2	1	-	3	5	5	Finlandia.....	2	-	1	3	-	3	Marruecos.....	2	-	1	8	1	10	Sudáfrica.....	2	1	-	5	4	11
Bangladesh.....	2	1	1	6	7	7	Francia.....	2	1	1	11	8	12	Mauricio.....	2	1	1	3	-	-	Sudán (el).....	2	1	1	1	-	1
Barbados.....	2	1	1	4	1	1	Gabón.....	2	-	-	9	-	1	Mauritania.....	2	1	1	12	-	4	Sudán del Sur.....	2	1	1	12	2	1
Belarus.....	2	1	-	4	2	2	Gambia.....	-	-	-	-	-	-	México.....	2	-	1	7	14	13	Suecia.....	2	1	1	4	5	3
Bélgica.....	2	1	1	16	4	10	Georgia.....	1	1	-	1	-	-	Mongolia.....	2	1	-	2	5	5	Suiza.....	2	1	1	12	3	7
Belice.....	2	1	1	-	-	-	Ghana.....	2	1	1	20	9	10	Montenegro.....	1	-	-	3	-	-	Suriname.....	2	1	1	1	-	-
Benin.....	1	1	1	-	2	7	Granada.....	2	1	1	-	-	-	Mozambique.....	2	1	1	5	-	1	Tailandia.....	2	1	1	23	8	11
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	2	-	-	1	-	-	Grecia.....	1	-	1	7	2	6	Namibia.....	2	1	1	5	1	1	Tayikistán.....	2	-	-	-	-	-
Bosnia y Herzegovina.....	-	-	-	-	-	-	Guatemala.....	2	1	1	7	2	3	Nepal.....	2	-	-	7	-	1	Timor-Leste.....	2	1	1	3	-	-
Botswana.....	2	1	1	5	2	10	Guinea.....	2	-	1	15	4	11	Nicaragua.....	-	-	-	-	-	-	Togo.....	2	1	1	16	7	12
Brasil.....	2	1	1	12	6	7	Guinea-Bissau.....	-	-	-	-	-	-	Niger (el).....	2	1	1	9	1	7	Tonga.....	-	-	-	-	-	-
Brunei Darussalam.....	2	1	1	3	1	-	Guinea Ecuatorial.....	-	-	-	-	-	-	Nigeria.....	1	-	1	13	3	6	Trinidad y Tabago.....	2	1	1	2	-	1
Bulgaria.....	2	1	1	3	3	2	Guyana.....	2	-	-	2	-	-	Noruega.....	2	1	1	6	3	7	Túnez.....	2	-	1	3	1	8
Burkina Faso.....	2	-	-	12	2	6	Haití.....	2	1	1	-	-	-	Nueva Zelandia.....	2	1	1	1	1	1	Turkmenistán.....	2	1	1	3	-	4
Burundi.....	-	-	-	1	-	-	Honduras.....	2	1	1	5	-	5	Omán.....	2	1	1	17	13	14	Türkiye.....	2	1	1	19	12	12
Cabo Verde.....	1	-	1	2	-	-	Hungría.....	1	1	-	4	2	3	Países Bajos (Reino de los).....	1	1	1	12	2	5	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-
Camboya.....	2	1	1	4	3	4	India.....	2	-	1	24	11	13	Pakistán.....	1	-	1	11	-	2	Ucrania.....	2	-	1	2	-	1
Camerún.....	2	1	1	4	1	3	Indonesia.....	2	1	1	17	9	13	Palau.....	-	-	-	-	-	-	Uganda.....	2	1	1	2	2	2
Canadá.....	2	1	1	9	4	4	Irán (República Islámica del).....	2	1	1	10	5	5	Panamá.....	2	1	1	8	1	1	Uruguay.....	2	1	1	7	3	3
Chad.....	2	1	1	13	2	7	Iraq.....	1	-	1	3	3	7	Papua Nueva Guinea.....	-	-	-	1	-	-	Uzbekistán.....	1	1	1	6	2	2
Chequia.....	1	1	1	6	2	3	Irlanda.....	2	1	1	3	-	1	Paraguay.....	2	1	1	5	-	4	Vanuatu.....	-	-	-	1	-	-
Chile.....	2	1	1	8	6	5	Islandia.....	1	1	1	1	-	1	Perú.....	2	1	1	4	4	7	Venezuela (República Bolivariana de).....	1	1	1	4	1	2
China.....	2	1	1	24	4	7	Islas Cook (las).....	-	-	-	-	-	-	Polonia.....	2	1	1	11	5	3	Viet Nam.....	2	-	1	5	1	4
Chipre.....	2	-	-	9	2	4	Islas Marshall (las).....	-	-	-	-	-	-	Portugal.....	2	1	-	12	6	6	Yemen.....	-	-	-	-	-	-
Colombia.....	2	1	1	3	11	11	Islas Salomón (las).....	-	-	-	-	-	-	Qatar.....	2	1	1	15	4	2	Zambia.....	2	1	1	18	13	11
Comoras (las).....	-	-	-	-	-	-	Israel.....	-	-	1	4	-	-	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (el).....	2	1	1	13	3	5	Zimbabwe.....	2	1	1	23	6	9
Congo (el).....	1	1	1	11	3	9	Italia.....	2	-	1	7	-	8	República Árabe Siria (la).....	2	-	1	6	5	3							
Costa Rica.....	2	1	1	2	4	1	Jamaica.....	2	1	1	2	-	1	República Centroafricana (la).....	2	1	1	6	1	4							
Côte d'Ivoire.....	1	1	1	16	11	11	Jardania.....	2	1	1	11	-	2	República de Corea (la).....	1	1	1	15	5	4							
Croacia.....	-	-	-	-	-	-	Kazajstán.....	2	1	1	6	4	7	República de Moldova (la).....	2	1	1	2	-	1							
Cuba.....	2	1	1	3	1	1	Kenya.....	2	1	1	15	12	12	República Democrática del Congo (la).....	1	1	1	14	1	1							
Dinamarca.....	2	1	1	10	2	3	Kirguistán.....	2	1	1	-	-	4	República Democrática Popular Lao (la).....	2	1	1	4	1	1							
Djibouti.....	2	1	1	4	-	2	Kiribati.....	2	-	-	2	-	-														
Dominica.....	-	-	-	-	-	-	Kuwait.....	2	1	1	10	3	2														
Ecuador.....	2	1	-	1	1	3	Lesoto.....	1	1	1	7	-	-	República Dominicana (la).....	-	-	1	3	-	10							
Egipto.....	2	1	1	13	6	13								República Unida de Tanzania (la).....	2	1	1	21	2	9							
														Rumania.....	1	-	1	1	4	5							
														Rwanda.....	2	-	-	1	-	1							

Anexo IV

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones de la Conferencia

04.06.2025 10:09:16

	G	E	T	Total		G	E	T	Total		G	E	T	Total		G	E	T	Total
Albania.....	66.67	-	50	44.44	Eslovenia.....	83.33	50	-	60	Malasia.....	48.15	12.5	-	40	Sudán del Sur.....	25	66.67	50	37.5
Alemania.....	56.25	42.86	66.67	56.25	España.....	56.33	70	30	53.13	Malawi.....	40	33.33	25	36	Suecia.....	57.14	57.14	80	63.16
Angola.....	16.67	100	25	31.25	Estados Unidos de América (os)	45	71.43	-	50	Maldivas.....	42.86	33.33	20	33.33	Suiza.....	37.5	25	33.33	34.48
Arabia Saudita.....	40	40	20	36	Estonia.....	75	100	100	83.33	Malta.....	55.56	16.67	37.5	39.13	Suriname.....	25	-	100	33.33
Argelia.....	11.11	13.33	26.67	17.95	Eswatini.....	50	-	33.33	30	Mali.....	16.67	40	26.67	23.04	Tailandia.....	59.26	76.92	33.33	57.69
Argentina.....	55.17	40	33.33	46.3	Etiopia.....	33.33	28.57	14.29	25	Maruecos.....	47.62	20	14.29	32.5	Tayikistán.....	-	-	100	25
Armenia.....	33.33	-	100	37.5	Federación de Rusia (la).....	41.67	40	12.5	32	Mauricio.....	50	-	-	37.5	Timor-Leste.....	40	-	100	42.86
Australia.....	73.33	33.33	75	68.18	Fiji.....	33.33	-	50	33.33	Mauritania.....	14.29	-	25	16.67	Togo.....	21.05	25	28.57	24.39
Austria.....	61.62	33.33	60	68.42	Filipinas.....	50	-	25	35	Mongolia.....	75	37.5	14.29	36.84	Trinidad y Tabago.....	75	44.44	-	46.67
Azerbaiyán.....	11.11	28.57	44.44	28	Finlandia.....	50	66.67	75	66.67	Montenegro.....	57.14	-	-	36.36	Turkmenistán.....	60	-	40	45.45
Bahamas (las).....	68.75	100	40	63.64	Francia.....	50	66.67	71.43	61.54	Mozambique.....	25	-	-	18.18	Túnez.....	80	-	11.11	29.41
Bahrein.....	33.33	16.67	14.29	21.05	Gabón.....	27.78	33.33	16.67	26.67	México.....	33.33	33.33	33.33	33.33	Türkiye.....	33.33	14.29	15.38	22.92
Bangladesh.....	-	11.11	37.5	12.12	Georgia.....	40	28.57	66.67	40	Namibia.....	42.86	50	50	45.45	Ucrania.....	25	-	25	22.22
Barbados.....	66.67	100	100	80	Ghana.....	45.83	36.36	13.33	34	Nepal.....	-	50	-	4.76	Uganda.....	50	-	40	30.43
Belarus.....	50	-	27.27	30	Granada.....	100	100	-	75	Nigeria.....	33.33	13.33	-	20	Uruguay.....	66.67	-	25	41.18
Belice.....	50	100	100	75	Grecia.....	46.15	28.57	71.43	48.15	Noruega.....	55.56	40	62.5	54.55	Uzbekistán.....	45.45	33.33	-	35
Benin.....	-	33.33	50	38.46	Guatemala.....	33.33	50	-	26.32	Nueva Zelanda.....	80	50	50	66.67	Vanuatu.....	50	-	-	33.33
Bolivia (Estado Plurinacional)	33.33	-	-	20	Guinea Ecuatorial.....	100	-	-	100	Niger (el).....	16.67	20	9.09	14.29	Venezuela (República Bolivariana)	50	40	28.57	38.89
Bosnia y Herzegovina.....	66.67	100	60	60	Guinea-Bissau.....	33.33	-	-	20	Oman.....	36.84	13.33	20	24.48	Viet Nam.....	14.29	66.67	60	40
Botswana.....	62.5	25	13.33	29.63	Guinea.....	31.03	13.33	40	28.81	Pakistán.....	15	33.33	-	15.38	Zambia.....	46.43	40	13.33	36.21
Brasil.....	43.75	-	-	22.58	Guyana.....	50	-	-	37.5	Panamá.....	46.15	50	-	41.18	Zimbabwe.....	40	14.29	33.33	34.09
Brunel Darussalam.....	80	50	100	75	Haití.....	33.33	50	-	18.75	Papua Nueva Guinea.....	50	-	33.33	38.46					
Bulgaria.....	80	20	-	36.46	Honduras.....	20	-	16.67	16.67	Paraguay.....	71.43	-	22.22	41.18					
Burkina Faso.....	40	20	22.22	31.03	Hungría.....	63.64	100	20	60	Países Bajos (Reino de los)...	63.16	33.33	66.67	61.29					
Burundi.....	50	-	-	33.33	India.....	26.67	14.29	33.33	25.42	Perú.....	38.46	40	33.33	37.04					
Bélgica.....	50	60	33.33	45	Indonesia.....	40	46.67	6.67	32.73	Polonia.....	61.54	33.33	16.67	44					
Cabo Verde.....	50	-	100	50	Iraq.....	57.14	-	-	50	Portugal.....	60	30	33.33	44.12					
Cambodia.....	33.33	-	-	12.5	Irlanda.....	61.54	-	50	50	Qatar.....	41.18	20	33.33	36					
Camerun.....	50	25	25	33.33	Irán (República Islámica del).....	50	22.22	-	32.26	Reino Unido de Gran Bretaña e	65	50	50	60					
Canadá.....	73.33	66.67	80	73.08	Islandia.....	50	50	50	50	República Centroafricana (la).....	40	50	-	27.78					
Chad.....	29.17	-	22.22	25	Israel.....	44.44	50	-	41.67	República Democrática Popular	16.67	50	100	40					
Chequia.....	36.36	100	20	42.11	Italia.....	83.33	20	41.67	55.17	República Democrática del	28	30.77	-	20.75					
Chile.....	33.33	37.5	62.5	41.18	Jamaica.....	42.86	100	50	50	Cong	25	33.33	40	34.38					
China.....	50	-	-	35	Japón.....	21.05	40	50	32.35	República Dominicana (la).....	31.03	66.67	-	25					
Chipre.....	53.85	33.33	25	40	Jordania.....	7.14	-	22.22	12	República Unida de Tanzania (l	26.32	50	44.44	35.29					
Colombia.....	-	28.57	30.77	24.24	Kazajistán.....	11.11	33.33	44.44	29.17	República de Corea (la).....	75	-	-	37.5					
Congo (el).....	16.67	53.33	46.67	33.33	Kenya.....	45	50	20	38.78	República de Moldova (la).....	55.56	7.14	-	22.22					
Costa Rica.....	50	40	50	50	Kirgistan.....	50	100	20	20	República Árabe Siria (la).....	40	14.29	25	25					
Croacia.....	55.56	-	100	54.55	Kiribati.....	28.57	-	100	66.67	Rumania.....	33.33	-	25	25					
Cuba.....	60	-	100	55.56	Kuwait.....	28.57	-	-	19.05	Rwanda.....	33.33	-	25	25					
Côte d'Ivoire.....	34.48	33.33	28.57	32.73	Lesotho.....	77.78	100	-	72.73	Samoa.....	100	50	100	83.33					
Dinamarca.....	61.54	50	28.57	50	Letonia.....	33.33	-	50	33.33	San Marino.....	25	50	66.67	45.45					
Djibouti.....	16.67	100	-	18.18	Liberia.....	40	-	-	14.29	Santa Lucía.....	100	-	-	90					
Ecuador.....	-	33.33	25	20	Libia.....	21.43	-	-	14.29	Santo Tomé y Príncipe.....	-	-	-	-					
Egipto.....	16.67	14.29	13.33	15	Lituania.....	57.14	50	-	50	Senegal.....	21.43	-	40	27.27					
El Salvador.....	42.86	-	57.14	50	Luxemburgo.....	50	33.33	50	45.83	Serbia.....	16.67	50	66.67	36.36					
Emiratos Árabes Unidos (los).....	55.56	40	20	42.11	Libano.....	37.5	40	-	27.78	Seychelles.....	66.67	-	-	40					
Eritrea.....	33.33	-	-	16.67	Macedonia del Norte.....	50	100	-	50										
Eslovaquia.....	40	75	-	38.46	Madagascar.....	33.33	100	-	37.5										

	G	E	T	Total
%	41.14	32.78	28.61	35.67



► Actas

1B

Conferencia Internacional del Trabajo – 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 12 de junio de 2025

Informes relativos a los poderes

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Composición de la Conferencia.....	3
Seguimiento	3
Belarús	3
Djibouti	5
Mauritania.....	7
Nicaragua.....	9
República Bolivariana de Venezuela	10
Protestas	11
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús	11
Protestas relativas a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile	12
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Côte d'Ivoire...	13
Protesta relativa a la designación de la delegación de trabajadores de Djibouti.....	14
Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de El Salvador	15
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Ecuador.....	16
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de los Estados Unidos de América	18
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la India	19
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Liberia	20

	Página
Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Malasia	21
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Panamá	22
Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Somalia	23
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Túnez.....	23
Quejas	24
Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores de Kirguistán	24
Queja tardía relativa al impago de los gastos de viaje y estancia del delegado suplente de los empleadores y del delegado de los trabajadores por el Gobierno de la República Democrática del Congo	25
Comunicaciones	25
Comunicaciones relativas a la composición de la delegación de la Confederación Sindical Internacional.....	25
Comunicación relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Guinea-Bissau.....	26
Comunicaciones relativas a la participación de una organización no gubernamental	26

Anexos

I. Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados.....	28
II. Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos	29
III. Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones de la Conferencia	30

Composición de la Conferencia

1. Desde el 4 de junio de 2025, fecha en que la Comisión de Verificación de Poderes adoptó su primer informe (ILC.113/Actas núm. 1A), no ha habido cambios en el número de Estados Miembros (171) que han acreditado una delegación. Sin embargo, desde entonces, un Estado Miembro (Madagascar) ha recuperado el derecho de voto.
2. En total, hay 6 830 personas acreditadas ante la Conferencia (frente a 6 246 en 2024) de las cuales 5 407 se han inscrito. Entre las personas acreditadas, hay 174 ministros y viceministros.
3. La proporción global de mujeres delegadas y consejeras técnicas es de 35,6 por ciento. El anexo contiene más detalles sobre la proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones.

Seguimiento

4. Se han sometido a la Comisión cinco casos en seguimiento del artículo 34 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y con arreglo a una decisión que la Conferencia adoptó en su 112.^a reunión (2024).

Belarús

5. En su 112.^a reunión (2024), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, en virtud del artículo 32, 7) del Reglamento de la Conferencia y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, que la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús debía ser objeto de medidas de seguimiento (ILC.112/Actas núm. 3B, párrafo 45). Por lo tanto, solicitó al Gobierno que, para la siguiente reunión de la Conferencia, presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:
 - a) sobre el procedimiento seguido para designar el delegado de los trabajadores y sus consejeros técnicos, en consulta con las organizaciones de trabajadores más representativas, con indicación de las organizaciones que han sido consultadas y los criterios aplicados en este empeño;
 - b) sobre las medidas concretamente adoptadas, de conformidad con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para que las organizaciones consultadas acerca de la designación del delegado de los trabajadores y de sus consejeros técnicos sean organizaciones de trabajadores genuinas, libres e independientes del Gobierno.
6. Los poderes de Belarús presentados para la presente reunión de la Conferencia se presentaron el 7 de mayo de 2025. El delegado de los trabajadores designado para la reunión de la Conferencia de este año es el presidente de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB). Le acompañan un delegado suplente procedente de la FPB y nueve consejeros técnicos, dos de ellos también procedentes de dicha organización sindical. El Gobierno presentó el informe solicitado por la Conferencia el 16 de mayo de 2025.
7. Respecto al procedimiento aplicado para el nombramiento de la delegación de los trabajadores, el Gobierno indicó que la FPB, en cuanto organización de trabajadores más representativa del país, designaba de manera independiente y libre, sin injerencia del Gobierno, a sus representantes en la delegación tripartita. El Gobierno presentó una descripción detallada del marco jurídico nacional que regulaba el estatus, los derechos, las libertades y las garantías de las actividades de las asociaciones de empleadores y de los sindicatos. Consideraba que este marco se ceñía a las obligaciones internacionales y

garantizaba el libre ejercicio por los sindicatos de sus derechos, su autonomía en la adopción de decisiones, y su independencia respecto de los empleadores y sus asociaciones, de las entidades económicas, así como de los organismos y los funcionarios públicos. El Gobierno indicó que la FPB, que congregaba unos 4 millones de afiliados de 15 sindicatos sectoriales de ámbito nacional, era la única asociación sindical que tenía implantación en todo el territorio.

8. Respecto a la cuestión de la representatividad de la FPB, el Gobierno explicó que esta llevaba a cabo sus actividades de manera independiente, de conformidad con lo dispuesto en sus estatutos y en la Ley sobre los Sindicatos, y que no estaba financiada ni controlada por el Gobierno. Su presidente había sido elegido en el noveno congreso extraordinario de la FPB el 5 de abril de 2024. El Gobierno subrayó la función que la FPB y sus organizaciones afiliadas desempeñaban para lograr gran número de convenios colectivos con objeto de ofrecer garantías sociales y laborales a los trabajadores, en particular el acuerdo general que el presidente de la FPB firmó en nombre de los trabajadores. El Gobierno declaró que las cuestiones relativas a la independencia de la FPB se basaban en información que no era fiable y que procedía de personas y organizaciones faltos de objetividad que actuaban en interés de países deseosos de desacreditar a Belarús y aumentar la presión sobre ella. Entre ellas cabía citar el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), estructura ilegal que no era una organización de trabajadores, que no guardaba relación con la República de Belarús y que no cumplía los criterios de representatividad fijados por la OIT.
9. *La Comisión toma nota, una vez más, de que los poderes de la delegación de los trabajadores son objeto de una protesta presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) (véanse los párrafos 38 a 42 infra). La organización autora de la protesta reiteró sus alegaciones anteriores según las cuales la FPB, organización de la que procedían el delegado, el delegado suplente y algunos consejeros técnicos de los trabajadores, no era ni independiente ni democrática y, por tanto, no representaba de manera genuina a los trabajadores de Belarús. La CSI recordó nuevamente que el BKDP, única confederación sindical independiente de Belarús, y otros cuatro sindicatos independientes, habían sido disueltos en el marco de una campaña del Gobierno destinada a eliminar el sindicalismo independiente, y que sus dirigentes y activistas habían sido encarcelados. Pese a las recomendaciones y resoluciones anteriormente pronunciadas por la OIT, el Gobierno seguía sin adoptar las medidas para restablecer los sindicatos independientes o prestarles apoyo.*
10. *La Comisión lamenta que, tanto en su informe de seguimiento como en su respuesta a la protesta, el Gobierno se haya limitado a reiterar la información que ya presentó en años anteriores, sin especificar medidas concretamente adoptadas, de conformidad con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para que las organizaciones consultadas acerca de la designación del delegado de los trabajadores y de sus consejeros técnicos fueran organizaciones de trabajadores genuinas, libres e independientes del Gobierno. La Comisión considera que la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús plantea cuestiones de libertad sindical fundamentales, que el Comité de Libertad Sindical ha examinado con sumo detenimiento, en particular en su 410.º informe (GB.353/INS/14/2), el más reciente. La Comisión también tomó nota de la información presentada en el documento relativo al seguimiento de la Resolución sobre las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT sobre la cuestión de Belarús, así como de la decisión que el Consejo de Administración adoptó al respecto y en la que, entre otras cosas, este lamentó profundamente que, una vez más, el Gobierno de Belarús no hubiera proporcionado información nueva sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y las subsiguientes recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y urgíó al Gobierno a que presentase al Director General, a más tardar el 26 de septiembre de 2025, toda la información relativa a las medidas prácticas adoptadas a este respecto para su transmisión*

al Consejo de Administración en su 355.^a reunión (noviembre de 2025) (GB.353/INS/7 (Rev. 1), párrafo 19).

11. En vista de cuanto antecede, la Comisión considera necesario que se renueven las medidas de seguimiento. Por lo tanto, recomienda por unanimidad a la Conferencia que solicite al Gobierno de Belarús, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia que, para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con los documentos pertinentes sobre:

- a) el procedimiento seguido para designar el delegado de los trabajadores y sus consejeros técnicos, en consulta con las organizaciones de trabajadores más representativas, con indicación de las organizaciones que han sido consultadas y los criterios aplicados en este empeño;
- b) las medidas concretamente adoptadas, de conformidad con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para que las organizaciones consultadas acerca de la designación del delegado de los trabajadores y de sus consejeros técnicos sean organizaciones de trabajadores genuinas, libres e independientes del Gobierno.

Djibouti

12. En su 112.^a reunión (2024), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, pese a que no se recibió ninguna protesta y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, renovar las medidas de seguimiento de la situación relativa a la delegación de los trabajadores (ILC.112/Actas núm. 3B, párrafo 15). Por lo tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:

- a) sobre las medidas concretamente adoptadas respecto a la determinación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical;
- b) sobre el procedimiento seguido para designar al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores en consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores, con indicación de las organizaciones consultadas, los criterios aplicados en este empeño, la importancia numérica de dichas organizaciones, la fecha y el lugar de las consultas, así como los nombres de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas y los cargos que estas ostenten en dichas organizaciones. Cuando más de una organización reclame para sí una misma denominación, convendría especificar también en el informe qué organización fue consultada y por qué razones.

13. Los poderes de Djibouti correspondientes a la presente reunión de la Conferencia fueron depositados el 8 de mayo de 2025 y actualizados el 3 de junio de 2025. En un breve informe presentado el 27 de mayo de 2025, el Gobierno reiteró la información que había facilitado anteriormente sobre la determinación de los criterios destinados a garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, y la futura presentación de un proyecto de decreto sobre este tema con miras a su consulta tripartita. Hasta tanto se determinasen los criterios, en 2017 se instituyó un sistema de rotación para designar a los representantes de las organizaciones de trabajadores y atribuirles las distintas funciones en la delegación. Concretamente, este año se había invitado a las dos organizaciones de trabajadores —la UDT y la UGTD— y a la organización de empleadores a designar a sus representantes en la delegación. Mediante comunicaciones escritas, la UGTD había designado

a su secretario general, el Sr. Said Yonis Waberi, en calidad de delegado titular, y a su secretario general adjunto, el Sr. Ali Houmed Asso en calidad de delegado suplente, así como al secretario general del syndicat de travailleurs de Djibouti Télécom, el Sr. Abdo Bileh Guelleh y a un miembro del syndicat du personnel DMP en calidad de consejeros técnicos, mientras que la UDT había designado a su presidente, el Sr. Mohammed Youssouf Mohamed, para que formase parte de la delegación.

14. En otra comunicación escrita, dirigida a la Comisión a solicitud de esta, el Gobierno explicó que, respecto al proyecto de decreto relativo a la determinación de los criterios destinados a garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, no había resultado posible programar la discusión tripartita a finales de 2023, pese a lo previsto inicialmente. Además, el Gobierno reiteró su solicitud de asistencia técnica para mejorar el diálogo social en el país y facilitar la consulta sobre el proyecto de decreto. Finalmente, el Gobierno recordó que en fechas recientes se había celebrado una reunión entre el Director de la Oficina de País de la OIT en Addis Abeba y los mandantes tripartitos de Djibouti, y expresó el deseo de que se normalizasen sus relaciones con la OIT.
15. *La Comisión toma nota de que los poderes de la delegación de los trabajadores de Djibouti vuelven a ser objeto de una protesta de la Intersyndicale UDT/UGTD, en la que se alega que el Gobierno sigue vulnerando las reglas relativas a la designación de los delegados de los trabajadores y las decisiones adoptadas por la Conferencia al designar a personas que no representan a la verdadera UDT ni a la verdadera UGTD. Por lo tanto, las organizaciones autoras de la protesta solicitan la invalidación de los poderes de la delegación de los trabajadores (véanse los párrafos 49 a 53 infra).*
16. *La Comisión acoge favorablemente la indicación según la cual el Gobierno ha colaborado con la OIT, pero toma nota de que el informe de este, muy similar a aquellos que presentó en años anteriores, sigue sin aportar respuestas satisfactorias a las preguntas planteadas por la Conferencia. En particular, no parecen haberse observado progresos en la fijación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país. Además, la Comisión no puede menos que volver a expresar su creciente perplejidad porque, mientras el Gobierno no deja de referirse a un sistema de rotación instituido en 2017, continúa designando al representante de la UGTD como delegado titular de los trabajadores desde 2019. La Comisión también toma nota de que la situación que motivó la adopción de las medidas de seguimiento también se examina en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pese a lo cual el Gobierno sigue sin presentar sus informes y sin responder a los comentarios presentados por las organizaciones de trabajadores (ILC.113/III(A)).*
17. *La Comisión lamenta profundamente que, una vez más, no se hayan adoptado medidas para resolver estas cuestiones que se plantean desde hace ya mucho tiempo a la Comisión y que, en general, exista una falta de cooperación de parte del Gobierno en relación con el examen de la cuestión de la determinación de criterios objetivos de representatividad de las organizaciones de trabajadores y la libre elección de sus representantes ante la Conferencia. Lamenta profundamente que, en sustancia, el Gobierno haya ignorado el informe presentado por la Comisión el año pasado y le preocupa no estar en condiciones de adoptar una postura informada sobre las cuestiones pendientes por no haber recibido información significativa del Gobierno. Insta encarecidamente al Gobierno a que cumpla sin demora las medidas que le ha solicitado para poner fin a una situación que dura desde 1997. La Comisión exhorta a la Oficina a que preste al Gobierno la asistencia técnica necesaria.*
18. *Por lo tanto, tomando en consideración la protesta recibida sobre la designación de la delegación de los trabajadores, la Comisión considera que la situación justifica que se renueven las medidas de seguimiento en términos similares a aquellos decididos por la Conferencia en su última reunión. Así pues, de conformidad con los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión*

propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de Djibouti que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:

- a) sobre las medidas concretamente adoptadas respecto a la determinación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y*
- b) sobre el procedimiento seguido para designar al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores en consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores, con indicación de las organizaciones consultadas, los criterios aplicados en este empeño, la importancia numérica de dichas organizaciones, la fecha y el lugar de las consultas, así como los nombres de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas y los cargos que estas ostenten en dichas organizaciones. Cuando más de una organización reclame para sí una misma denominación, convendría especificar también en el informe qué organización fue consultada y por qué razones.*

Mauritania

19. En su 112.^a reunión (2024), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, renovar las medidas de seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (ILC.112/Actas núm. 3B, párrafo 22). Por lo tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente sobre:
 - a) los progresos realizados en relación con la organización de elecciones a fin de determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores;*
 - b) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificables, y*
 - c) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que han sido consultadas al respecto y según qué criterios; la fecha de las consultas correspondientes, así como los nombres y los cargos de los representantes consultados; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores representativas, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.*
20. Según los poderes depositados mediante el sistema de acreditación el 16 de mayo de 2025, el delegado de los trabajadores designado para la reunión de la Conferencia de este año era el secretario general de la Union des travailleurs de Mauritanie, al que debían acompañar dos delegados suplentes (el secretario general de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie y el secretario general de la Confédération mauritanienne des travailleurs), y cinco consejeros técnicos (secretarios generales de la Union de la génération nouvelle des travailleurs de Mauritanie, de la Union générale du Travail et de la santé en Mauritanie, de la Confédération nationale des travailleurs de Mauritanie y de la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie, así como un miembro de la junta ejecutiva de la Union nationale des travailleurs sociaux).

21. En el informe que presentó el 25 de mayo de 2025 en respuesta a la decisión que la Conferencia adoptó en su última reunión, el Gobierno recordó que ya había iniciado el proceso destinado a determinar la representatividad de los sindicatos. En particular, el 25 de diciembre de 2024 se constituyó una comisión interministerial, asistida por un comité técnico y encargada de facilitar dicho proceso. Como parte de este proceso, en 2025 se celebró una reunión con 45 de los 51 sindicatos del país para garantizar su participación y acordar prioridades, como la celebración de elecciones en el primer semestre de 2025, la revisión del marco jurídico relativo a la representatividad y la revisión de los criterios de distribución de subvenciones públicas para los sindicatos. A la espera de que se completara este proceso, el Ministerio de Administración Pública y Trabajo no tiene una lista de las organizaciones representativas. No obstante, el Ministerio confeccionó, previa consulta con los sindicatos, una lista de criterios para evaluar a los sindicatos, como su antigüedad, el número de delegados sindicales, la cobertura territorial, el número de sindicatos afiliados, el número de conflictos laborales colectivos o individuales apoyados por la organización, lo cual debía permitir al Ministerio designar a los representantes de los trabajadores en los foros internacionales y en determinadas instituciones públicas.
22. *La Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno. Una vez más, lamenta profundamente que siga sin completarse el proceso destinado a determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores. A este respecto, recuerda que el Gobierno ya se comprometió hace más de trece años a organizar elecciones sindicales (ILC.101/Actas núm. 4C, párrafo 69) y había facilitado a la Comisión una hoja de ruta detallada, y refrendada a escala ministerial, para la celebración de elecciones a finales de 2022 (ILC.110/Actas núm. 2B, párrafo 15). Además, en su última reunión, la Comisión fue informada de que las elecciones se celebrarían en el segundo semestre de 2024 (ILC.112/Actas núm. 3B, párrafo 21). En virtud del Decreto núm. 156-2014 de 2014, las elecciones sindicales se convirtieron en un requisito necesario para que las centrales sindicales tuvieran la consideración de representativas, pese a lo cual no se organizó ninguna elección de estas características.*
23. *La Comisión lamenta profundamente que, en su informe, el Gobierno parezca indicar que no se celebraron consultas antes de la designación de la delegación acreditada para la presente reunión de la Conferencia, pese a que ya procuró mantenerlas en el pasado. Además, la Comisión lamenta profundamente que apenas se le haya presentado información sobre los criterios aplicados para conformar la delegación de los trabajadores, cuestión sobre la que la Comisión se expresó ya en años anteriores (ILC.110/Actas núm. 2B, párrafo 17; ILC.111/Actas núm. 2B (Rev.), párrafo 18), y que no se le haya facilitado información sobre su concreta aplicación a las designaciones de este año. La Comisión toma nota de que el Gobierno reconoce que no tiene una lista de las organizaciones representativas. También toma nota de que, por tercer año consecutivo, la designación de la delegación de los trabajadores de Mauritania no ha sido objeto de una protesta.*
24. *Si bien la Comisión acoge favorablemente la indicación según la cual el Gobierno ha adoptado algunas medidas para resolver esta cuestión que lleva tiempo pendiente, insta al Gobierno a que cumpla su compromiso de organizar elecciones a la mayor brevedad posible con miras a determinar la representatividad de los sindicatos. La Comisión espera que este proceso se complete finalmente a tiempo de suerte que propicie la designación de la delegación de los trabajadores para la próxima reunión de la Conferencia.*
25. *Considerando, por una parte, las dudas serias que como en años anteriores subsisten respecto a las designaciones efectuadas para la presente reunión de la Conferencia y, por otra parte, los compromisos contraídos por el Gobierno, la Comisión considera que la situación justifica que se renueven las medidas de seguimiento en términos análogos a aquellos decididos por la Conferencia en sus tres últimas reuniones. Por tanto, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de*

Mauritania que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente sobre:

- a) los progresos realizados en relación con la organización de elecciones a fin de determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores;*
- b) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificables, y*
- c) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que han sido consultadas al respecto y según qué criterios; la fecha de las consultas correspondientes, así como los nombres y los cargos de los representantes consultados; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores representativas, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.*

Nicaragua

- 26.** En su 112.^a reunión (2024), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, con arreglo al artículo 32, 7) del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, renovar las medidas de seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores (ILC.112/Actas núm. 3B, párrafo 23). Por lo tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de la delegación de Nicaragua, un informe detallado y corroborado con la documentación pertinente acerca de:
- a) las organizaciones de empleadores representativas que ejercen actividades en Nicaragua, incluidas las eventuales organizaciones de hecho, con indicación de la importancia numérica y comparativa de cada una de ellas;*
 - b) el procedimiento seguido para designar el delegado y los consejeros técnicos de los empleadores, en consulta con las organizaciones de empleadores representativas, con indicación de las organizaciones consultadas y los criterios utilizados a esos efectos.*
- 27.** *La Comisión toma nota de la comunicación de fecha 27 de febrero de 2025 enviada por el Gobierno de Nicaragua al Director General de la OIT, para comunicar su decisión de retirarse de la Organización Internacional del Trabajo en virtud del artículo 1, 5) de la Constitución de la OIT. La Comisión entiende que esta notificación, según reconoció el Director General, surtirá efecto a partir del 28 de febrero de 2027, a reserva de que se hayan cumplido las condiciones enunciadas en la Constitución de la OIT (GB.353/INS/15 (Add.1)).*
- 28.** *La Comisión también toma nota con preocupación de que el Gobierno no ha designado una delegación tripartita para que participe en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo este año. En estas condiciones no puede dar cumplimiento a la decisión de la Conferencia en materia de seguimiento de la situación relativa a la designación de los representantes de los empleadores nicaragüenses. Con todo, la Comisión considera que la ausencia de una delegación no resta pertinencia a las preocupaciones señaladas en las anteriores reuniones de la Conferencia, ni exime al Gobierno del cumplimiento de sus obligaciones dimanantes de la Constitución de la OIT. En consecuencia, la Comisión lamenta que el Gobierno no haya atendido la decisión de la Conferencia. Por lo tanto, considera que la situación justifica que se renueven las medidas de seguimiento en términos análogos a los que la Conferencia decidió en su última reunión, e insta al Gobierno a garantizar, para la próxima reunión de la Conferencia, un proceso de designación rigurosamente acorde con lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.*

República Bolivariana de Venezuela

29. En su 112.^a reunión (2024), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, con arreglo a los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, renovar las medidas de seguimiento de la situación planteada en la protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (ILC.112/Actas núm. 3B, párrafo 33). Por lo tanto, solicitó al Gobierno que, para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con los documentos pertinentes:
- sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para obtener pruebas objetivas acerca de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores en el país, y
 - sobre el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores.
30. Los poderes de la República Bolivariana de Venezuela correspondientes a la presente reunión de la Conferencia se depositaron el 13 de mayo de 2025. El delegado de los trabajadores designado para la reunión de la Conferencia de este año era el presidente de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST-CCP), al que acompañaban dos delegados suplentes y consejeros técnicos de la misma organización, dos de la CGT, uno de CODESA y uno de UNETE. El Gobierno presentó el informe solicitado por la Conferencia al mismo tiempo que los poderes de la delegación.
31. En su informe, el Gobierno reiteró la información que facilitó los años anteriores. Volvió a indicar que la CBST-CCP era la organización de trabajadores más representativa atendiendo a los datos de afiliación obrantes en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) y al número de convenios colectivos firmados. El Gobierno también facilitó detalles de las medidas que había adoptado para la designación de la delegación de los trabajadores ante la presente reunión de la Conferencia, como por ejemplo un llamamiento escrito dirigido a las organizaciones de trabajadores para que presentaran una propuesta, y una reunión con las organizaciones participantes en el foro de diálogo social (ASI, CBST-CCP, y CTV). El Gobierno acreditó la delegación con base en propuestas separadas posteriormente recibidas de la CBST-CCP, CGT, CODESA y UNETE.
32. El Gobierno recordó nuevamente que había solicitado de manera continua y reiterada a la Oficina su asistencia técnica respecto a la determinación de la representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
33. *La Comisión toma nota de que el Gobierno acreditó la delegación de los trabajadores para la presente reunión de la Conferencia sobre la base de propuestas separadas y diferentes recibidas de la CBST-CCP, CGT, CODESA y UNETE. Además, del delegado de los trabajadores procedente de la CBST-CCP, la delegación incluye consejeros técnicos y delegados suplentes procedentes de la CBST-CCP, CGT, CODESA y UNETE. Con todo, como en años anteriores, la composición de la delegación parece haber sido decidida unilateralmente por el Gobierno y no ser fruto de un acuerdo entre las organizaciones interesadas.*
34. *La Comisión recuerda, una vez más, que cuando coexisten varias organizaciones representativas, el Gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y que lo ideal sería obtener un acuerdo entre todas ellas. No obstante, aunque el Gobierno y las organizaciones interesadas deberían poner todo su empeño en alcanzar este acuerdo, y aunque las opiniones de los empleadores y de los trabajadores del país puedan estar representadas mejor por una pluralidad de organizaciones, esa pluralidad no ha de ser unilateralmente impuesta por el Gobierno. A falta de*

acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe evaluar, atendiendo a criterios objetivos y verificables, qué organización tiene mayor representatividad.

35. *La Comisión espera que el Gobierno logre fijar, con la asistencia técnica de la OIT, criterios objetivos y verificables que le permitan evaluar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y, a la postre, designar a los delegados de los trabajadores que hayan de participar en la Conferencia de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas, en riguroso cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. A este respecto, la Comisión reitera el llamamiento del Consejo de Administración para que el Gobierno reciba la asistencia técnica de la OIT en la práctica. En fechas recientes, el Consejo de Administración «inst[ó] al Gobierno a que adopt[ase] medidas inmediatas para facilitar la presencia del asesor especial de la OIT en el país, recordando que la asistencia técnica de la OIT, sobre todo en materia de diálogo social, solo puede ser eficaz si se brinda de manera presencial en el terreno» (GB.353/INS/8 (Rev. 1), párrafo 17, e)).*
36. *En vista de cuanto antecede, la Comisión considera necesario que se renueven las medidas de seguimiento. Por lo tanto, recomienda por unanimidad a la Conferencia que inste al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a que, en virtud de los artículos 32, 7) y 34 del Reglamento de la Conferencia, para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con los documentos pertinentes sobre:*
 - a) *las medidas adoptadas por el Gobierno para obtener pruebas objetivas acerca de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores en el país;*
 - b) *el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores.*

Protestas

37. La Comisión ha recibido y examinado 14 protestas, relativas tanto a los poderes de los delegados y sus consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia, según figuran en la lista provisional de las delegaciones publicada el 2 de junio de 2025 como a las delegaciones incompletas. La Comisión ya ha examinado todas las protestas recibidas, las cuales se indican a continuación, siguiendo el orden alfabético francés.

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús

38. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a los poderes de la delegación de los trabajadores de Belarús. Según se observó en el marco del seguimiento que la Comisión realizó acerca de la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús (véanse los párrafos 5 a 11 *supra*), la CSI reiteró sus alegaciones anteriores (ILC.112/Actas núm. 3B, párrafos 35 a 45), relativas a la designación del delegado de los trabajadores, el delegado suplente y algunos consejeros técnicos de los trabajadores procedentes de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), organización que no era ni independiente ni democrática y, por tanto, que no era genuinamente representativa de los trabajadores de Belarús. En realidad, el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) era la única confederación sindical independiente de Belarús pero, después de su disolución, no fue consultada sobre la designación de la delegación de los trabajadores. Pese a las recomendaciones y resoluciones anteriormente pronunciadas por la OIT, el Gobierno no había adoptado medidas para restablecer sindicatos independientes ni para apoyarlos. La CSI solicitaba que se rechazasen los poderes de la delegación de los trabajadores, invocando la falta de representatividad y autenticidad de la FPB, y la exclusión de los sindicatos independientes del proceso de designación.

39. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno reiteró la información presentada en su informe de seguimiento. Indicó que la designación de la delegación de los trabajadores se ajustaba plenamente a lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, sobre la base de las designaciones recibidas de la FPB, que era la organización de trabajadores más representativa que operaba en todo el territorio de Belarús. Según el Gobierno, la FPB era independiente del Gobierno y otros órganos políticos y administrativos. Los dirigentes de la FPB, incluidos sus actuales y sus antiguos presidentes, eran elegidos internamente y no ya designados por el Gobierno. El Gobierno explicó que la inclusión del presidente de la FPB en el registro del personal nacional constituía un reconocimiento de la importancia de la FPB en el ámbito nacional y no evidenciaba su control por el Gobierno. El Gobierno consideraba que la protesta carecía de fundamento, obedecía a motivos políticos y no reflejaba la situación realmente imperante en Belarús. Instaba a la Comisión a que permaneciese imparcial, recalcando que la inclusión de la FPB en la delegación se ajustaba a los principios de la OIT y a la legislación de Belarús. El Gobierno insistía en que no había motivos válidos para cuestionar la representatividad de la FPB y solicitaba a la Comisión que rechazase la propuesta.
40. *La Comisión toma nota de que las graves alegaciones presentadas en la protesta del año pasado desembocaron en la adopción de medidas de seguimiento acerca de la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús y de que, este año, los poderes de la delegación de los trabajadores vuelven a ser objeto de una protesta presentada por la CSI. La Comisión lamenta que, tanto en su informe de seguimiento como en su respuesta a la protesta, el Gobierno haya reiterado la información que presentó en años anteriores sin informar del menor progreso para garantizar que la delegación de los trabajadores enviada a la Conferencia sea designada de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas, genuinas e independientes.*
41. *La Comisión reitera que las cuestiones de libertad sindical fundamentales planteadas por la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús han sido examinadas con sumo detenimiento por el Comité de Libertad Sindical. Lamenta que, pese a las decisiones del Consejo de Administración y a las recomendaciones de los órganos de control pronunciadas a este respecto, el Gobierno no haya facilitado información nueva sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Ha tomado nota de que el Consejo de Administración instó al Gobierno a que presentase, a más tardar el 26 de septiembre de 2025, información relativa a las medidas prácticas adoptadas a este respecto (GB.353/INS/7 (Rev. 1), párrafo19).*
42. *Al no haber recibido información nueva, la Comisión sigue dudando seriamente de que la designación de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia se haya efectuado de conformidad con el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. A este respecto, la Comisión reitera que, en virtud del artículo 32, 4) del Reglamento de la Conferencia, tiene la posibilidad de proponer la invalidación de los poderes de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia. En vista de estas consideraciones, reitera sus conclusiones relativas a las medidas de seguimiento (véase el párrafo 11 supra), al estimar que la evolución de la situación referente a la designación de la delegación de los trabajadores de Belarús justifica que se mantengan las medidas de seguimiento con miras a garantizar que la delegación de los trabajadores ante la Conferencia sea designada de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas, genuinas e independientes del país.*

Protestas relativas a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile

43. La Comisión de Verificación de Poderes recibió dos protestas, relativas a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile. La primera fue presentada por la Central Autónoma de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CAT), y la segunda fue presentada conjuntamente

por la Unión Nacional de Trabajadores de Chile (UNT) y por la Central de Trabajadores de Chile (CTCH). Las organizaciones autoras de las protestas alegaban que, pese a las recomendaciones anteriores de la Comisión de Verificación de Poderes, el Gobierno había designado la delegación de los trabajadores de manera unilateral, sin tomar en consideración las propuestas que le habían sometido. Además, la UNT y la CTCH plantearon dudas respecto a la metodología que el Gobierno había aplicado para determinar la representatividad de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), según se indicaba en su carta dirigida al Ministro de Trabajo y Previsión Social el 25 de abril de 2025.

44. En una comunicación dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno declaró que había designado a la CUT, por haberse determinado que era la organización de trabajadores más representativa del país, atendiendo a la información oficial relativa a su afiliación. El Gobierno también declaró que, a su instancia, representantes de la UNT, la CTCH, la CUT y la CAT habían asistido el 15 de abril de 2025 a una reunión en la que el Gobierno explicó los criterios fijados para la designación de la delegación de los trabajadores e informó a las organizaciones de que, de no poder alcanzarse un acuerdo sobre la conformación de la delegación de los trabajadores, aplicaría criterios objetivos para designarla, como por ejemplo su importancia numérica. El Gobierno recordó que había puesto empeño en fomentar la composición de una delegación de los trabajadores diversificada para que fuera más representativa de los trabajadores del país. Insistió en que, al abstenerse de imponer la pluralidad en la delegación de los trabajadores, se había ceñido a lo dispuesto en la Opinión Consultiva de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI) de 1922 y a la jurisprudencia de la Comisión de Verificación de Poderes.
45. *La Comisión observa que ya recibió anteriormente protestas relativas a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile. Reitera que en un país pueden coexistir varias organizaciones más representativas y que, de ser así, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas. A falta de acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe evaluar, atendiendo a criterios objetivos y verificables, qué organización, o qué grupo de organizaciones que presentan una propuesta común, tiene mayor representatividad. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha puesto empeño en promover un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores con miras a designar la delegación y que, al no haber un acuerdo, ha confiado en la lista propuesta por la organización más representativa. En vista de la información que se le ha facilitado, la Comisión carece de elementos que le permitan cuestionar el cumplimiento por parte del Gobierno de sus obligaciones derivadas del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. La Comisión confía en que el Gobierno atienda la solicitud de aclaraciones que le han cursado las organizaciones autoras de la protesta acerca de la metodología que ha aplicado para determinar cuál es la organización más representativa.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Côte d'Ivoire

46. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por el Sr. Felix Kra Koffi Kouame, secretario general confederal de la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire - Confédération générale (FESACI-CG), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Côte d'Ivoire. En ella se alegaba que el Ministro de Empleo y Protección Social no había consultado a los representantes legítimos de la FESACI-CG y había aceptado la lista de representantes de la FESACI-CG presentada por el Sr. Yakouba Traore, quien no había sido elegido legítimamente secretario general confederal. El Ministro no había reconocido la decisión del congreso de la FESACI-CG, celebrado los días 28 y 29 de septiembre de 2024, por la que el Sr. Kouame fue elegido secretario general confederal.

47. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno declaró que la FESACI-CG era una de las cinco confederaciones más representativas legitimadas para participar en las plataformas nacionales e internacionales destinadas a facilitar el diálogo social. A través de dos cartas, fechadas respectivamente el 2 de abril de 2025 y el 9 de mayo de 2025, el Gobierno había invitado a la FESACI-CG a designar a sus representantes en la delegación de Côte d'Ivoire para la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Gobierno declaró que, después de un conflicto interno, dos personas alegaban que habían sido designadas en calidad de secretarios generales confederales de la FESACI-CG. El Gobierno remitió a una resolución judicial de 2024 por la que se confirmó la elección del Sr. Yakouba Traore, consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, en calidad de secretario general confederal oficial de la FESACI-CG. A falta de una resolución judicial en contrario, el Gobierno consideró que el Sr. Traore era el legítimo secretario general confederal de la FESACI-CG.
48. *La Comisión toma nota de que no se cuestiona la representatividad de la FESACI-CG, sino la legitimación de las personas que la representan. La Comisión también toma nota de que el Sr. Kouame presentó una protesta similar relativa a la FESACI-CG en 2017 y de que en la organización parece existir un conflicto interno, que se ha sometido a las autoridades judiciales nacionales. La Comisión recuerda que, en virtud de su jurisprudencia constante, cuando una cuestión gira en torno a un conflicto interno de una organización, su examen no le compete a ella, sino a los tribunales nacionales. Por estos motivos, y a falta de información en contrario, la Comisión considera que la designación de los trabajadores se ajusta a lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de trabajadores de Djibouti

49. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta relativa a la designación de los trabajadores de Djibouti, presentada por la Intersyndicale UDT/UGTD. Según se apuntó en el marco del seguimiento de la designación de la delegación de Djibouti (véanse los párrafos 12 a 18 *supra*), los autores de la protesta reiteraron sus alegaciones anteriores respecto a la designación por el Gobierno de personas que habían usurpado la denominación de la Union djiboutienne du travail (UDT) o de la Union générale des travailleurs djiboutiens (UGTD), y que no eran independientes del Gobierno. Los autores solicitaban que se rechazasen los poderes de la delegación de los trabajadores y que se adoptasen medidas sobre la vulneración por el Gobierno de sus obligaciones constitucionales y el incumplimiento de los convenios ratificados.
50. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno reiteró la información presentada en su informe de seguimiento. Indicó además que la Intersyndicale UDT/UGTD no existía y que el mandato sindical de los autores de la protesta había expirado desde hacía tiempo. Antes bien, la UDT y la UGTD eran las dos únicas centrales sindicales del país, toda vez que estaban afiliados a ellas unos veinte sindicatos de base. El Gobierno reiteró el deseo de que se normalizasen sus relaciones con la OIT y la solicitud de asistencia técnica de la OIT para poder introducir las reformas necesarias en relación con el diálogo social. Esa asistencia técnica, que debía prestarse en coordinación con otras entidades de las Naciones Unidas, debía ofrecerse a todos los interlocutores tripartitos de Djibouti, sin excepción alguna.
51. *La Comisión observa una vez más con preocupación que, pese a las conclusiones reiteradas y sistemáticas que ha venido formulando sobre este caso y a que en sus reuniones anteriores la Conferencia renovó las medidas de seguimiento, la UDT y la UGTD han vuelto a presentar una protesta contra el Gobierno de Djibouti acerca de la designación de la delegación de los trabajadores. La Comisión considera que la falta de progreso en este caso se debe, en gran medida, a que ambas partes siguen sin facilitar a la Comisión información ni pruebas suficientes y*

pertinentes para respaldar sus pretensiones respectivas. En cuanto a las organizaciones autoras de la protesta, la Comisión lamenta nuevamente que se limiten a repetir las mismas alegaciones, año tras año, sin aclarar los hechos del caso. Desea recordar que redundaría en interés de las organizaciones autoras de la protesta presentar alegaciones precisas y corroboradas por documentos pertinentes en relación con el mandato de la Comisión.

52. *La Comisión lamenta que el Gobierno haya omitido, una vez más, tanto en su informe de seguimiento como en su respuesta a la protesta, tratar las alegaciones reiteradas cada año por las organizaciones autoras de la protesta respecto a la duplicación («clonación») de la UDT y la UGTD y a la usurpación de sus denominaciones, y se limite a afirmar sin más que los autores de la protesta carecen de un mandato sindical legítimo. Con referencia a la declaración del Gobierno según la cual el Sr. Adan Mohamed Abdou no puede ejercer funciones sindicales en virtud de la legislación nacional a causa de su afiliación política, la Comisión recuerda que toda legislación que prohíbe que ciertas personas ocupen cargos sindicales por sus opiniones o afiliaciones políticas es contraria al derecho de los sindicalistas de elegir sus representantes con plena libertad (ILC.103/Actas núm. 5C, párrafo 17). No obstante, la Comisión toma nota de que el Gobierno sigue teniendo la intención de someter su proyecto de decreto sobre la representatividad a una discusión tripartita, y de que para ello sigue confiando en la asistencia técnica de la Oficina.*
53. *Al no disponer de información nueva, la Comisión no puede menos de expresar serias dudas sobre la representatividad de la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia. A este respecto, la Comisión recuerda que en virtud del artículo 32, 4) del Reglamento de la Conferencia tiene la posibilidad de proponer la invalidación de los poderes de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia. En vista de estas consideraciones, reitera sus conclusiones formuladas en el marco de las medidas de seguimiento (véase el párrafo 18 supra), toda vez que la situación referente a la designación de la delegación de los trabajadores de Djibouti justifica que se mantenga el seguimiento para que se continúen tomando medidas pertinentes, eficaces y concretas sobre la cuestión de la representatividad sindical, y la del diálogo social más en general, en Djibouti. La Comisión confía en que se posibilite una evaluación del movimiento sindical en un clima de confianza y en un marco totalmente respetuoso con la capacidad de obrar de las verdaderas organizaciones de trabajadores de Djibouti, con absoluta independencia del Gobierno.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de El Salvador

54. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por el Grupo de los Empleadores ante la Conferencia, relativa a la ausencia de poderes emitidos por el Gobierno de El Salvador a favor de un delegado de los empleadores en la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Grupo de los Empleadores alegaba que, por tercer año consecutivo, el Gobierno no había designado un delegado de los empleadores de acuerdo con la organización de empleadores más representativa del país, a saber, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP). Subrayó que esta omisión se daba en un contexto más amplio de restricciones de las libertades públicas y, en particular, de la libertad de asociación en El Salvador. El Grupo de los Empleadores solicitaba que la Comisión adoptase las medidas necesarias para que la ANEP pudiese participar en la presente reunión de la Conferencia y en las futuras como organización de empleadores más representativa y legítima de El Salvador.
55. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno declaró que había invitado a las organizaciones de empleadores más representativas a participar en el proceso de designación de la delegación de los empleadores, a saber: la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), la Cámara de la Industria Textil, Confecciones y Zonas Francas de El Salvador (CAMTEX), la Asociación de Industriales Químico-Farmacéuticos de El Salvador (INQUIFAR), la Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO), y la Asociación Azucarera de

El Salvador, todas las cuales eran organizaciones de empleadores afiliadas a la ANEP. El Gobierno adjuntó copia de las invitaciones pertinentes y de las respuestas recibidas. Indicó que, aunque procuró acreditar una delegación tripartita para la presente reunión de la Conferencia, finalmente, la acreditación oficial no incluyó un delegado de los empleadores porque no hubo respuesta positiva u oportuna de las organizaciones invitadas. El Gobierno también declaró que, al respetar la autonomía de los interlocutores sociales, se había abstenido de designar a los representantes de los empleadores y se había limitado a recibir las designaciones del sector empleador, y sostenía que la ANEP tenía la posibilidad de presentar sus designaciones directamente o por conducto de sus organizaciones afiliadas.

56. *La Comisión recuerda una vez más que, en virtud de los párrafos 1 y 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, cada Estado Miembro debe designar una delegación tripartita completa y velar por que los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales sean designados de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Toma nota de que, como en años anteriores, el Gobierno no ha cuestionado que la ANEP sea la organización de empleadores más representativa de El Salvador. Si bien el Gobierno indicó que se había abstenido de dirigirse directamente a la ANEP para respetar la autonomía del sector empleador y que había consultado a varias organizaciones afiliadas a la ANEP, la Comisión considera que este planteamiento no exonera al Gobierno de su obligación de consultar a la organización más representativa y de alcanzar un acuerdo con ella. La Comisión recuerda que no puede invocarse el respeto de la autonomía para justificar la inacción, especialmente cuando, en paralelo, el Gobierno procura consultar a otras entidades. El hecho de no consultar a la ANEP directamente, en particular cuando finalmente no se acreditó un delegado de los empleadores, plantea serias dudas respecto a la aplicación de los requisitos constitucionales.*
57. *La Comisión considera que las reiteradas alegaciones relativas a la delegación de los empleadores ante la Conferencia, que se presentan por tercer año consecutivo, evidencian la existencia de una violación grave y constante por parte del Gobierno de sus obligaciones dimanantes del artículo 3 de la Constitución de la OIT. La acreditación de una delegación incompleta no solo priva a los empleadores de su derecho de estar representados, sino que además socava la integridad tripartita de la Conferencia y sus procesos de decisión al privar a la delegación de los trabajadores de El Salvador de su derecho a voto en la Conferencia. Subrayando que el Gobierno tiene la obligación de celebrar consultas directas y efectivas con las organizaciones más representativas, la Comisión lamenta que el Gobierno no haya adoptado medidas concretas para paliar esta situación. La Comisión insta al Gobierno a que garantice que la delegación de los empleadores para la próxima reunión de la Conferencia se ajuste rigurosamente a lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la OIT, mediante consultas y acuerdos genuinos con las organizaciones de empleadores más representativas.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Ecuador

58. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, conjuntamente presentada por el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) y por la Internacional de Servicios Públicos (ISP-Ecuador). Sus autores alegaban que la designación del delegado y de los consejeros técnicos de los trabajadores del Ecuador para la presente reunión de la Conferencia no se había efectuado de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas del país. Las organizaciones autoras de la protesta alegaban que el Gobierno había solicitado al Consejo Nacional de Trabajo y Salario (CNTS), del cual el FUT era miembro desde 2024, que designara la delegación de los trabajadores, y que a raíz de ello el Gobierno había recibido diferentes listas presentadas por el FUT, la Federación Nacional de Trabajadores Públicos y Privados del Ecuador (FTPP) y la Confederación de Trabajadores del Sector Público del Ecuador

(CTSPE). Cuando el Gobierno reiteró que precisaba una designación única, el FUT recordó que ella era la organización de trabajadores más representativa, por su composición y su radio de acción. Sostenía que el Gobierno había designado, sin consulta ni acuerdo alguno, al Sr. Cristóbal Buendía Venegas (FTPP) en calidad de delegado en la delegación de los trabajadores, en lugar de nombrar al Sr. José Villavicencio Cañar (Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE)), que era la persona designada por el FUT. El Gobierno designó al Sr. Villavicencio como consejero técnico junto con otros dos consejeros técnicos que representaban a otras organizaciones de trabajadores.

59. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno explicó que la delegación de los trabajadores había sido designada por el CNTS, que estaba integrado por las organizaciones de trabajadores más representativas, según lo determinaba su importancia numérica registrada ante el Ministerio de Trabajo. El Gobierno confirmó que había recibido varias designaciones, pese a haber solicitado al CNTS que consensuara una sola para designar al delegado de los trabajadores. Por lo tanto, en vista del plazo señalado para las acreditaciones, el Gobierno tomó en consideración el orden cronológico de recibo de las designaciones de los representantes del CNTS. Respecto al FUT, el Gobierno explicó que era una coalición extraoficial, cuyos dirigentes se alternaban regularmente, que no estaba regulada por el Ministerio del Trabajo y que no se regía por ninguna normativa procesal aplicable.
60. *La Comisión toma nota de que uno de los firmantes de la protesta es el Sr. Villavicencio, que ha sido acreditado en calidad de consejero técnico del delegado de los trabajadores del Ecuador. Pese a ello, la Comisión considera que puede examinar la protesta, ya que esta también lleva la firma de representantes de otras organizaciones que no forman parte de la delegación.*
61. *La Comisión toma nota de que esta no es la primera vez en los últimos años que se le pide que examine la designación de la delegación de los trabajadores. También toma nota de que la delegación de los trabajadores ha vuelto a ser designada por el Gobierno con base en la designación del CNTS, un sistema que, según la Comisión explicó en años anteriores, no garantiza el cumplimiento del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, toda vez que excluye otras organizaciones de hecho. Según los precedentes de la Comisión, el mero hecho de que una organización pueda no tener reconocimiento legal no exonera al Gobierno de consultarla. A este respecto, la Comisión reitera que el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT solo se refiere a la existencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y no a su existencia legal (ILC111/Actas núm. 2B (Rev.), párrafo 68). La Comisión recuerda que, en los casos en que en un país coexisten varias organizaciones más representativas, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. A falta de acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe evaluar, atendiendo a criterios objetivos y verificables, qué organización (o grupo de organizaciones que presentan una propuesta común) tiene mayor representatividad.*
62. *En consecuencia, la Comisión espera que el Gobierno subsanará los fallos advertidos en el sistema de designación de los delegados de los trabajadores, con la asistencia técnica de la Oficina, si así se le solicitara, a fin de asegurar que la delegación de los trabajadores que se envíe a las futuras reuniones de la Conferencia sea designada en estricto cumplimiento con el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, de conformidad con los principios enunciados más arriba. La Comisión recuerda una vez más que el persistente incumplimiento por parte del Gobierno de su obligación constitucional de designar la delegación de los trabajadores de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas en el país podría exigir, en última instancia, que la situación sea objeto de medidas de seguimiento en el futuro, de conformidad con el artículo 32, 7) del Reglamento de la Conferencia.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de los Estados Unidos de América

63. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), en la que se impugnaban los poderes de la delegación de los trabajadores de los Estados Unidos de América. En ella se alegaba que el Gobierno no había designado la delegación de los trabajadores de conformidad con el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. La organización autora de la protesta afirmaba que era la organización de trabajadores más representativa del país y que había venido representando desde antiguo a los trabajadores estadounidenses en la Conferencia, pese a lo cual el Gobierno no había acreditado la delegación de los trabajadores que ella había designado, ni había respondido a sus solicitudes de información. La organización autora de la protesta consideraba que ello evidenciaba que era víctima de represalias por apoyar las demandas y protestas presentadas contra las decisiones y actuaciones del Gobierno.
64. En una comunicación dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno explicó que reconsideraba cómo estaba representado en la OIT, considerando que la fuerza de trabajo constaba ahora de más de 170 millones de trabajadores y estimando que era importante tomar en cuenta la voz de los empleadores y de los trabajadores y la participación de toda una gama de sectores y ámbitos que antes no tuvieron representación en las tribunas internacionales. El Gobierno observó que no existía un solo criterio indicativo para determinar que una organización es más representativa y que la práctica anterior, aun siendo un factor importante, no era determinante. El Gobierno explicó que mantenía un diálogo abierto con todas las organizaciones de trabajadores representativas, incluida la organización autora de la protesta, sus afiliados y otros sindicatos no miembros de las organizaciones autoras de la protesta, incluidos los dos sindicatos representados en la delegación de los trabajadores, uno de ellos miembro de la organización autora de la protesta. El Gobierno había emitido un decreto para reconsiderar las medidas habitualmente tomadas en el contexto de la colaboración con las Naciones Unidas a fin de determinar si dichas medidas seguían siendo idóneas y beneficiosas para el pueblo estadounidense. El Gobierno tomaría en cuenta todas las reflexiones de la Comisión durante esta reconsideración.
65. *La Comisión toma nota de que el Gobierno está reconsiderando la designación de los representantes no gubernamentales de la OIT. A este respecto, la Comisión reitera que la designación de la delegación de los trabajadores que ha de participar en la Conferencia debe efectuarse de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas, atendiendo a criterios preestablecidos, objetivos y verificables relativos a la representatividad de las organizaciones. El Gobierno lleva razón al observar que no existe un solo criterio para determinar cuáles son las «organizaciones más representativas». La Corte Permanente de Justicia Internacional (en su Opinión Consultiva núm. 1) aclaró en que «... en igualdad de condiciones, la organización que comprenda el número mayor de miembros será la más representativa».*
66. *En el presente caso, la Comisión toma nota de que, si bien el Gobierno parece aceptar la representatividad de la organización autora de la protesta, esta no figura en el formulario de poderes como organización consultada por el Gobierno a la hora de designar la delegación de los trabajadores. Además, el Gobierno no explica el proceso de consulta y de designación que ha seguido para conformar la delegación de los trabajadores ante la presente reunión de la Conferencia. Si bien la organización autora de la protesta ha presentado información sobre su estatus de organización más representativa en el país —información que el Gobierno no cuestiona— la Comisión no ha recibido información sobre la representatividad relativa de las dos organizaciones*

incluidas en la delegación de los trabajadores. La Comisión también toma nota de que la organización autora de la protesta designó al delegado de los trabajadores en numerosas reuniones anteriores, sin que se impugnasen los poderes correspondientes.

- 67.** *En vista de cuanto antecede, la Comisión estima que la organización autora de la protesta debería ser considerada como una de las organizaciones más representativas del país, si no la más representativa. La Comisión es de la opinión que, en la medida en que el Gobierno no ha incluido a esta organización en las consultas para la designación de la delegación de los trabajadores, no puede haber cumplido su obligación dimanante del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT para designar la delegación de los trabajadores de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas del país.*
- 68.** *La Comisión confía en que el Gobierno garantizará que se hayan fijado criterios objetivos y verificables a efectos de determinar la representatividad en el país para cuando se celebren las consultas sobre la designación de la delegación de los trabajadores de la próxima reunión de la Conferencia. También confía en que el Gobierno velará por que, cuando exista más de una organización representativa, las futuras designaciones se efectúen de acuerdo con todas ellas, de forma que para la próxima reunión de la Conferencia se designe una delegación de los trabajadores en absoluta conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la India

- 69.** La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta presentada por diez centrales sindicales (AICCTU, AITUC, AIUTUC, CITU, HMS, LPF, SEWA, TUCC, UTUC y INTUC) y respaldada por la Confederación Sindical Internacional (CSI). Esta protesta se refería a la composición de la delegación de los trabajadores de la India designada para la presente reunión de la Conferencia. Sus autores alegaban que, desde 2018, el Gobierno imponía restricciones al número de reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo a las que una persona podía asistir a lo largo de su vida (cinco en total) y de manera consecutiva (no más de tres). Desde el 24 de julio de 2018, las organizaciones autoras de la protesta informaban al Gobierno de que consideraban que esta política constituía una injerencia indebida en el funcionamiento interno de los sindicatos y era incompatible con la prerrogativa de estos de designar a las personas de su elección ante las conferencias nacionales o internacionales. Además, impugnaban la decisión arbitraria del Ministerio de Trabajo y Empleo de rechazar la propuesta de que una representante del CITU fuera designada para formar parte de la delegación de los trabajadores para la presente reunión de la Conferencia. Finalmente, alegaban que se impedía sistemáticamente al INTUC participar en los foros tripartitos, en menoscabo de lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.
- 70.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno observó que existía un patrón de nombramientos repetidos de ciertos representantes de los empleadores y de los trabajadores como delegados y consejeros técnicos de la Conferencia, que dio lugar a múltiples visitas de algunos delegados. Para no privar a los nuevos miembros de tener exposición internacional en foros tripartitos, y a raíz de diversas quejas, en 2018 el Gobierno decidió aplicar el principio de participación equitativa en la Conferencia limitando el número de veces que una persona puede ser delegada o consejera técnica. Consideró que esta medida había resultado beneficiosa y había contribuido al equilibrio de género. Durante una reunión tripartita con las centrales sindicales y las organizaciones de empleadores, celebrada el 23 de mayo de 2025 y presidida por el Ministro de Trabajo y Empleo, las organizaciones de trabajadores no manifestaron reparos respecto a estas restricciones. En lo que respecta a la designación de la delegación de los trabajadores a la Conferencia, el Gobierno declaró que había enviado cartas a las organizaciones de trabajadores más representativas solicitando que

presentaran sus designaciones, tras lo cual se había determinado el número de representantes de cada organización utilizando el proceso de verificación de la afiliación de las organizaciones sindicales centrales.

71. *La Comisión toma nota de que esta es la quinta protesta presentada contra el Gobierno acerca de la exclusión del INTUC de la Conferencia, después de haber observado que este problema se derivaba de un conflicto interno en la organización. Si bien el Gobierno no facilita información sobre la exclusión del INTUC de la delegación de los trabajadores, la Comisión toma nota de que este no figura en el formulario de poderes como organización consultada por el Gobierno para la designación de la delegación de los trabajadores. La Comisión exhorta una vez más al Gobierno a que vele por que la designación de la delegación de los trabajadores en futuras reuniones de la Conferencia se ajuste plenamente a lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.*
72. *La Comisión toma nota una vez más de que la decisión del Gobierno de limitar el número de veces que una persona puede ser designada en calidad de delegada de los trabajadores o consejera técnica no fue consensuada por las centrales sindicales. Como la Comisión ha subrayado en repetidas ocasiones, los Gobiernos deben aceptar las designaciones efectuadas por las organizaciones más representativas. Toda negativa a hacerlo constituye una vulneración palmaria de las obligaciones del Gobierno derivadas del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para anular dichas restricciones a tiempo para que las delegaciones de los trabajadores y de los empleadores que hayan de participar en la próxima reunión de la Conferencia sean designadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, como procede y sin injerencia alguna por parte del Gobierno.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Liberia

73. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores, presentada por el Sr. John Nyemah Natt, quien afirmaba ser el secretario general en funciones del Congreso del Trabajo de Liberia (LLC). En ella se alegaba que el Gobierno seguía interviniendo en la crisis de liderazgo del LLC al rechazar las designaciones propuestas para la presente reunión de la Conferencia por la legítima dirección del LLC. El autor de la protesta recordó que el Gobierno actual y los Gobiernos pasados no habían reconocido el derecho de los trabajadores del sector público afiliados al LLC. Solicitaba que la Comisión rechazase los poderes de la delegación de los trabajadores al no estar esta conformada por los representantes directos de los trabajadores de Liberia.
74. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno indicó que los representantes del LLC incluidos en la delegación de los trabajadores eran los dirigentes legítimos de los trabajadores de Liberia, que habían sido elegidos de conformidad con la resolución del Tribunal Supremo relativa a esta cuestión. En lo referente a los derechos de los trabajadores del sector público, el Gobierno explicó que se estaban armonizando las leyes pertinentes y que había aceptado una misión de contactos directos de la OIT a este respecto.
75. *La Comisión toma nota de que, por cuarto año consecutivo, ha recibido una protesta en la que se cuestiona la legitimidad de los representantes del LLC en la delegación de los trabajadores. La Comisión recuerda que el conflicto de liderazgo existente en el LLC tuvo origen en la invalidación judicial de los resultados de las elecciones del LLC, por considerarse que la Asociación de Trabajadores de la Función Pública (CSAL) no era una organización de trabajadores ni un sindicato en el sentido de la legislación nacional, razón por la cual tampoco podía afiliarse al LLC ni participar en sus elecciones. Por lo tanto, la presente protesta se refiere a una cuestión de libertad sindical que todavía está pendiente de solución en el país, en particular en relación con el derecho de los funcionarios públicos.*

76. *A este respecto, la Comisión toma nota de las conclusiones relativas a la aplicación por Liberia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) pronunciadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su informe sometido a la presente reunión de la Conferencia, en las que insta al Gobierno a que armonice la Ley sobre el Trabajo Decente y el Estatuto de los Funcionarios Públicos a fin de garantizar que todos los trabajadores estén protegidos por dicho Convenio (ILC.113/III(A), páginas 270-272).*
77. *En la medida en que la Comisión carece de competencia para examinar las cuestiones relativas a la libertad sindical que van más allá de la designación de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia, no se halla en condiciones de alcanzar una conclusión sobre la protesta. Sin embargo, como en años anteriores, insta firmemente al Gobierno a que atienda las solicitudes y recomendaciones de los órganos de control de la OIT, toda vez que el respeto de la libertad sindical es esencial para determinar la representatividad consagrada en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. La Comisión considera que el Gobierno podría beneficiar de la asistencia técnica de la OIT a este respecto.*

Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Malasia

78. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta presentada por el Comité Especial Mixto (JSC) del Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC), relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Malasia, en la que se alegaba que, pese a varios recordatorios, el Gobierno no había cumplido su obligación dimanante del artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT. Se indicaba que, por resolución del Tribunal de Apelación de Malasia pronunciada el 21 de febrero de 2025, se había encargado al JSC que celebrara elecciones para la renovación de las autoridades sindicales del MTUC (programadas para agosto de 2025) y que, hasta entonces, supervisara las actividades del MTUC. El JSC sostenía que, al solicitar una interpretación de esa resolución judicial y confirmación de su legitimación por el registro nacional, el Gobierno impedía deliberadamente que el MTUC fuera designado para representar a los trabajadores de Malasia en la presente reunión de la Conferencia. Se rogaba a la Comisión solicitara al Gobierno que depositara los poderes de los 14 representantes del MTUC, que asistían a la Conferencia en calidad de miembros de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y que sufragara sus gastos de viaje y estancia con arreglo a lo preceptuado en la Constitución de la OIT.
79. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno refutó las alegaciones, destacando que la existencia de un conflicto interno en el MTUC incidía directamente en su representación. Declaró que el Tribunal de Apelación había ordenado la constitución del JSC con el único objetivo de que convocase una conferencia especial de delegados a más tardar el 10 de agosto de 2025. El Gobierno recalcó que la resolución del Tribunal de Apelación no confería al JSC ni a su presidente representatividad para asistir a la Conferencia. Consideraba que había solicitado legítimamente al JSC aclaraciones sobre su participación en el proceso legal y el cumplimiento de la resolución judicial. En vista de las protestas presentadas por los miembros afiliados al MTUC respecto a la lista propuesta por el JSC, el Gobierno consideró que los representantes propuestos no habían sido elegidos de acuerdo con la organización de trabajadores más representativa, contrariamente a lo preceptuado en la Constitución de la OIT. Dado que el JSC se constituyó con el fin exclusivo de facilitar las elecciones y nombrar a los nuevos dirigentes del MTUC, el Gobierno no pudo aceptar la acreditación. Añadió que la lista de nombres presentada por el JSC no era inclusiva, ya que se limitaba a los trabajadores del sector de la banca y, por lo tanto, no representaba a la organización más representativa de los trabajadores de Malasia.

80. *Por segundo año consecutivo, la Comisión ha recibido una protesta relativa a la delegación de los trabajadores de Malasia. No obstante, a diferencia del año pasado, este año el Gobierno no ha enviado una delegación tripartita completa al no designar al delegado de los trabajadores. Si bien la Comisión toma nota de las explicaciones del Gobierno acerca de la falta de representatividad del JSC, insta firmemente al Gobierno a que realice verdaderos esfuerzos para garantizar la acreditación de delegaciones tripartitas completas para las futuras reuniones de la Conferencia. La Comisión espera que las elecciones para la renovación de las autoridades sindicales del MTUC se celebren a tiempo a fin de propiciar la designación de la delegación de trabajadores para la reunión de la Conferencia el año que viene. Con todo, la Comisión subraya que, de conformidad con el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, el Gobierno tiene la obligación de designar una delegación tripartita ante la Conferencia, pero que no la ha cumplido. Al enviar una delegación carente del delegado de los trabajadores, el Gobierno priva a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT, amén de privar al delegado de los empleadores de ejercer su derecho a voto. Considerando que no se cuestiona la representatividad del MTUC, sino la legitimación de las personas que lo representan, la Comisión confía en que estas cuestiones se resuelvan antes de la próxima reunión de la Conferencia.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Panamá

81. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por la Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Panamá. En ella se alegaba que la designación de la delegación de los trabajadores para la presente reunión de la Conferencia, que solo constaba de representantes del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), no se había efectuado de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas del país. Además, la organización autora de la protesta presentaba una queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de los miembros de su delegación, que sin embargo asistían a la Conferencia a sus propias expensas.
82. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno declaró que la delegación de los trabajadores había sido designada en consulta con la organización de trabajadores más representativa del país, el CONATO, como lo determinaba su importancia numérica registrada ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. El Gobierno indicó que el CONATO agrupaba actualmente 60 sindicatos afiliados, 15 federaciones, 3 confederaciones y 3 centrales, mientras que la CONUSI contaba con 19 sindicatos afiliados y 3 federaciones, sin especificar el número de miembros de cada organización. El Gobierno declaró además que, aunque el país enfrentaba limitaciones presupuestarias, había cumplido sus obligaciones dimanantes del artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, ya que había procurado mantener un equilibrio tripartito entre sectores y respetar la paridad de género en la delegación tripartita completa designada para la Conferencia, evitando al propio tiempo cualquier forma de sobrerrepresentación.
83. *La Comisión recuerda que, cuando en un país coexisten varias organizaciones más representativas, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, garantizando la instauración de un procedimiento de consulta genuina. Solo en el caso de que esos procedimientos no generen un acuerdo entre las organizaciones, corresponde al Gobierno decidir, de buena fe y con base en criterios objetivos y verificables, qué organizaciones deberían tener la consideración de más representativas. En vista de la información que se le ha sometido, la Comisión no está en condiciones de llegar a una conclusión en relación con el cumplimiento del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT por Panamá. La Comisión confía en que el Gobierno utilice en el futuro un procedimiento de consulta que garantice la celebración de consultas plenas y efectivas con las organizaciones de trabajadores más representativas del país, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Somalia

84. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta, presentada por el presidente del Congreso de Sindicatos de Somalia (SOCOTU), relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Somalia. La organización autora de la protesta alegaba que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no había consultado al SOCOTU, organización sindical más representativa del país alegando representar a 250 000 trabajadores, e incurría en actos de injerencia, intimidación y exclusión de los procesos de consulta nacionales. El SOCOTU solicitaba que se rechazasen los poderes del delegado de los trabajadores, que se reconociese su representatividad y que el caso se remitiese al Comité de Libertad Sindical. La organización autora de la protesta presentó además, después de vencer el plazo señalado para la presentación de las protestas, documentación adicional en la que se formulaban alegaciones de exclusión de los procesos de consulta nacionales e injerencia en las actividades sindicales. Con todo, en estas declaraciones no se incluía evidencia que corroborasen la representatividad del SOCOTU.
85. En su respuesta, el Gobierno declaró que, en virtud del artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT, mantuvo consultas con la Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU), que considera la organización de trabajadores más representativa del país, y después designó la delegación de los trabajadores sobre esa base. Indicó que la FESTU fue seleccionada en razón de su implantación nacional, su importancia numérica, su participación en el diálogo tripartito nacional y su colaboración con la OIT, pero no presentó pruebas documentales que evidenciaran la representatividad de la FESTU. Además, el Gobierno cuestionaba la legitimidad del SOCOTU alegando que fue constituido para socavar la representación de los trabajadores y había dejado de funcionar como sindicato activo. También formuló alegaciones adicionales contra personas vinculadas al SOCOTU, que la Comisión observa que no están corroboradas con pruebas.
86. *La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que ha celebrado consultas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. Sin embargo, en su respuesta solo se refiere a la consulta con una organización de trabajadores, la FESTU, y no indica que se haya consultado a ninguna otra organización, incluida la SOCOTU. A falta de documentación que justifique los alegatos del Gobierno en relación a la representatividad de FESTU, o que demuestre el proceso de consulta, la Comisión no está en condiciones de llegar a la conclusión de que la designación no se efectuó de conformidad con el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT. No obstante, la Comisión espera que el Gobierno se asegure de que, cuando exista más de una organización representativa, las futuras designaciones se realicen de acuerdo con ellas, sobre la base de criterios objetivos y verificables.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Túnez

87. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta presentada por la Confédération générale tunisienne du travail (CGTT), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Túnez. La organización autora de la protesta alegaba que el Gobierno la había excluido ilegalmente de las consultas relativas a la designación de la delegación de los trabajadores, efectuada sin atender a criterios objetivos para determinar la representatividad. Recordó que la cuestión fue examinada en 2012 por el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2994), el cual consideró que el Gobierno debía celebrar consultas inclusivas con todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores a fin de garantizar la determinación de esos criterios. La organización autora de la protesta consideraba que esta exclusión demostraba la falta de reconocimiento del pluralismo sindical, pese a que el Código del Trabajo se refería expresamente a «las organizaciones más representativas» en plural. En una resolución del Tribunal Administrativo de febrero de 2019 se destacó la necesidad de consultar a las organizaciones más representativas y se otorgaron a la CGTT los derechos y beneficios inherentes a su estatus de organización sindical.

88. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno presentó documentos relativos a la fijación de los criterios destinados a determinar las organizaciones de trabajadores más representativas a escala nacional y su inclusión en el Consejo Nacional de Diálogo Social. También facilitó ejemplos de comunicaciones de dicho consejo con varias organizaciones, entre ellas la CGTT, respecto a la representatividad. Los criterios para determinar la representatividad se determinaron en 2020 con la asistencia técnica de la OIT, e incluían el número de afiliados, los congresos electorales, la implantación sectorial y la índole de sus actividades, así como el número de estructuras regionales y locales. Así fue como el Gobierno concluyó que la organización más representativa en el país era la Union générale tunisienne du travail (UGTT). Si bien la CGTT tenía el derecho de participar en la negociación colectiva y en el diálogo social, debía hacerlo sobre la base de una representación proporcional y consideraba que la CGTT no cumplía los requisitos necesarios para ello. Proporcionó las cifras de afiliación correspondientes a 2018. El Gobierno indicó que había consultado a todas las organizaciones de trabajadores activas a nivel nacional y se había conformado a lo dispuesto en la Constitución de la OIT al designar un representante de los trabajadores procedente de la organización de trabajadores más representativa.
89. *La Comisión recuerda que en un caso similar presentado por la CGTT en 2019 había tomado nota de la ausencia de información exacta sobre las cuestiones planteadas en la protesta, lo que se ve obligada a hacer nuevamente en la presente reunión. La Comisión reitera que cuando coexisten varias organizaciones representativas, el Gobierno tiene la obligación de recabar el acuerdo de todas ellas garantizando la instauración de procedimientos de consulta genuina. Solo en el caso de que esos procedimientos no generen un acuerdo entre las organizaciones, corresponde al Gobierno decidir, de buena fe y con base en criterios objetivos y verificables, qué organizaciones deberían tener la consideración de más representativas. La Comisión confía en que el Gobierno se encargara de que las futuras designaciones se efectúen de acuerdo con todas ellas para que la designación de la delegación de los trabajadores en las futuras reuniones de la Conferencia se efectúe en riguroso cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3, 5) de la Constitución de la OIT.*

Quejas

90. Además, la Comisión también ha recibido dos quejas, por falta de pago de gastos de viaje y estancia de conformidad con el artículo 13, 2), a) de la Constitución de la OIT, según se indica a continuación.

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores de Kirguistán

91. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta presentada por el grupo de los Empleadores de la Conferencia en la que se alegaba que el Gobierno de Kirguistán no había abonado los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores, lo cual incidía en su capacidad para participar de manera plena y efectiva en las labores de la Conferencia. Solicitaba a la Comisión que exhortara al Gobierno que asumiera sin demora la responsabilidad de cubrir los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores de conformidad con el artículo 13, 2), a) de la Constitución de la OIT.
92. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Ministro de Trabajo, Seguridad Social y Migración declaró que, en virtud de la legislación nacional, los viajes de negocios de los representantes de organizaciones no gubernamentales, incluidos los de las asociaciones de empleadores, no podían ser sufragados con cargo al presupuesto del Estado. No tenía ni fundamentos jurídicos ni capacidad financiera para cubrir los gastos relacionados

con la participación del delegado de los empleadores acreditado ante esta reunión de la Conferencia.

93. *La Comisión toma nota de que en la queja se alega que el Gobierno no ha abonado los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores para la presente reunión de la Conferencia, alegación que el Gobierno no ha refutado. Antes bien, el Gobierno ha declarado que la legislación nacional y su incapacidad financiera le impiden cumplir sus obligaciones derivadas de lo dispuesto en el artículo 13, 2, a), de la Constitución de la OIT. La Comisión recuerda que todos los Estados Miembros tienen la obligación constitucional de designar una delegación tripartita completa y, además, de abonar después sus gastos de viaje y estancia, para garantizar que los empleadores y los trabajadores de Kirguistán estén debidamente representados en la Conferencia. Por tanto, considera que los argumentos expuestos no eximen al Gobierno de sus obligaciones constitucionales. De no hacerlo, se reduce la capacidad de que los empleadores y los trabajadores de Kirguistán para estar plenamente representados en la Conferencia Internacional del Trabajo, al estar más afectados que los Gobiernos a la hora de cubrir sus propios gastos. La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para estar en condiciones de asumir sus obligaciones constitucionales de abonar los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores en las próximas reuniones de la Conferencia.*

Queja tardía relativa al impago de los gastos de viaje y estancia del delegado suplente de los empleadores y del delegado de los trabajadores por el Gobierno de la República Democrática del Congo

94. La Comisión de Verificación de Poderes recibió una queja, presentada conjuntamente por la Intersyndicale Nationale du Congo y el Banc Employeurs, relativa al impago de los gastos de viaje y estancia, del delegado suplente de los empleadores y del delegado de los trabajadores, por parte del Gobierno de la República Democrática del Congo.
95. *La queja fue recibida por la Comisión el miércoles 11 de junio de 2025 a las 11.19 horas, es decir, después de expirar el plazo de presentación señalado en el artículo 33, 3), a) del Reglamento de la Conferencia, que para la presente reunión vencía a las 10 de la mañana del sábado 7 de junio. Por consiguiente, la Comisión considera que la queja se ha presentado fuera de plazo y no es admisible.*

Comunicaciones

96. La Comisión también recibió las siguientes comunicaciones.

Comunicaciones relativas a la composición de la delegación de la Confederación Sindical Internacional

97. La Comisión recibió dos comunicaciones idénticas del presidente y del secretario de cooperación internacional de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), designados respectivamente en calidad de delegado de los trabajadores y de delegado suplente de los trabajadores de Belarús. Los autores de las comunicaciones cuestionaban la inclusión de cuatro representantes del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) en la delegación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), al considerar que el BKDP era una estructura ilegítima desconectada de los trabajadores de Belarús y que sus representantes utilizaban su participación en la Conferencia para formular declaraciones políticas a fin de promover sanciones ilegales y unilaterales, especialmente de carácter económico, en detrimento de los intereses de los trabajadores de Belarús.

98. *La Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 8, 2) y del artículo 32 del Reglamento de la Conferencia, solo se pueden presentar protestas en las que se alegue que la designación de delegados o de consejeros técnicos de las delegaciones tripartitas de los Estados Miembros no se ha efectuado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la OIT. Ni la Constitución de la OIT ni el Reglamento de la Conferencia prevén un procedimiento para impugnar las designaciones de otros participantes en la Conferencia, como por ejemplo representantes de organizaciones no gubernamentales internacionales con las que se han celebrado acuerdos permanentes con miras a su participación en la Conferencia (artículo 2, 2), j) del Reglamento de la Conferencia). En vista de que la CSI participa en la Conferencia con esta última calidad, estas comunicaciones no requieren la adopción de medidas por parte de la Comisión.*

Comunicación relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Guinea-Bissau

99. La Comisión recibió una comunicación de la União Nacional dos Trabalhadores da Guiné-Central Sindical (UNTG-CS) en la que se impugnaba la designación de la delegación de los trabajadores. Según la UNTG-CS, que pretendía ser la mayor organización de trabajadores del país, el Gobierno había designado en calidad de representante al Sr. Laureano Pereira da Costa, persona que no pertenecía a ninguna estructura de la UNTG-CS. Esta acreditación se efectuó sin saberlo la UNTG-CS, lo cual constituía una vulneración de los principios de la libertad sindical. La UNTG-CS solicitaba a la Comisión que rechazase esta acreditación.
100. *La Comisión toma nota de que, según los poderes de la delegación de Guinea-Bissau recibidos el 1 de junio de 2025, el Sr. Laureano Pereira da Costa está acreditado en la delegación de los trabajadores en calidad de «otra persona que asiste a la Conferencia». La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 8, 2) y del artículo 32 del Reglamento de la Conferencia, solo pueden presentarse protestas en las que se alegue que la designación de delegados o de consejeros técnicos de las delegaciones tripartitas de los Estados Miembros no se ha efectuado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la OIT. En la medida en que ni la Constitución ni el Reglamento de la Conferencia prevén un procedimiento para impugnar la designación de otros participantes en la Conferencia, la presente comunicación no requiere la adopción de medidas por parte de la Comisión.*

Comunicaciones relativas a la participación de una organización no gubernamental

101. La Comisión recibió dos comunicaciones: la primera, de fecha 22 de mayo de 2025, procedente de la Organización de Empleadores de Myanmar (MEO), y la segunda, de fecha 31 de mayo de 2025, procedente del «[Gobierno de Unidad Nacional (NUG)] Ministerio de Trabajo y sus mandantes tripartitos» (Federación de Empleadores de Myanmar (MEF) Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM) y MEO). Los autores de las dos comunicaciones impugnaban la participación de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la República Unida de Myanmar (UMFCCI) en la delegación tripartita de Myanmar y la participación de representantes de la UMFCCI en calidad de delegado y consejeros técnicos de los empleadores. Los autores de la protesta consideraban que una serie de actuaciones recientes de la UMFCCI, en particular la organización de un foro empresarial Belarús-Myanmar, no era compatible con las obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT, ni con las medidas que la Conferencia adoptó en 2023 en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT (ILC.111/Resolución I).

- 102.** *La Comisión reitera sus conclusiones relativas a la cuestión de la representación de Myanmar (ILC.113/Actas núm. 1A). Al no haber una delegación tripartita acreditada para Myanmar, la protesta carece parcialmente de objeto. En la medida en que los autores de la protesta pretenden impugnar la participación de representantes de la UMFCCI en la Conferencia al margen de una delegación tripartita, la Comisión recuerda que la Constitución de la OIT y el Reglamento de la Conferencia no prevén un procedimiento para impugnar la designación de otros participantes en la Conferencia, como por ejemplo representantes de organizaciones no gubernamentales internacionales con las que se han celebrado acuerdos permanentes a efectos de su participación en la Conferencia, o bien representantes de otras organizaciones no gubernamentales internacionales especialmente invitadas (artículo 2, 2), j) y k) del Reglamento de la Conferencia). Por lo tanto, estas comunicaciones no requieren medidas adicionales de parte de la Comisión.*

* * *

- 103.** La Comisión de Verificación de Poderes adopta el presente informe por unanimidad y lo somete a la Conferencia para que tome nota de su contenido y adopte las propuestas presentadas en los párrafos 11 (Belarús), 18 (Djibouti), 25 (Mauritania), 28 (Nicaragua) y 36 (República Bolivariana de Venezuela).

Ginebra, 11 de junio de 2025

(Firmado) Sr. Bernardo Roca-Rey Ross
Presidente

Sr. Fernando Yllanes Martínez

Sr. Magnús M. Norðdahl

Anexo II

- 1) Delegados gubernamentales
- 2) Delegados de los empleadores
- 3) Delegados de los trabajadores

- 4) Consejeros gubernamentales
- 5) Consejeros de los empleadores
- 6) Consejeros de los trabajadores

Lista de delegados y consejeros técnicos inscritos

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)
Afganistán.....	-	-	-	-	-	-	El Salvador.....	2	-	1	5	-	6	Letonia.....	2	-	1	4	-	1
Albania.....	2	-	-	1	1	1	Emiratos Árabes Unidos (los).....	2	1	1	7	4	4	Libano.....	2	1	-	5	4	3
Alemania.....	2	1	-	11	4	8	Eritrea.....	2	1	1	-	-	1	Liberia.....	-	-	-	-	1	-
Angola.....	2	1	1	3	-	6	Eslovaquia.....	2	1	1	3	3	3	Libia.....	2	1	1	1	0	1
Antigua y Barbuda.....	-	-	-	-	-	-	Eslovenia.....	2	1	1	3	1	1	Lituania.....	2	1	1	2	1	-
Arabia Saudita.....	2	1	1	13	4	4	España.....	2	1	1	10	9	9	Luxemburgo.....	2	1	1	7	4	7
Argelia.....	2	1	1	7	11	14	Estados Unidos de América (los).....	2	1	1	16	13	3	Macedonia del Norte.....	1	-	-	-	-	-
Argentina.....	2	1	1	5	9	14	Estonia.....	2	1	1	2	-	-	Madagascar.....	2	1	1	3	-	-
Armenia.....	2	1	1	4	-	-	Eswatini.....	2	1	1	2	2	2	Malasia.....	2	1	-	24	6	-
Australia.....	2	1	1	5	2	3	Etiopía.....	2	1	1	4	6	4	Malawi.....	2	1	1	10	-	1
Austria.....	2	-	-	9	2	3	Federación de Rusia (la).....	1	1	1	5	2	7	Maldivas.....	2	1	1	3	6	-
Azerbaiyán.....	2	1	1	6	4	7	Fiji.....	2	1	1	3	-	-	Mali.....	2	1	1	28	9	11
Bahamas (las).....	2	1	1	11	-	-	Filipinas.....	1	1	1	9	3	3	Malta.....	2	1	1	6	5	7
Bahréin.....	2	1	-	3	5	5	Finlandia.....	2	1	1	3	2	3	Marruecos.....	2	1	1	16	4	12
Bangladesh.....	2	1	1	10	8	7	Francia.....	2	1	1	11	8	13	Mauricio.....	2	1	1	3	-	-
Barbados.....	2	1	1	4	1	1	Gabón.....	2	-	-	11	7	9	Mauritania.....	2	1	1	12	-	5
Belarus.....	2	1	1	4	2	10	Gambia.....	-	-	-	-	-	-	México.....	2	1	1	8	14	14
Belgica.....	2	1	1	18	4	11	Georgia.....	1	1	1	3	4	2	Mongolia.....	2	1	-	2	5	5
Belice.....	2	1	1	-	-	-	Ghana.....	2	1	1	22	10	12	Montenegro.....	2	-	1	4	1	1
Benin.....	1	1	1	-	2	7	Granada.....	2	1	1	-	-	-	Mozambique.....	2	1	1	6	-	1
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	2	1	1	1	-	-	Grecia.....	2	1	1	9	4	6	Namibia.....	2	1	1	5	1	1
Bosnia y Herzegovina.....	2	1	1	1	-	-	Guatemala.....	2	1	1	7	2	3	Nepal.....	2	1	1	7	1	5
Botswana.....	2	1	1	5	2	10	Guinea.....	2	-	-	19	4	11	Nicaragua.....	-	-	-	-	-	-
Brasil.....	2	1	1	12	6	7	Guinea-Bissau.....	2	-	1	1	-	-	Niger (el).....	2	1	1	10	2	9
Brunei Darussalam.....	2	1	1	4	1	-	Guinea Ecuatorial.....	-	-	-	-	-	-	Nigeria.....	2	1	1	22	12	13
Bulgaria.....	2	1	1	3	3	2	Guyana.....	2	1	1	3	-	-	Noruega.....	2	1	1	6	4	7
Burkina Faso.....	2	-	-	13	4	8	Haiti.....	2	1	-	1	-	-	Nueva Zelandia.....	2	1	1	1	1	1
Burundi.....	2	1	1	3	-	-	Honduras.....	2	1	1	6	-	5	Omán.....	2	1	1	17	14	14
Cabo Verde.....	2	1	1	4	-	-	Hungría.....	1	1	1	8	3	3	Países Bajos (Reino de los).....	2	1	1	14	2	7
Camboya.....	2	1	1	4	4	4	India.....	2	1	1	27	12	14	Pakistán.....	2	1	1	13	-	2
Camerún.....	2	1	1	4	1	3	Indonesia.....	2	1	1	22	13	14	Palau.....	-	-	-	-	-	-
Canadá.....	2	1	1	9	5	4	Irán (República Islámica del).....	2	1	1	11	7	8	Panamá.....	2	1	1	8	1	1
Chad.....	2	1	1	16	2	7	Iraq.....	2	-	1	3	3	7	Papua Nueva Guinea.....	2	1	1	2	-	-
Chequia.....	1	1	1	8	2	4	Irlanda.....	2	1	1	5	-	1	Paraguay.....	2	1	1	5	-	4
Chile.....	2	1	1	12	7	7	Islandia.....	1	1	1	1	-	1	Perú.....	2	1	1	6	4	7
China.....	2	1	1	24	5	7	Islas Cook (las).....	-	-	-	-	-	-	Polonia.....	2	1	1	11	5	5
Chipre.....	2	1	1	11	5	7	Islas Marshall (las).....	-	-	-	-	-	-	Portugal.....	2	1	1	12	8	8
Colombia.....	2	1	1	4	13	12	Islas Salomón (las).....	-	-	-	-	-	-	Qatar.....	2	1	1	15	4	2
Comoras (las).....	-	-	-	-	-	-	Israel.....	1	1	1	4	1	-	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (el).....	2	1	1	15	3	5
Congo (el).....	2	1	1	19	6	11	Italia.....	2	1	1	8	1	10	República Árabe Siria (la).....	2	-	1	6	5	3
Costa Rica.....	2	1	1	2	4	1	Jamaica.....	2	1	1	2	-	1	República Centroafricana (la).....	2	1	1	7	1	5
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	22	11	13	Japón.....	2	1	1	16	3	9	República de Corea (la).....	2	1	1	16	5	8
Croacia.....	2	1	1	3	-	-	Jordania.....	2	1	1	11	-	7	República de Moldova (la).....	2	1	1	2	-	1
Cuba.....	2	1	1	3	1	1	Kazajistán.....	2	1	1	6	3	8	República Democrática del Congo (la).....	2	1	1	21	9	10
Dinamarca.....	2	1	1	11	3	6	Kenya.....	2	1	1	18	12	14	República Democrática Popular Lao (la).....	2	1	1	4	1	1
Djibouti.....	2	1	1	4	-	3	Kirguistán.....	2	1	1	-	-	4	República Dominicana (la).....	2	1	1	6	5	11
Dominica.....	-	-	-	-	-	-	Kiribati.....	2	1	1	2	-	-	República Unida de Tanzania (la).....	2	1	1	21	2	10
Ecuador.....	2	1	1	1	1	3	Kuwait.....	2	1	1	10	3	2	Rumania.....	2	1	1	3	4	6
Egipto.....	2	1	1	13	6	13	Lesotho.....	1	1	1	7	-	-	Rwanda.....	2	-	1	1	-	2

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	323	153	158	1287	544	816

Anexo III

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones de la Conferencia

11.06.2025 12:39:27

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Adonia	19.67		52	44.44	Belice	83.33	50		80	Nicaragua	48.15	12.5		40	Sudán del Sur	25	86.67	90	37.5
Albania	56.25	42.86	68.67	56.25	Eslovenia	58.33	70	30	53.33	Malawi	40	33.33	25	36	Surinam	57.14	57.14	60	63.16
Angola	16.67	90	25	31.25	Estados Unidos de América (Est.)	45	71.43		60	Maldivas	42.86	33.33	20	33.33	Suiza	37.5	25	33.33	34.48
Aruba Saudita	40	40	20	36	Estonia	75	100	100	83.33	Malta	56.56	16.67	37.5	36.13	Swazilandia	25		100	33.33
Argelia	11.11	13.33	26.67	17.85	Eswatini	50		33.33	30	Mali	16.67	40	20.67	23.64	Tailandia	56.25	76.62	33.33	57.69
Argentina	55.57	40	33.33	46.3	Etíopía	33.33	36.57	14.29	25	Malawi	47.62	20	14.29	32.5	Tajikistán	40		100	42.86
Armenia	33.33		60	37.5	Federación de Rusia (Fed.)	41.87	40	12.5	33	Maldivas	50			37.5	Timor-Leste			100	42.86
Australia	73.33	33.33	75	68.16	FG	33.33		50	33.33	Mauritania	14.29		25	16.67	Togo	27.28	25	28.57	24.39
Austria	81.82	33.33	60	58.42	Filipinas	50		25	33	Mongolia	75	37.5	14.29	38.84	Trinidad y Tobago	75	44.44		46.67
Azerbaiyán	11.11	25.57	44.44	28	Finlandia	60	66.67	50	58.33	Moldavia	57.14			36.36	Turkmenistán	80		40	45.45
Bahamas (Bah.)	68.75	90	40	53.64	Francia	50	66.67	71.43	61.54	Mozambique	25			18.18	Túnez	60		11.11	28.41
Bahrein	33.33	16.67	14.29	21.66	Gabón	27.78	33.33	16.67	26.67	México	40	38.67	33.33	32.6	Turkmenistán	53.33	14.29	16.38	22.92
Bangladesh		11.11	37.5	12.12	Gambia	40	35.57	66.67	40	Namibia	42.86	50	50	45.45	Ucrania	25		25	22.22
Baréin	68.67	100	60	80	Ghana	45.83	36.39	33.33	34	Nepal		25		4.35	Uganda	30		40	29.17
Belarus	50		27.27	30	Guatemala	100	100		75	Nigeria	35.33	13.33		20	Uruguay	66.67		25	41.18
Belice	50	90	60	76	Grecia	46.15	26.67	71.43	48.15	Noruega	56.56	40	62.5	54.56	Uzbekistán	46.15	33.33		36.36
Benin		53.33	50	38.46	Guayana Francesa	33.33	50		26.32	Nueva Zelanda	60	50	50	66.67	Venezuela	50			33.33
Bolivia (Estado Plurinacional de)	33.33			20	Guinea Ecuatorial	100			100	Niger (Ní.)	16.67	20	6.66	14.29	Venezuela (República Bolivariana de)	30	40	28.57	38.89
Bosnia y Herzegovina	66.67	100		60	Guinea Ecuatorial	33.33			20	Oman	38.54	13.33	20	24.49	Viet Nam	14.29	66.67	60	40
Botsuana	62.5	25	15.37	29.63	Gambia	31.03	14.33	40	28.81	Pakistán	13	33.33		15.38	Zambia	46.43	40	13.33	36.21
Brazil	43.75			22.58	Gambia	50			27.5	Paraguay	50	50		42.86	Zimbabue	40	14.29	33.33	34.09
Brasil (República de)	66.67	90	100	86.67	Haití	33.33	50		18.75	Perú	40			25.57					
Bulgaria	80	25		38.46	Honduras	33		16.67	16.67	Portugal	71.43		22.22	41.18					
Burkina Faso	40	20	23.32	31.60	Hungría	83.34	100	20	60	Polonia	67.16	33.33	40.67	61.29					
Burundi	40			28.57	India	26.67	14.29	33.33	25.42	Perú	36.48	40	33.33	37.04					
Belgica	62.36	60	35.71	47.5	Indonesia	40	46.67	6.67	32.73	Rumania	61.54	33.33	16.67	44					
Cabo Verde	80		100	80	Irak					Rusia	60	36	30.33	44.12					
Cambodia	33.33			12.5	Irlanda	57.14		50	50	Saqui	41.18	30	30.33	36					
Cameroon	50	25	25	33.33	Irán (República Islámica del)	61.54	22.22		32.26	San Vicente y las Grenadinas	60	50	50	60					
Canada	73.33	68.67	60	73.88	Islandia	60	50	60	50	República Centroafricana (Rep.)	40	60		27.74					
Chad	26.17		22.22	25	Israel	84.44	50		41.67	República Democrática Popular	16.67	60	100	40					
Chargui	36.36	100	20	42.11	Italia	83.33	20	61.67	55.17	República Democrática del Congo	20	50.77		20.75					
Chile	33.33	37.5	62.5	41.18	Jamaica	42.86	100	50	50	República Dominicana (Rep.)	25	33.33	40	34.38					
China	42.31	50		35	Japón	21.65	40	60	32.35	República Dominicana (Rep.)	25	33.33	40	34.38					
Chine	63.85	33.33	25	40	Jordania	7.14		22.22	12	República Unida de Tanzania (Re)	21.23	66.67		25					
Colombia		76.57	30.77	23.53	Kazajistán	11.11	20	50	39.11	República de Corea (Rep.)	66.32	90	44.44	55.29					
Congo (Rep.)	16.67	53.33	48.67	33.33	Kenia	45	50	20	38.76	República de Maldivas (Rep.)	75			37.5					
Costa Rica	60	40	50	50	Kirguistán		50	20	20	República Árabe Siria (Rep.)	56.56	1.14		22.22					
Croacia	68.56		90	54.55	Kiribati	50	100	100	66.67	Rumania	40	14.29	25	25					
Cuba	60		100	55.56	Kuwait	38.57			19.55	Rwanda	33.33		25	25					
Cote d'Ivoire	34.48	33.33	26.67	32.14	Lesoto	77.78	100		72.73	Sambia	160	60	60	63.33					
Dominicana	61.54	90	25.57	50	Letonia	33.33		50	33.33	San Marino	25	60	66.67	45.45					
Djibouti	16.67	100		16.18	Liberia	40			14.29	San Vicente y las Grenadinas	100			50					
Ecuador		33.33	25	20	Lituania	20			13.64	Santo Tomé y Príncipe									
Egipto	16.67	14.29	13.33	15	Luxemburgo	57.14	50		50	Senegal	21.43		40	27.27					
El Salvador	42.86		57.14	60	Maldivas	50	33.33	50	45.83	Serbia	16.67	90	66.67	38.36					
Emiratos Árabes Unidos (Emi.)	55.56	40	20	42.11	Libano	37.5	40		27.78	Seychelles	66.67			40					
Eritrea	33.33			16.67	Maldivas del Norte	60	100		50										
Etiopía	45	75		38.46	Madagascar	33.33	100		37.5										

	G	E	T	Tot
%	41.68	32.5	28.55	35.07

► Actas

1C

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 19 de junio de 2025

Sesión plenaria: Informes de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes:	
Presentación del informe del que la Conferencia toma nota.....	3
Nombramiento de un miembro gubernamental suplente de la Comisión de Verificación de Poderes	4
Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes:	
Presentación del informe del que la Conferencia toma nota y adopción de las propuestas de la Comisión.....	5

Viernes, 6 de junio de 2025, a las 12.25 horas

Presidente: Sr. Castillo, Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota

El Presidente

Señalo a la atención de todos ustedes el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las [Actas núm. 1A](#).

Damos la bienvenida a los miembros de la Comisión de Verificación de Poderes: Sr. Roca-Rey Ross (Perú), Presidente; Sr. Yllanes Martínez (México), Vicepresidente empleador; y Sr. Norðdahl (Islandia), Vicepresidente trabajador.

Concedo la palabra al Sr. Roca-Rey Ross, quien nos presentará el primer informe de la Comisión.

Sr. Roca-Rey Ross

Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes

Tengo el honor de presentar el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes.

Hasta la fecha 171 de los 187 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo han acreditado una delegación ante esta 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión ha tomado nota de que 15 Estados Miembros no han acreditado delegación alguna.

Asimismo, en lo que respecta a la proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones, la Comisión ha constatado que el número de mujeres acreditadas ante la Conferencia no ha experimentado avances significativos en los últimos años. En ese sentido, se recuerda el llamamiento formulado por el Consejo de Administración, que insta a todos los grupos a esforzarse por alcanzar la paridad de género entre los delegados, los consejeros técnicos y los observadores acreditados, tanto para esta reunión de la Conferencia como para las reuniones regionales.

Ahora me referiré a la cuestión de la representación de Myanmar. Al igual que en los últimos cuatro años, la Comisión ha vuelto a recibir dos series de poderes antagónicos. Como bien saben ustedes, la Comisión ha decidido no reconocer a ninguna de las dos autoridades como el Gobierno legítimo de Myanmar, ciñéndose a la postura adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La Comisión también ha tomado nota de la evolución de la situación observada en la OIT en relación con Myanmar desde la clausura de la última reunión de la Conferencia en junio de 2024 y, en particular, de la información, según la cual, en respuesta al llamamiento de esta Comisión, la Conferencia ha solicitado a su Mesa y, por conducto de sus respectivas comisiones, a las Mesas de la Comisión de Asuntos Generales y de la Comisión de Aplicación de Normas que aprobaran toda solicitud recibida de una organización internacional de empleadores o de trabajadores para pronunciar una declaración a través de los representantes de los empleadores o de los trabajadores de Myanmar y permitieran que la declaración se pronunciara en condiciones análogas a aquellas concedidas a los delegados del

Grupo de los Empleadores o del Grupo de los Trabajadores, o de los miembros de las comisiones, según fuera el caso.

Finalmente, además de los cinco casos de seguimiento sometidos a examen de la Comisión en virtud del artículo 34 del Reglamento de la Conferencia con arreglo a las respectivas decisiones adoptadas en la última reunión de la Conferencia, la Comisión ha recibido varias protestas, quejas y comunicaciones, cuyo examen ha acometido de inmediato.

La Comisión está convencida de que su tarea se ve facilitada cuando los poderes llegan a la Oficina Internacional del Trabajo en el plazo señalado para su presentación.

El Presidente

La Comisión de Verificación de Poderes ha aprobado por unanimidad su primer informe y solicita a la Conferencia que tome nota de su contenido sin debate, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, 3) del Reglamento de la Conferencia.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes?

(La Conferencia toma nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes).

Aprovecho esta oportunidad para agradecer a los miembros de la Mesa de la Comisión la excelente calidad de su trabajo y su dedicación. Me han dicho que el ambiente en la Comisión ha sido muy positivo.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).

Viernes, 6 de junio de 2025, a las 14.35 horas

Presidente: Sr. Moyo

Nombramiento de un miembro gubernamental suplente de la Comisión de Verificación de Poderes

El Presidente

(original inglés)

Les doy a todos una cordial bienvenida a esta séptima sesión de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Conferencia recordará que la Comisión de Verificación de Poderes se estableció el lunes en la sesión inaugural. La Secretaría me ha informado de que el Grupo Gubernamental ha nombrado al Sr. Vela Málaga (Perú) como suplente del Sr. Roca-Rey Ross, miembro gubernamental de la Comisión de Verificación de Poderes.

El nombramiento del Sr. Vela Málaga como suplente del miembro gubernamental de la Comisión se presenta ahora ante la Conferencia para su aprobación.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el nombramiento?

(Se aprueba la propuesta).

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).

Viernes, 13 de junio de 2025, a las 10.10 horas

Presidente: Sr. Moyo

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes: Presentación del informe del que la Conferencia toma nota y adopción de las propuestas de la Comisión

El Presidente
(original inglés)

Tengo el placer de declarar abierta la decimoquinta sesión plenaria del último día de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Señalo a la atención de todos ustedes el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las [Actas núm. 1B](#). Concedo la palabra al Sr. Roca-Rey Ross, Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes, quien nos presentará el segundo informe de la Comisión.

Sr. Roca-Rey Ross
Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes

Antes de comenzar, quisiera expresar mis más sentidas condolencias y solidaridad con el Gobierno y el pueblo de la India, así como con los familiares de las víctimas, por el trágico accidente del avión de Air India ocurrido el día de ayer en la ciudad de Ahmedabad.

Tengo el honor de presentar el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las Actas núm. 1B. Este informe contiene las conclusiones relativas a los casos sometidos a su examen.

La Comisión de Verificación de Poderes ha recibido 14 protestas, 2 quejas y 3 comunicaciones. Además, ha examinado 5 casos que se le sometieron en virtud de las decisiones de seguimiento adoptadas en la última reunión de la Conferencia. La Comisión ha celebrado 6 sesiones, todas ellas caracterizadas por un ambiente de trabajo informal y cordial, aspecto particularmente importante dada su composición tripartita, ya que está integrada por un representante gubernamental, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores.

Como Presidente de la Comisión de Verificación de Poderes, primera vez, he tenido la oportunidad de comprender la importancia que reviste este órgano para garantizar que la composición de la Conferencia sea realmente tripartita, principio que defiendo con absoluta convicción. Nuestra Comisión se distingue de los órganos similares que existen en otras organizaciones internacionales por la singularidad de su mandato. Si bien compartimos con ellos la función de examinar la validez formal de los poderes de los Estados Miembros, nuestro mandato se extiende al examen de situaciones de gran complejidad.

La Comisión de Verificación de Poderes está encargada de examinar las protestas presentadas contra los poderes depositados en dos situaciones distintas. La primera de ellas, cuando se alega que un delegado o consejero técnico no ha sido designado de acuerdo con las organizaciones de empleadores o de trabajadores más representativas de su país, y la segunda, cuando se alega que un Gobierno no ha designado al delegado de los empleadores o al delegado de los trabajadores de su país, dando lugar a un caso de delegación incompleta. Hemos examinado 13 casos del primer tipo y 2 del segundo.

El primer tipo de protestas corresponde al mandato fundamental de la Comisión de Verificación de Poderes, que esta ejerce desde 1919 y cuya necesidad resulta evidente: asegurar que los delegados de los empleadores y de los trabajadores designados por los Estados Miembros sean verdaderamente representativos de los empleadores y de los trabajadores de sus países. Para ello, los Gobiernos tienen la obligación de designarlos previo acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país. ¿Qué ocurre si no lo hacen? La Comisión recibe protestas y solicita los comentarios del Gobierno interesado. Sobre la base de la información proporcionada, elabora sus conclusiones.

El segundo tipo de protestas se basa en el artículo 3, 1) de la Constitución de la OIT, que exige a todos los Gobiernos que designen una delegación tripartita ante la Conferencia. Cuando un Gobierno omite incluir a alguno de los grupos sociales, trabajadores o empleadores, ello no solo afecta a los derechos del grupo ausente, sino que además compromete la integridad del proceso tripartito. En los casos examinados este año por la Comisión se ha observado que en uno se privaba a los trabajadores y en otro a los empleadores del derecho de estar representados ante el máximo órgano de decisión de la OIT. Como consecuencia directa, los delegados presentes de los empleadores, en un caso, y de los trabajadores, en el otro, fueron automáticamente privados de su derecho a voto.

Respecto a los casos de seguimiento, quisiera destacar dos en particular: Belarús y Nicaragua.

En el caso de Belarús, por tercer año consecutivo, la cuestión planteada a la Comisión consistía en saber si cabía considerar que los delegados y consejeros técnicos de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) eran verdaderamente representativos de los trabajadores. La información presentada a la Comisión no ha mostrado que esta Federación sea una organización de trabajadores genuina, libre e independiente del Gobierno, lo cual, ha reforzado las serias dudas de la Comisión respecto a la conformidad de la designación de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia con las disposiciones constitucionales pertinentes.

En el caso de Nicaragua, la Comisión ha tomado nota de la decisión del Gobierno de retirarse de la Organización Internacional del Trabajo y de la consiguiente ausencia de una delegación tripartita del país en la presente reunión de la Conferencia. Sin embargo, esta situación no exime al Gobierno de sus obligaciones constitucionales con la OIT y la Comisión recomienda que se mantengan las medidas de seguimiento establecidas.

En relación con las quejas, la Comisión desea recordar que el artículo 13, 2), a) de la Constitución de la OIT establece que cada Estado Miembro es responsable de cubrir los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos que asisten a la Conferencia. El incumplimiento de esta obligación limita la participación efectiva de los empleadores y de los trabajadores quienes, a diferencia de los representantes gubernamentales, enfrentan mayores dificultades para asumir dichos costos por cuenta propia.

Según el Reglamento de la Conferencia, la Comisión de Verificación de Poderes es competente para examinar las quejas en las que se alega que un Miembro no ha pagado los gastos de un delegado titular o que existe un desequilibrio grave y manifiesto entre el número de consejeros técnicos cuyos gastos han sido sufragados en los tres grupos de la delegación. El mandato de la Comisión es, por tanto, limitado, pese a ello, a veces recibe quejas en las que se alega el abono tardío o incompleto de estos gastos.

Durante esta reunión de la Conferencia, la Comisión ha examinado un caso en que un Gobierno no había abonado los gastos de viaje y estancia de un delegado titular para que asistiese a la Conferencia, en contradicción a su obligación de cubrir dichos gastos. En ese sentido, la Comisión exhorta a todos los Estados Miembros a que cumplan con sus obligaciones para asegurar la presencia de los empleadores y de los trabajadores en el más alto órgano de decisión de la OIT.

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mis compañeros y Vicepresidentes de la Comisión: el Sr. Fernando Yllanes Martínez, de México, miembro empleador, y el Sr. Magnús Norðdahl, de Islandia, miembro trabajador. La Comisión ha trabajado con eficacia y espíritu de colaboración tripartita en el cumplimiento de su mandato, y en el presente informe se reflejan las conclusiones adoptadas de forma unánime. También deseo manifestar mi gratitud a la Oficina, a las traductoras y a los intérpretes por su labor, que nos ha permitido trabajar con absoluta fluidez.

Después de estas consideraciones, invito a la Conferencia a que tome nota del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las Actas núm. 1B y están disponible en la página web de la Conferencia. También invito a la Conferencia a que adopte las propuestas de la Comisión formuladas en los párrafos del 11 (Belarús), 18 (Djibouti), 25 (Mauritania), 28 (Nicaragua) y 36 (República Bolivariana de Venezuela) del informe relativos a los cinco casos de seguimiento existentes.

El Presidente (original inglés)

La Comisión de Verificación de Poderes ha aprobado su segundo informe por unanimidad. Solicita a la Conferencia que tome nota de su contenido y adopte las propuestas formuladas en los párrafos 11, 18, 25, 28 y 36 de las Actas núm. 1B, en relación con Belarús, Djibouti, Mauritania, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela.

En virtud del artículo 31, 3) del Reglamento de la Conferencia, estas propuestas se adoptarán sin debate.

De no haber objeciones, ¿puedo considerar que la Conferencia toma nota del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes y adopta las cinco propuestas?

(La Conferencia toma nota del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes y adopta las cinco propuestas).

Doy ahora la palabra a las delegaciones que deseen intervenir.

Sra. Samuelsen Gobierno (Noruega) (original inglés)

Ahora que se acerca el momento de la clausura de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, quisiera antes de nada expresar mis más sinceras felicitaciones al Presidente y a los Vicepresidentes de la Comisión. Su labor es de suma importancia, especialmente en tiempos en los que las democracias y los derechos laborales están sometidos a presiones. Muchas gracias por sus servicios.

La presente reunión de la Conferencia ha demostrado una vez más la importancia que sigue revistiendo la OIT en su calidad de foro mundial para el diálogo, la negociación y el progreso en el mundo del trabajo. Hay un principio esencial de esta institución que es, al mismo tiempo,

simple y profundo: el tripartismo. La participación independiente y en pie de igualdad de Gobiernos, empleadores y trabajadores no es una mera formalidad de procedimiento, es la piedra angular sobre la que se asientan la legitimidad y la fortaleza de la OIT.

Pero, este año, también nos han recordado que estos profundos cimientos deben protegerse de forma activa. Se han planteado preocupaciones con respecto a la composición de algunas delegaciones nacionales. Específicamente, se han planteado dudas acerca de si los representantes de los trabajadores eran nombrados de forma independiente por sus organizaciones, tal como exige la Constitución de la OIT.

Seamos claros, cuando la independencia de los representantes de los trabajadores o de los empleadores se ve comprometida, se pone en peligro el equilibrio de voces que define a esta Organización. Esta no es una cuestión meramente normativa, sino una cuestión de principios. Se trata de garantizar que cada una de las voces en esta mesa sea auténtica, responsable y esté facultada para hablar en nombre de aquellos a los que representa.

De cara a la aplicación de las decisiones adoptadas durante la presente reunión —relativas al trabajo en plataformas, los peligros biológicos y la formalización de la economía informal— renovemos nuestro compromiso con los valores que nos han traído aquí. Defendamos la integridad del tripartismo, no solo mediante palabras, sino también con hechos. Porque únicamente de ese modo podemos garantizar que la OIT siga siendo aquello para lo que fue concebida: un foro de confianza, inclusivo y eficaz para forjar un futuro del trabajo justo.

Sra. Belskaya
Gobierno (Belarús)
(original ruso)

Mi delegación desea comentar la parte del informe de la Comisión de Verificación de Poderes relativa a la delegación de trabajadores de Belarús. Durante los últimos tres años se ha puesto en marcha una campaña en el foro de la OIT para desacreditar a la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), la asociación sindical más representativa del país. Se utiliza como instrumento un mecanismo para impugnar los poderes de la FPB, junto con documentos de los órganos de control en los que se alega claramente la falta de autonomía e independencia del que es el mayor sindicato de nuestro país, que agrupa a 15 sindicatos sectoriales que suman 4 millones de personas y representan al 90 por ciento de los trabajadores de Belarús.

Asimismo, el Gobierno presenta regularmente a la Comisión de Verificación de Poderes y a los órganos de control competentes información que confirma sin reservas la condición de la FPB de órgano independiente que organiza su trabajo de forma autónoma. El Gobierno no financia ni controla la FPB. Sin embargo, en el informe de la Comisión de Verificación de Poderes no se refleja ninguna de esas características de la FPB y se expresan dudas sobre la legitimidad de la inclusión de representantes de la FPB en la delegación tripartita de Belarús, además de formularse recomendaciones para llevar a cabo un seguimiento de la situación.

Les recordaré que la FPB llevaba más de 30 años representando los intereses de los trabajadores de Belarús en el seno de la OIT, desde la independencia del país a principios de la década de los noventa. ¿Por qué se ha intentado en los últimos tres años restringir la plena participación de los sindicatos bielorrusos en las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo y, fundamentalmente, excluirlos del diálogo en el ámbito internacional? En realidad, la inmensa mayoría de los miembros de la FPB y de los sindicatos bielorrusos no apoyaron los esfuerzos políticos e inconstitucionales para derrocar a las autoridades en 2020 y se pronunciaron a favor del Presidente y el Gobierno elegidos de forma legal, al contrario que los dirigentes de los denominados sindicatos independientes, que participaron de manera activa

en actividades claramente anticonstitucionales que contravenían la ley y trataban de derrocar a las autoridades legítimas.

No obstante, todos estos hechos no son tenidos en cuenta por los órganos de control de la OIT ni por quienes protestan contra la participación de los sindicatos bielorrusos en la Conferencia. La maquinaria burocrática de la OIT funciona tan bien que el informe y las recomendaciones relativos a Belarús, y de hecho no solo sobre Belarús, responden en gran medida a los intereses de un grupo de países occidentales y cuentan con su apoyo.

Durante tres años consecutivos se ha intentado cuestionar la autoridad de la FPB. Por lo tanto, la OIT y la Conferencia utilizan obsesivamente la independencia de los sindicatos para oponerse al Estado bielorruso y evitar cooperar con él. A nuestro juicio, se trata de un intento de socavar los cimientos del tripartismo en Belarús y el fructífero y productivo diálogo social que ha existido. Consideramos que se trata de una táctica con motivaciones políticas destinada a negar a millones de trabajadores, que militan en asociaciones sindicales legalmente establecidas en Belarús, una voz dentro de una organización internacional universal.

Una de las razones profundas que subyacen al intento de obligar a Belarús a negar a los representantes de la FPB el derecho a participar en nuestra delegación tripartita es que los órganos de control de la OIT y la supuesta independencia de los expertos muestran una falta absoluta de deseo de examinar la realidad de la situación en el contexto nacional de Belarús.

En rigor, la OIT lleva decenios tomando parte en una amplia campaña contra Belarús para intentar cambiar el curso de su desarrollo. Aunque declara respetar la soberanía y el multilateralismo, en realidad ha intentado imponernos enfoques y modelos de desarrollo político y económico, como el movimiento sindical y relaciones entre los sindicatos y el Estado que han formado sobre todo en los países occidentales. ¿Por qué ocurre esto? Evidentemente, para imponer los intereses de los países que controlan los sectores financiero, tecnológico y de investigación de la economía mundial. De ese modo, les resulta más fácil controlar el mercado mundial y la posibilidad de utilizar sus propios recursos como deseen. Al llevar a cabo una política de este tipo, ¿no está traicionando la OIT su idea fundamental, esto es, proteger los derechos de los trabajadores y la igualdad de todos los interlocutores?

Belarús se propone proteger el camino en pos del desarrollo político y económico que se ha trazado a través del diálogo social constructivo y auténtico, así como apoyar los principios básicos de la labor de las organizaciones internacionales basados en la soberanía y la igualdad de todos los interlocutores.

El Presidente (original inglés)

Aprovecho esta oportunidad para, en nombre de toda la Conferencia, agradecer nuevamente a los miembros de la Mesa de esta Comisión la excelente calidad de su trabajo. Esta Comisión realiza un trabajo que es fundamental para garantizar una representación tripartita en la Conferencia.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

8B

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 9 de julio de 2025

Sesión plenaria: Foro de la Coalición Mundial para la Justicia Social¹

Índice

	Página
Apertura del Foro.....	3
Enfoque en intervenciones clave - Salarios vitales: un motor del desarrollo social y económico.....	8
Conversación entre los asociados - Fomentar una transición justa a través del diálogo social.....	12
Diálogo temático interactivo - Empoderar a la juventud para la justicia social.....	21
Enfoque en intervenciones clave - Prácticas empresariales responsables para sociedades inclusivas y sostenibles	23
Conversación entre los asociados - Economía basada en los derechos humanos.....	28
Diálogo temático interactivo - Liderando el cambio: IA para el impacto social.....	37
Clausura oficial	39

¹ Enlace al vídeo de la sesión: [ILO Live - Foro anual de la Coalición Mundial para la Justicia Social](#).

Jueves, 12 de junio de 2025

Presidente: Sr. Moyo

Apertura del Foro²

- Alocución del Sr. Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT, Copresidente del Grupo de Coordinación
- Alocución del Sr. Luiz Marinho, Ministro de Trabajo del Brasil, Copresidente del Grupo de Coordinación
- Alocución del Sr. Roberto Suárez Santos, Secretario General, Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Alocución del Sr. Luc Triangle, Secretario General, Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Alocución del Excmo. Sr. Luis Rodolfo Abinader Corona, Presidente Constitucional de la República Dominicana

El Presidente de la Conferencia declara abierto el Foro anual de la Coalición Mundial para la Justicia Social y da la bienvenida a los distinguidos invitados y participantes. Afirma que el Foro supone un punto de inflexión para el avance de la justicia social a escala mundial y, al mismo tiempo, representa una nueva fase de la Coalición como plataforma que promueve la acción, el diálogo y las intervenciones concretas lideradas por los asociados. Destaca la importancia que revisten la participación de los asociados, los diálogos temáticos y las contribuciones de los más de 350 participantes, y señala que el programa del Foro incluye debates de mesa redonda y conversaciones dirigidas por los asociados y moderadas por personalidades de reconocido prestigio. Subraya también el carácter inclusivo del Foro, que reúne a los asociados de la Coalición y a los delegados tripartitos de la Conferencia Internacional del Trabajo, y anima a todos a participar en él.

El Presidente invita a los asistentes a ver un [vídeo](#) sobre la Coalición.

El Sr. Houngbo da la bienvenida a los participantes y expresa su agradecimiento por el creciente impulso y respaldo con que cuenta la Coalición. Reconoce el desequilibrio de género existente en la tribuna de oradores, lo que recuerda que aún queda mucho por hacer para promover la justicia social, en tanto que responsabilidad compartida, en particular para alcanzar la plena participación de las mujeres. Al reflexionar sobre la evolución de la Coalición desde su creación en 2023, señala que esta ha experimentado un rápido crecimiento, tanto en tamaño como en contenido. La Coalición, que cuenta actualmente con unos 350 asociados, concita un amplio consenso sobre la necesidad urgente de promover la justicia social en un momento de incertidumbre a escala mundial. Hace hincapié en que la Coalición no debe circunscribirse a las actividades de promoción de dicho objetivo, sino también a la obtención resultados, y destaca que el Foro aborda la manera de pasar de la reflexión a la acción. A este respecto, el orador cita varios ejemplos concretos de progreso, entre ellos, el de un foro regional sobre prácticas empresariales responsables celebrado en la India, en el que se presentaron diez estudios de caso, y el de un proyecto piloto del Centro de Excelencia sobre Desigualdad del Congo, que permitió reunir a los interlocutores sociales y a representantes de

² Enlace al vídeo de la sesión: [ILO Live - Sesión de apertura del Foro anual](#).

los organismos de las Naciones Unidas para llevar a cabo acciones coherentes y armonizadas. Señala además que 18 países han asumido el compromiso firme de incrementar las inversiones en empleo y protección social a través del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas. Da las gracias a los países que han prestado apoyo financiero y técnico, entre ellos Italia, Alemania, los Países Bajos, Suiza, Finlandia, el Japón y Francia, e indica que estas contribuciones han permitido realizar actividades en ámbitos clave como la productividad, el salario vital y el apoyo operacional a la secretaría de la Coalición. Asimismo, agradece el liderazgo ejercido por el Brasil y el Ministro Marinho, así como los esfuerzos desplegados por el Grupo de Coordinación de la Coalición para marcar el rumbo y mantener la buena marcha de las actividades. De cara al futuro, el orador subraya la necesidad de centrar los esfuerzos de la Coalición en los ámbitos prioritarios, en particular en lo relativo al impacto de la inteligencia artificial (IA). A este respecto, cita el último informe de la OIT sobre la IA generativa, en el que se señala que el 25 por ciento de los puestos de trabajo —ocupados mayoritariamente por mujeres— están en riesgo de desaparecer, lo que viene a corroborar que la consecución de la justicia social no solo incluye, sino que también trasciende, el mundo del trabajo. En este sentido, insta a adoptar con urgencia una estrategia de adaptación como respuesta a los retos y las oportunidades que plantean las nuevas tecnologías. Insiste en que la aspiración a la justicia social trasciende el mundo del trabajo y requiere un esfuerzo colectivo. Insta a fomentar el aprendizaje mutuo y la autorreflexión, en particular en el marco de los preparativos de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y de la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, que se celebrará en Sevilla, con el fin de contribuir a la forja de un mundo mejor.

El Sr. Marinho, tras dar la bienvenida a los participantes en el segundo Foro anual de la Coalición Mundial para la Justicia Social, expresa su orgullo por el papel que desempeña el Brasil como copresidente del Grupo de Coordinación de la Coalición. Recuerda que la Coalición, en cuyo acto de presentación —celebrado el año anterior en la misma sala en la que tiene lugar el Foro— intervino el Presidente Lula, se creó con el objetivo de otorgar a la justicia social un lugar central en el desarrollo sostenible, no como un mero componente, sino como un pilar fundamental de la agenda mundial. Señala que la colaboración del Brasil se rige por cuatro principios básicos consistentes en: reformar la gobernanza económica para dar prioridad a un crecimiento inclusivo y sostenible; promover una participación inclusiva a través de la búsqueda conjunta de soluciones; armonizar los objetivos de las transiciones climática y laboral con la necesidad de crear empleo decente, y reafirmar el diálogo social como elemento esencial para generar consenso y garantizar la legitimidad. Tras insistir en que esos son los principios que guían la participación del Brasil en la Coalición, indica que, en 2025, la Coalición ha entrado en una nueva fase, y está pasando del planteamiento teórico a acciones concretas, con la puesta en práctica de intervenciones clave a nivel nacional, regional y mundial. El orador pone de relieve que en las últimas reuniones de la Coalición han intervenido activamente más de 500 participantes, lo que demuestra el amplio interés que esta ha concitado. Asimismo, señala que los procesos son intencionadamente inclusivos y flexibles. Invita a todos los asociados a que contribuyan a la Coalición aportando conocimientos técnicos especializados, movilizandolos recursos financieros, realizando actividades de promoción o compartiendo experiencias. Anuncia que los dos bancos públicos más importantes del Brasil, Caixa Econômica Federal y Banco do Brasil, se han unido a la Coalición, lo que demuestra el empeño del Gobierno de su país en obtener resultados tangibles que benefician a las personas y a las comunidades. Hace hincapié en que participar en la Coalición es una opción voluntaria, pero a la vez representa un compromiso firme de apoyo mutuo y acción colectiva. Encomia el liderazgo ejercido por el Director General de la OIT, que ha movilizado a cientos de asociados con el objetivo de hacer realidad el mandato fundacional de la OIT de promover la paz

mediante la justicia social y el trabajo decente. En cuanto a la cuestión de los salarios decentes, señala que, aunque se han conseguido mejoras salariales reales, especialmente en los países en desarrollo, demasiados trabajadores siguen percibiendo remuneraciones inadecuadas. Los salarios decentes no son solo una cuestión de justicia, sino un motor clave del desarrollo. El Brasil, bajo el liderazgo del Presidente Lula, está impulsando políticas destinadas a incrementar el poder adquisitivo y reducir la pobreza y la desigualdad. Para concluir, el orador reafirma el compromiso del Brasil con el multilateralismo y desea a todos los participantes discusiones fructíferas.

El Sr. Suárez Santos reitera el firme apoyo de los empleadores al multilateralismo, las instituciones internacionales eficaces y la modernización de las alianzas, y explica que ese compromiso con la cooperación práctica es lo que ha llevado a la OIE a unirse a la Coalición. Subraya que, en tiempos de incertidumbre generalizada, de transformación tecnológica y de pérdida de confianza en las instituciones, es necesario contar con estructuras ágiles y con capacidad de reacción que estén próximas de las personas y respondan a sus necesidades reales. Expresa su sincero agradecimiento al Director General de la OIT, así como a todo su equipo —en particular a la Directora General Adjunta—, por haber hecho realidad la declaración de intenciones que acompañó a su candidatura al cargo que hoy ocupa, convirtiéndola en una iniciativa dinámica con un impulso cada vez mayor. Reconoce que, a pesar de las reservas iniciales expresadas por los empleadores con respecto a la Coalición, esta ha evolucionado hasta convertirse en una plataforma con un mayor grado de ambición y profesionalismo, y elogia las contribuciones realizadas por el Grupo de Coordinación, al que pertenece el miembro de la OIE de Malasia en calidad de copresidente. Subraya la necesidad de demostrar claramente el valor de la Coalición para la comunidad empresarial, en particular las pequeñas y medianas empresas (pymes), y enumera tres prioridades clave. En primer lugar, acoge con satisfacción las 14 intervenciones clave identificadas, destacando en particular el desarrollo de las competencias —sobre todo en relación con la IA y la transformación digital— como una de las principales prioridades. En segundo lugar, subraya la importancia de un programa sobre la productividad que contribuya a que los trabajadores salgan de la informalidad. En tercer lugar, pide que se redoblen los esfuerzos para promover la igualdad de oportunidades, mejorar el acceso a la financiación y asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Reafirma la importancia crucial del diálogo social y subraya la necesidad de reforzar las capacidades institucionales de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para asegurar una participación real. También señala los retos a los que se enfrentan las empresas en numerosos países debido a la debilidad de las instituciones y a una excesiva reglamentación, y declara que los entornos favorables son esenciales para la innovación, el crecimiento y la creación de empleo. Destaca que las empresas sostenibles son indispensables para lograr el trabajo decente y pide más apoyo para la iniciativa empresarial y el desarrollo de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes). Tras reiterar la disposición de la OIE a contribuir con propuestas concretas, pone de relieve la participación de los empleadores en iniciativas como las relativas a los salarios vitales y las prácticas empresariales responsables. Insiste en que la Coalición no es una mesa de negociación, sino una plataforma para la colaboración y la obtención de resultados que, con el grado de ambición y el compromiso adecuados, pueda ofrecer soluciones a los retos mundiales a nivel de las empresas.

El Sr. Triangle expresa su apoyo firme y de principios a la Coalición, que ofrece una respuesta necesaria y urgente a las crisis interconectadas de nuestros días, provocadas por los conflictos armados, la emergencia climática, la inestabilidad geopolítica y el aumento de las desigualdades. Felicita al Director General de la OIT, al Presidente Lula, al Ministro Marinho y a todos los asociados por la puesta en marcha de esta iniciativa, y subraya que la justicia social

y la paz no son una cuestión opcional, sino la base del desarrollo sostenible y la prosperidad compartida. En un contexto de desigualdad económica, inseguridad alimentaria, reducción del espacio democrático y crecientes amenazas a los derechos humanos y laborales, especialmente para las mujeres, los niños y las comunidades marginadas, subraya la necesidad de emprender una acción mundial ambiciosa y coordinada. Reafirma el total compromiso del movimiento sindical mundial con la Coalición y enumera tres intervenciones prioritarias que la CSI está codirigiendo, y que consisten en: 1) promover una economía basada en los derechos humanos; 2) garantizar salarios vitales para todos, y 3) reforzar el diálogo social para una gobernanza eficaz. En cuanto a la cuestión de la economía basada en los derechos humanos, subraya la necesidad de hacer de los derechos laborales el eje central de la política económica e insta a reformar el comercio mundial, la inversión y los sistemas financieros con el fin de dejar de aplicar medidas de austeridad e invertir en servicios públicos, trabajo decente y cohesión social. Se refiere a la próxima Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, que se celebrará en Sevilla, y a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social como eventos de gran importancia para dar nuevo impulso a este proceso. En cuanto al diálogo social, advierte contra la erosión de los derechos laborales provocada por la digitalización y el control algorítmico, y subraya la necesidad de proteger la negociación colectiva y la representación de los trabajadores. Insiste en que el diálogo social debe ser un pilar de la gobernanza democrática y eficaz. En cuanto a los salarios vitales, celebra las iniciativas emprendidas a nivel mundial al respecto y destaca la necesidad de promover la conformidad con las normas de la OIT, sobre la base de la negociación colectiva, los parámetros relativos al costo de la vida y la convergencia salarial a fin de evitar enfoques fragmentados. Insta a los Gobiernos y a los empleadores a que amplíen la cobertura del salario vital y aseguren remuneraciones decentes para todos. Para concluir, subraya que la Coalición ofrece un compromiso renovado con el multilateralismo y una respuesta justa a la inseguridad y la desigualdad mundiales. Afirma que el movimiento sindical está dispuesto a colaborar con todos los asociados para defender la democracia, promover la justicia social y lograr un cambio real a través de la acción colectiva.

El Excmo. Sr. Abinader Corona reafirma el compromiso firme y práctico de su Gobierno con la justicia social como base del desarrollo sostenible, la paz y la legitimidad democrática. En su calidad de representante de un país que sitúa la dignidad humana y la inclusión en el centro de sus políticas públicas, destaca que la justicia social no debe seguir siendo un ideal etéreo, sino que ha de traducirse en resultados tangibles: salarios que permitan vivir con dignidad, condiciones de trabajo seguras y saludables, y acceso universal a la protección social, a una educación de calidad y a oportunidades. Recalca que el derecho al trabajo es algo más que una cuestión económica: es una cuestión de dignidad, de identidad y de desarrollo colectivo. Hace un llamamiento a la unidad, el diálogo y el respeto mutuo como base para forjar la cohesión social. Se refiere a las reformas salariales que se han llevado a cabo recientemente en la República Dominicana y, a ese respecto, señala que el salario mínimo ha aumentado más de un 60 por ciento en términos nominales y casi un 25 por ciento en términos reales, y que ahora cubre una proporción muy considerable del costo de la canasta básica de productos. Menciona también otros logros en materia de desarrollo inclusivo, y señala, entre otras cosas, que se ha alcanzado la cifra récord de 5,1 millones de personas empleadas con empleo formal, con un 46,6 por ciento de los puestos de trabajo en el sector formal —la más alta de la historia del país— y que, por primera vez, la tasa de ocupación de mujeres en empleos formales ha superado el 50 por ciento. Explica que se está promoviendo la formalización con incentivos de apoyo, en el marco de un proceso en el que el Estado actúa como agente facilitador. Asimismo, hace referencia al amplio programa de política social adoptado por el Gobierno, que incluye la cobertura universal de salud, que alcanza ya al 97 por ciento de la población, y destaca las

importantes inversiones realizadas en materia de educación y formación profesional. La ampliación de las instituciones de formación técnica, los campus universitarios y las escuelas politécnicas está favoreciendo la empleabilidad y aumentando las oportunidades de cara al futuro. Gracias a todos estos esfuerzos, casi la mitad de la población ha pasado a formar parte de la clase media y los índices de pobreza y de pobreza extrema registran actualmente mínimos históricos. La República Dominicana reafirma su compromiso con las prioridades fundamentales de la Coalición, que son fortalecer el diálogo social, impulsar una transición justa hacia economías sostenibles, promover la responsabilidad empresarial e integrar los derechos humanos en los marcos de políticas económicas. Como muestra del firme compromiso de la República Dominicana con la cooperación regional, el orador señala que su país será sede de la próxima Reunión Regional de las Américas de la OIT. Para concluir, reitera que la justicia social no es solo un imperativo político y ético, sino una inversión estratégica en la paz duradera, la legitimidad democrática y la prosperidad compartida. Afirmar que no hay mejor política económica que la de las personas que trabajan, y pide a los asociados que colaboren para que todas las personas tengan acceso a oportunidades, a los derechos y a una vida digna.

Enfoque en intervenciones clave - Salarios vitales: un motor del desarrollo social y económico³

Moderadora

- Sra. Sharanjit Leyl

Panelistas

- Sr. Firmin Ayessa, Ministro de Estado, Ministro de la Función Pública, Trabajo y Seguridad Social, República Democrática del Congo
- Sra. Yolanda Díaz Pérez, Vicepresidenta Segunda del Gobierno de España, Ministra de Trabajo y Economía Social
- Sra. Sonya Mohamed Abdulla Janahi, Vicepresidenta para Asia, Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Sr. Anselme Amoussou, Secretario General de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benín
- Dr. Jeremy Farrar, Director Ejecutivo, Director Científico, Organización Mundial de la Salud (OMS)
- Sra. Bettina Schaller, Vicepresidenta Superior, Directora de Asuntos Públicos, El Grupo Adecco

La moderadora abre el panel dando la bienvenida a los participantes y presentando el debate en el marco del Foro anual de la Coalición. Enmarca el tema de los salarios vitales como una de las 14 intervenciones clave de la Coalición y pone de relieve su importancia para el desarrollo inclusivo y la globalización justa. Destaca que en la sesión se expondrán iniciativas impulsadas por los asociados para aplicar los salarios vitales y con ello se ilustrará el enfoque intersectorial y práctico de la Coalición.

El Sr. Ayessa destaca la elección del Congo como país piloto en África para la intervención clave de la Coalición relacionada con las desigualdades. Hace hincapié en que el Congo está contribuyendo activamente mediante un Plan de Acción Nacional centrado en la justicia social, que se está ultimando, con medidas iniciales entre las que se incluyen el aumento del salario mínimo y la reducción de la disparidad salarial. A través de la recogida de datos y de encuestas se determinan los sectores con bajos salarios para orientar reformas encaminadas a promover la equidad salarial y la justicia social. Entre las reformas legislativas recientes está la adopción de un Código del Trabajo revisado y una escala salarial actualizada para el sector público que tienen en cuenta las condiciones reales de los trabajadores. La siguiente fase del Plan se centra en la reducción de la desigualdad en el acceso al empleo y al emprendimiento mediante el fortalecimiento del diálogo social y el aumento de la capacidad institucional, en particular en la inspección del trabajo. La estrategia se basa en dos pilares fundamentales. Primero, la mejora de las políticas y los programas públicos que promueven el trabajo decente y unos salarios justos en los sectores público y privado. Segundo, la ampliación de la protección social a todos los trabajadores, especialmente al más del 85 por ciento de la fuerza de trabajo que se concentra en la economía informal. Para que la reforma sea significativa es necesaria una

³ Enlace al vídeo de la sesión: [ILO Live - Enfoque en intervenciones clave - Salarios dignos: un motor del desarrollo social y económico](#).

gobernanza inclusiva y la participación de todas las partes interesadas. En el Congo, las decisiones se toman mediante un verdadero diálogo tripartito en el que participan el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, con aportaciones adicionales de la sociedad civil y los asociados para el desarrollo. Este enfoque se está ampliando ahora a un modelo «tripartito plus» más extenso. El orador atribuye a la Coalición el mérito de ser una plataforma —técnica, institucional y diplomática— esencial para apoyar las agendas nacionales de justicia social. Desempeña un valioso papel a la hora de facilitar el aprendizaje entre pares y propiciar los contactos con asociados internacionales y financieros. El orador saca dos lecciones de los esfuerzos que está realizando el Congo: la importancia esencial de los datos sobre salarios y la necesidad de indexar los salarios al costo de la vida, pese a las dificultades. Para concluir, hace un llamamiento a actuar con audacia frente a la dificultad y reafirma el compromiso del Congo con la promoción de la justicia social a través de la cooperación, la ambición y la determinación colectiva.

La Sra. Díaz Pérez hace hincapié en que la experiencia de España demuestra que las políticas laborales progresistas, basadas en el diálogo social tripartito, pueden reducir la desigualdad y promover la justicia social. Afirma que la defensa del trabajo decente es esencial para construir sociedades más igualitarias, especialmente en un momento de creciente desigualdad. La decisión de España de elevar el salario mínimo legal un 61 por ciento en cinco años es una política fundamental que contribuye a reducir la desigualdad, alcanzar niveles de empleo sin precedentes —incluidas las mujeres— y aumentar la inclusión social. El salario mínimo demuestra ser una poderosa herramienta para luchar contra la pobreza de los ocupados, estimular la economía y elevar los salarios en general. La oradora explica que esta estrategia, sumada a las reformas laborales que promueven el empleo estable y las medidas de protección contra la crisis, ha apoyado el fuerte crecimiento económico y la cohesión social de España. Los resultados han sido, entre otros, una reducción del 22 por ciento de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, aumentos salariales para los trabajadores con salarios bajos y beneficios específicos para los trabajadores jóvenes. La oradora describe el salario mínimo como la política feminista más eficaz de España, puesto que las mujeres —que se concentran más en sectores peor remunerados— son las que más se benefician. España también ha aplicado normas de transparencia, planes de igualdad obligatorios a nivel de empresas y una herramienta pública para evaluar el valor de los puestos de trabajo y detectar disparidades salariales injustificadas. La oradora pide que se imparta una mejor formación en negociación colectiva e insta a los empleadores y a los sindicatos a abordar la infravaloración sistémica de los puestos de trabajo que ocupan normalmente las mujeres, especialmente en el sector del cuidado y el sector social, un trabajo que es esencial pero que está persistentemente mal pagado. Describe a grandes rasgos cuatro medidas adicionales. En primer lugar, España insiste en que ningún trabajo debería crear pobreza; el trabajo decente debe sacar a la gente de ella. En segundo lugar, un comité de expertos apoya las decisiones relativas al salario mínimo con datos empíricos. En tercer lugar, los márgenes de beneficio de las empresas se comparten ahora en más de 5 000 mesas de negociación para apoyar negociaciones salariales fundamentadas. En cuarto lugar, España está reformando la legislación para vincular permanentemente el salario mínimo al 60 por ciento del salario mediano. La oradora concluye afirmando que la reducción de la desigualdad es una decisión política y una cuestión de derechos y elogia a la Coalición por ser una plataforma esencial para construir sociedades más justas y más inclusivas en las que nadie sea pobre trabajando.

El Sr. Amoussou recalca que el debate mundial actual sobre los salarios mínimos, decentes y vitales refleja un problema básico no resuelto en los mercados de trabajo, especialmente grave en el contexto africano. Muchos trabajadores africanos siguen en la pobreza pese a estar ocupados, mientras que los sindicatos a menudo carecen de

reconocimiento básico y de libertad sindical, lo que limita seriamente su capacidad para defender la justicia salarial. El orador destaca que es esencial empoderar a los sindicatos y señala que se les debe prestar apoyo para formar alianzas con la sociedad civil con miras a que actúen como un verdadero contrapeso al poder político y económico. Aunque los aumentos salariales son importantes, el orador sostiene que no son suficientes si la inflación supera a los ingresos. Pide un enfoque más amplio que incluya protección social, seguro de salud y otras prestaciones que mejoran los niveles de vida y reducen la dependencia salarial. Asimismo, destaca la necesidad de contar con datos fiables sobre las estructuras salariales, de los que a menudo no se dispone o que se eliminan cuando revelan verdades incómodas, como la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Es necesario un diálogo social inclusivo y sincero, basado en el respeto mutuo y adaptado a las realidades nacionales. El orador advierte contra las soluciones de «corta y pega» que pasan por alto las dificultades locales, como el riesgo de que la automatización desplace a los trabajadores poco cualificados. Concluye que la justicia salarial exige una transformación estructural, indicadores sociales más sólidos y la ampliación de la protección social, sobre todo en las regiones dominadas por el empleo informal. Hace hincapié en que la justicia social debe considerarse no solo en términos de ingresos, sino como una cuestión de dignidad, inclusión e igualdad de oportunidades. Insta a los asociados de la Coalición a asumir un papel preponderante en el fortalecimiento de la cooperación, la amplificación de la voz de los trabajadores y el reequilibrio de poder en el diálogo tripartito a través de una participación respetuosa, basada en datos y responsable.

La Sra. Janahi, hablando en nombre de la OIE, expresa su firme apoyo al acuerdo tripartito sobre los salarios vitales alcanzado en febrero de 2024 con el apoyo de la OIT. Este consenso representa un importante paso adelante al aclarar dos principios esenciales: los salarios vitales deben cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, y las políticas salariales deben garantizar la sostenibilidad empresarial teniendo en cuenta la productividad y las condiciones económicas. Para los empleadores, la aplicación de los salarios vitales es compleja y debe basarse en el diálogo social, datos precisos y la viabilidad práctica. También suscita preocupación el cálculo de los salarios vitales ligado a la productividad, y su aplicación sin poner en riesgo la supervivencia de las empresas, especialmente las pymes, que conforman más del 90 por ciento de las empresas a nivel mundial. La oradora subraya la necesidad de que la OIT desempeñe un papel esencial en la creación de un marco creíble, transparente y consensuado para los salarios vitales, y pide que se establezca un centro de datos sobre salarios que proporcione información a nivel nacional sobre las estructuras salariales, los costos de vida y las realidades económicas. Esto es crucial en aras de evitar un enfoque único para todos y de concebir soluciones inclusivas específicas para los distintos países. La oradora destaca también que la armonización y la coherencia son esenciales: las empresas ya están desbordadas por la fragmentación de las normas y las cargas relacionadas con su cumplimiento. Cualquier nueva norma sobre los salarios vitales debería aportar valor, no duplicar esfuerzos o sobrecargar a las empresas, sobre todo a las pymes. La agenda sobre el salario mínimo no debería transformarse en una herramienta de cumplimiento, sino en una plataforma colaborativa que apoye el diálogo, la cooperación y resultados equilibrados para todos. Por último, la oradora insiste en que la productividad debe crecer a la par que los salarios. Aumentar los salarios sin atajar problemas subyacentes —como la informalidad, los déficits de productividad o la falta de transparencia— menoscabará el objetivo del trabajo decente. La oradora concluye diciendo que el camino que debe seguirse es el diálogo social sostenido, el entendimiento mutuo y la formulación de políticas realistas y fundamentadas en datos que respeten la diversidad de contextos nacionales y capacidades empresariales.

El Dr. Farrar hace hincapié en la necesidad urgente de entablar una colaboración intersectorial para lograr la justicia social, señalando que sectores como la sanidad, la educación, los sistemas jurídicos, los derechos humanos y la igualdad de género tienen efectos amplificadores en la cohesión social. Destaca que la sanidad es fundamental para la justicia social, en particular en vista de la pandemia, que expuso profundas desigualdades dentro de los países y entre ellos. El orador pone de relieve la carga que suponen los costos de atención de la salud, especialmente los gastos directos y la contribución infravalorada de los cuidadores informales a menudo no remunerados —en su mayoría mujeres— cuyo papel debe reconocerse y apoyarse. Advierte de que el mundo está sufriendo alteraciones intensas, entre ellas cambios geopolíticos, cambios demográficos, efectos climáticos y transformaciones tecnológicas, que ponen en entredicho los modelos económicos y sociales existentes. Estas alteraciones exigen que se formulen políticas preventivas, no reactivas. El orador también llama la atención sobre la creciente desconfianza en las instituciones y la necesidad de que organizaciones como la OMS y la OIT revisen su papel y actúen con honestidad y humildad. Además, insta a la OIT a convocar una coalición de sectores amplificadores —entre ellos la sanidad y la educación— para crear de manera conjunta un contrato social renovado. La justicia social debe ser el eje de las estrategias de desarrollo, y la ciencia y los datos deben fundamentar la actuación. Para concluir, el orador pide a todos los participantes que traduzcan las palabras amables en compromisos concretos en los próximos 12 meses y reafirma la disposición de la OMS a colaborar en el marco de la Coalición para impulsar esta agenda.

La Sra. Schaller recalca el profundo compromiso de su empresa con unos salarios justos y decentes, señalando que paga a casi 2 millones de trabajadores en 60 países y considera la remuneración y el valor del trabajo fundamentales para su misión. Acoge con satisfacción la creciente atención que se está prestando a los salarios vitales no solo en las esferas políticas, sino también en los consejos de administración, las cadenas de suministro y entre los consumidores. Destaca la importancia del acuerdo tripartito de la OIT, en particular su definición clara de salario vital, que tiene en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores como la sostenibilidad de las empresas, lo que permite a empresas como Adecco empezar a construir modelos internos congruentes. Señala que las estructuras salariales a menudo vienen determinadas por convenios colectivos, lo que hace esencial conocer las realidades locales. Además, empresas como El Grupo Adecco buscan en la OIT una referencia creíble y unificada para guiar la aplicación. La oradora pide que se establezcan sistemas de datos sólidos, incluido un centro de datos mundiales sobre salarios dirigido por la OIT y mejores estadísticas nacionales, con un mecanismo para reflejar los datos a nivel de empresas. Las expectativas deben ser realistas, especialmente en el caso de las pymes, y cualquier iniciativa mundial sobre los salarios vitales debe ser inclusiva y no prescriptiva y apoyar la sostenibilidad empresarial. La oradora subraya la importancia del diálogo social como herramienta primordial para asegurar resultados equilibrados. Los salarios vitales son ahora una prioridad estratégica para El Grupo Adecco, y la empresa se ha comprometido plenamente a avanzar en colaboración con su federación sectorial (la Confederación Mundial del Empleo), la OIE y los interlocutores sociales. La oradora concluye reafirmando la implicación de Adecco en la Coalición y tilda el momento actual de hito fundamental en un viaje de largo recorrido.

Conversación entre los asociados - Fomentar una transición justa a través del diálogo social⁴

Facilitadores/Introducción

- Sra. Celeste Drake, Directora General Adjunta, OIT
- Sr. Colin Jordan, Ministro de Trabajo, Seguridad Social y Sector Terciario, Barbados
- Sra. Sheena Mayers-Granville, Directora Ejecutiva, Confederación de Empleadores de Barbados
- Sr. Antônio Lisboa, Secretario de Relaciones Internacionales, Central Única dos Trabalhadores, Brasil (CUT Brasil)

Panelistas

- Sr. Luiz Marinho, Ministro de Trabajo y Empleo, Brasil
- Sra. Sandra Hassan, Viceministra de Trabajo, Canadá
- Sr. Andrés Romero Rodríguez, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica
- Sr. Yiannis Panayiotou, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Chipre
- Sr. Muhammadu Maigari Dingyadi, Ministro de Trabajo y Empleo, Nigeria
- Sr. Chaudhary Nadeem Aslam, Secretario Federal, Ministerio de Pakistaníes en el Exterior y Desarrollo de Recursos Humanos, Pakistán
- Sr. Daniel Maurate Romero, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú
- Sr. Bienvenido E. Laguesma, Secretario de Trabajo y Empleo, Filipinas
- Sr. Issam Lahmar, Ministro de Asuntos Sociales, Túnez
- Sr. Mohammad Ali Mohseni Bandpei, Viceministro de Asuntos Parlamentarios, Irán
- Sr. Andy Ellul, Secretario Parlamentario para el Diálogo Social, Malta
- Sr. Burak Akçapar, Embajador y Representante Permanente de la República de Türkiye ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
- Sr. Oliver Röpke, Presidente, Comité Económico y Social Europeo (CESE)
- Sra. Miloushka Sboui-Racamy, Asesora Principal, Consejo Económico y Social de Curaçao y miembro del Consejo Directivo de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS)
- Sra. Linda Kromjong, Presidenta, amfori
- Sr. Giovanni Pagani, Jefe de Liderazgo Climático Inclusivo, C40 Cities
- Sr. Ed Pomfret, Director de Promoción y Campañas, Oxfam

La Sra. Drake presenta la Conversación entre los asociados como un paso crucial en la puesta en marcha de la Coalición Mundial para la Justicia Social, y destaca que la iniciativa ha avanzado de la fase de concepción a su aplicación práctica. Asimismo, subraya que los procesos de transición justa deben priorizar a las personas y sus derechos, velando por que estos sean inclusivos y estén fundamentados en el trabajo decente, la igualdad y la protección social. Tras

⁴ Enlace al vídeo de la sesión: [ILO Live - Conversación entre los asociados - Fomentar una transición justa a través del diálogo social](#).

recordar que la Coalición se creó con el fin de impulsar la aplicación de medidas concretas, insta a los asociados a servirse de esta plataforma para articular contribuciones específicas. En ese sentido, destaca la centralidad del diálogo social como herramienta para gestionar las transiciones de manera justa y eficaz, y observa que el tema de la reunión —la economía de los derechos humanos— refleja la necesidad de situar los derechos en el centro de la toma de decisiones económicas. Finalmente, invita a los asociados a predicar con el ejemplo y definir el rumbo futuro de la Coalición mediante cooperación y compromisos tangibles.

El Sr. Jordan subraya la importancia central de una transición justa para el desarrollo nacional de su país, dado su carácter de pequeño Estado insular en desarrollo con una economía abierta, una fuerte dependencia del turismo y una elevada exposición a los riesgos climáticos por su ubicación en la zona de huracanes del Atlántico. Su país concibe el objetivo de una transición justa no solo desde la perspectiva de la crisis climática —que en Barbados se considera una amenaza existencial—, sino también como respuesta al ritmo acelerado del progreso tecnológico. Ambos desafíos, que están estrechamente interconectados, tienen una importante incidencia en el empleo, los medios de vida y la estabilidad social. Con el fin de hacer frente a esos desafíos, Barbados ha adoptado la Declaración de la Misión Barbados, un marco nacional concebido para transformar el país en una sociedad sostenible, próspera e inclusiva. En dicha Declaración se establecen seis misiones, entre las cuales se destacan dos, a saber, combatir la degradación del medio ambiente —que se presenta como respuesta a un «planeta enfermo y en crisis»— y reducir la desigualdad digital y el atraso tecnológico. El Gobierno describe la situación de Barbados como un país analógico en el mundo digital del siglo XXI, lo que pone de relieve la urgencia de avanzar en el ámbito de la inclusión digital. Estas misiones han sido concebidas de forma colectiva gracias a una dinámica cultura de diálogo social que está muy arraigada en el país. Si bien no está prescrita por ley, la concertación social entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores constituye una práctica muy consolidada en Barbados. Todos los interlocutores sociales participaron en la determinación de los desafíos que enfrenta el país y en la formulación de las misiones, proceso que culminó el 1 de mayo de 2024 con la firma conjunta de la Declaración. El orador destaca que ni la acción climática ni la transformación tecnológica pueden prosperar sin una amplia colaboración pública, una firme confianza y un diálogo sincero e inclusivo. Asimismo, subraya que el modelo de concertación social ha permitido que Barbados movilice a su población y oriente sus esfuerzos nacionales en consonancia con los principios de una transición justa. El orador concluye reafirmando el pleno compromiso del país con la Coalición y la intención de Barbados de seguir colaborando activamente, junto con los demás asociados, para hacer frente a los desafíos mundiales compartidos y promover el objetivo de la justicia social para todos.

La Sra. Mayers-Granville subraya que la transición hacia economías ambientalmente sostenibles representa a la vez un reto capital y una oportunidad crucial. Tras reafirmar el papel central del diálogo social para lograr una transición justa, señala que no es una opción, sino una condición indispensable para una gobernanza inclusiva, un clima de confianza y resultados concretos que benefician tanto a los trabajadores como a las empresas. La oradora destaca que la Coalición constituye una plataforma fundamental para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) frente a desafíos mundiales como la pobreza y la informalidad, e insiste en que la acción climática debe ir de la mano de la justicia social y de un desarrollo empresarial sostenible. Desde la perspectiva de los empleadores, una transición exitosa requiere políticas claras, plazos realistas, inversión en innovación e infraestructuras y la activa participación de los interlocutores sociales en todas las etapas del proceso. En ese sentido, llama la atención sobre los déficits de gobernanza inclusiva, en particular en los diálogos nacionales sobre acción climática y en los mecanismos de financiación, en los que no se suele contar con los empleadores y los trabajadores. La

oradora recalca la necesidad de que ambos participen en las discusiones sobre las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN) y en las alianzas para una transición energética justa. Con respecto a los pequeños Estados insulares en desarrollo como Barbados, destaca los elevados riesgos que estos enfrentan ante las perturbaciones climáticas y su limitado margen de maniobra presupuestario. En tales contextos, las transiciones no deben representar una carga adicional para las microempresas y las pequeñas empresas, que ya enfrentan importantes limitaciones. Por el contrario, deben ser procesos habilitantes e inclusivos, que se apoyen en soluciones adaptadas y en la colaboración entre los sectores público y privado. Finalmente, destaca la importancia del programa de desarrollo de competencias para las transiciones ecológica y digital. Los empleadores están dispuestos a respaldar las iniciativas de recualificación, pero para ello se requieren estrategias nacionales sólidas y alianzas educativas que permitan atender las necesidades futuras del mercado de trabajo. La oradora concluye su intervención con un llamamiento a establecer marcos inclusivos que empoderen a los empleadores y a los trabajadores y que garanticen que nadie se quede atrás.

El Sr. Lisboa subraya que el mundo hace frente a una profunda inestabilidad —debido a conflictos armados y a la intensificación del cambio climático— y los primeros en sufrir las consecuencias de ello son los trabajadores más vulnerables, especialmente en el Sur Global. Ante esta realidad, el objetivo de lograr una transición justa debe ocupar un lugar central en las decisiones climáticas mundiales y ha de basarse en tres pilares interconectados, a saber, el trabajo decente, una transición energética equitativa y el derecho al desarrollo sostenible. El orador insta a abandonar los modelos económicos extractivistas en el Sur Global que se basan en la deforestación y la exportación de materias primas, incluidas las renovables, y que no generan beneficios para las poblaciones locales. Con demasiada frecuencia, la transición hacia una energía más limpia se produce a costa de los derechos de los trabajadores y en detrimento de la fortaleza sindical, en particular en el sector agrícola. El orador sostiene que la energía debe reconocerse como un derecho humano a fin de garantizar el acceso universal a esta, mediante modelos de producción redistribuidos que acerquen la oferta a la demanda. También destaca la necesidad de combatir la informalidad, fortalecer los sindicatos y velar por que los planes energéticos nacionales reflejen claramente los compromisos en favor de una transición justa. Ello requiere un diálogo social eficaz y una financiación sólida y accesible, en especial para los países vulnerables, que permitan llevar las políticas a la práctica. Tras reiterar la importancia central del trabajo decente en la gobernanza climática, el orador exhorta a todos los países a traducir sus compromisos políticos en medidas concretas. Por último, señala que el mundo se encuentra ante una encrucijada: o actuamos con decisión para hacer frente a los riesgos climáticos y sociales o dejamos que las generaciones futuras carguen con las consecuencias.

El Sr. Marinho destaca que la transición hacia economías locales y sostenibles representa una oportunidad histórica para generar empleos verdes, perfeccionar las competencias de la fuerza de trabajo y promover un modelo de desarrollo más inclusivo y resiliente. Bajo el liderazgo del Presidente Lula, el Brasil está decidido a lograr que esta transición sea justa, lo que significa que ningún trabajador se quede atrás, especialmente en los sectores con altos niveles de emisiones. Para ello, el Brasil está reforzando las políticas públicas centradas en la recualificación y recolocación de los trabajadores, a través de alianzas con universidades y centros de investigación. Estas iniciativas incluyen la formación en energías renovables, reforestación, agricultura sostenible y saneamiento, que son sectores con gran potencial para la creación de empleos verdes. El orador destaca, asimismo, el compromiso del Brasil con la promoción del diálogo social entre los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores como pilar fundamental de una transición energética inclusiva. La seguridad y salud en el trabajo

también constituye una prioridad clave, especialmente ante el aumento de los riesgos relacionados con el clima, como el calor extremo y la contaminación. En este sentido, se están actualizando las normas para mejorar la protección de los trabajadores en los sectores más expuestos. El orador subraya el doble desafío que plantean el cambio climático y la transformación digital, frente a los cuales es necesario aplicar soluciones inclusivas y urgentes en materia de políticas. A tal efecto, propone cuatro líneas de actuación fundamentales: 1) analizar los efectos del cambio climático en el empleo y los ingresos de los grupos vulnerables; 2) formular políticas nacionales en favor de la justicia social que se centren en la recualificación y en los empleos verdes; 3) tejer alianzas para la financiación de iniciativas en la economía verde, y 4) reforzar la seguridad y salud en el trabajo en los sectores afectados por el cambio climático mediante la cooperación técnica internacional. La Coalición es una plataforma esencial para liderar una respuesta mundial socialmente justa al cambio climático. Por ello, el Brasil ha decidido participar activamente en ella. A este respecto, reitera su invitación a todos los asociados a participar en la Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP30), que se celebrará en Belém (Brasil) y constituirá una oportunidad clave para promover el diálogo y la adopción de medidas en favor de una transición justa y la financiación de la acción climática.

La Sra. Hassan destaca la importancia de las iniciativas colectivas y subraya que el éxito económico a largo plazo depende del establecimiento de condiciones de trabajo decentes y de la cooperación entre los trabajadores, los sindicatos y los empleadores. El Canadá ha creado un grupo consultivo dirigido por sindicatos para ayudar a los trabajadores —en particular, a los de los sectores en declive— a adquirir nuevas competencias acordes con las demandas del mercado de trabajo y a acceder a puestos de trabajo de calidad en una economía con bajas emisiones de carbono. El enfoque del Canadá prioriza a los grupos insuficientemente representados, incluidas las mujeres, en ámbitos con escasez de mano de obra. El aprendizaje permanente y las competencias básicas son esenciales para consolidar una fuerza de trabajo resiliente. Las consideraciones relativas al cambio climático se integran ahora en las políticas laborales, como demuestra la Ley de Empleos Sostenibles del Canadá, que propugna una transformación justa, inclusiva y sostenible de todos los sectores económicos. La oradora destaca la inversión realizada por el Canadá en formación para la adquisición de competencias y su compromiso en favor de lugares de trabajo seguros y saludables, lo que incluye mejorar la protección frente al estrés térmico por calor o frío y equipos de protección personal más adaptados para asegurar la inclusión. Por último, destaca el papel de un diálogo social auténtico e inclusivo en la configuración de un futuro del trabajo justo y decente, y reafirma el apoyo del Canadá a los esfuerzos por mejorar la vida de los trabajadores a través de la cooperación mundial.

El Sr. Laguesma afirma que, en Filipinas, el diálogo social es un componente de la política estatal consagrado en la Constitución y la legislación nacionales, que se aplica a través de mecanismos tripartitos nacionales, regionales y sectoriales. Dado que su país es vulnerable a las catástrofes naturales, la promoción de una transición justa es parte integrante del desarrollo y la justicia social, y debe comprender no solo las repercusiones climáticas, sino también la reestructuración económica y la transición hacia la tecnología verde. El orador destaca la Ley de Empleos Verdes de 2016 y el Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos que la acompaña, los cuales están en consonancia con el marco de la OIT para una transición justa y se integran en las estrategias nacionales de desarrollo y empleo. Asimismo, presenta un enfoque que engloba al conjunto del Gobierno y de la sociedad, en el que participan los empleadores, los trabajadores, la sociedad civil y los organismos gubernamentales. Filipinas, uno de los países pioneros del Acelerador mundial de las Naciones Unidas, ha aplicado medidas de transición justa, como la prestación de apoyo a las mipymes para hacer frente a

los ajustes, la concesión de ayudas de emergencia al empleo y los medios de subsistencia y la ejecución de programas activos del mercado de trabajo. El orador reitera el firme compromiso de su país y su contribución a la Coalición.

El Sr. Romero Rodríguez destaca la diversidad de experiencias en el seno de la Coalición y su papel en la promoción de enseñanzas y prácticas de forma compartida, como plataforma fundamental para fomentar iniciativas que contribuyan al cumplimiento de las prioridades nacionales y a la justicia social mundial. Costa Rica, que alberga el 6 por ciento de la biodiversidad mundial, está comprometida con la preservación de sus recursos naturales, así como con la promoción de la democracia, la paz y la inclusión social. A pesar de los desafíos comunes a escala mundial, el orador subraya la obligación de las instituciones públicas de promover un desarrollo inclusivo, la protección del medio ambiente y la paz social; y explica cómo Costa Rica, a través del Consejo Superior del Trabajo, está ejecutando un ambicioso Programa de Trabajo Decente centrado en la promoción del empleo, la formación profesional, la inspección del trabajo y la reducción de la informalidad. El país está aplicando una estrategia de talento humano y una política nacional de empleo basada en el tripartismo. El orador expone las medidas adoptadas para impulsar una transición justa que favorezca los empleos verdes, las energías limpias y la construcción sostenible, así como los esfuerzos para incorporar la IA de forma que complemente las competencias humanas, en particular en la inspección del trabajo y los programas de empleo. Para concluir, reafirma el compromiso de Costa Rica y su voluntad de contribuir a la Coalición, y destaca la importancia de mantener un diálogo social sólido para alcanzar acuerdos que ofrezcan servicios accesibles y de calidad y mejoren las condiciones de vida de todos.

El Sr. Panayiotou elogia a la OIT por haber reunido a múltiples partes interesadas en una Coalición Mundial para promover la justicia social. Tras destacar la sólida tradición de diálogo social tripartito en Chipre, presenta un logro reciente: por primera vez desde su independencia, Chipre ha alcanzado una tasa de empleo del 80 por ciento y ha reducido el desempleo por debajo del 5 por ciento, por lo que ha alcanzado una situación de pleno empleo. El orador atribuye estos resultados a las iniciativas específicas para la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores, especialmente en materia de competencias verdes y digitales, donde la participación en iniciativas de aprendizaje se ha incrementado un 742 por ciento en dos años. Estos resultados han sido posibles gracias a una eficaz colaboración tripartita a través de la Autoridad de Desarrollo de los Recursos Humanos, en cuyo consejo figuran representantes del Estado, de los empleadores y de los trabajadores. Este diálogo institucionalizado ha hecho posible una colaboración en tiempo real, una toma de decisiones basada en datos y una planificación compartida. El orador destaca la importancia de mantener el compromiso con los valores y principios de la Coalición y expresa su optimismo ante la posibilidad de abordar los retos futuros mediante un diálogo social reforzado. Para concluir, indica que su Gobierno está dispuesto a contribuir a los esfuerzos clave de la Coalición en favor del diálogo social.

El Sr. Maigari Dingyadi describe el enfoque dual adoptado en Nigeria con respecto a la transición energética, que consiste en abandonar gradualmente los combustibles fósiles y expandir, al mismo tiempo, las energías renovables para favorecer la diversificación. Dado que el sector de la energía constituye la mayor fuente de emisiones en Nigeria, el Plan de Transición Energética de 2021 incluye una hoja de ruta basada en datos para llegar a cero emisiones netas en 2060, con reducciones específicas en los sectores de la energía, la cocina, el transporte y la industria. Habida cuenta de las implicaciones sociales, el orador subraya la importancia de asegurar una transición justa para los trabajadores y las comunidades afectados por este cambio. En ese sentido, hace referencia a las alianzas con la OIT, el Programa de las Naciones

Unidas para el Desarrollo y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial a fin de elaborar un plan de acción para una transición justa, y la colaboración con la OIT para integrar la transición justa en las CDN revisadas de Nigeria. Asimismo, pone de relieve las previsiones según las cuales las políticas sobre la generación de energía podrían crear 12 millones de nuevos puestos de trabajo netos entre 2020 y 2035, además de oportunidades de empleo en los ámbitos de los sistemas de energía solar sin conexión a la red eléctrica, la cocina no contaminante y la reducción del metano. Los centros de formación profesional ya están dotando a los trabajadores —especialmente a los jóvenes— de competencias en materia de energías renovables y les prestan apoyo para trabajar por cuenta propia en ese ámbito. El orador destaca la necesidad de integrar a los jóvenes en la acción climática, ya que más del 60 por ciento de la población tiene menos de 25 años. Por último, señala que, en la nueva política nacional de empleo de Nigeria y en las CDN, se pone el acento en la importancia de una transición justa basada en el diálogo social y con un enfoque que incluya a toda la sociedad, en consonancia con los objetivos de la Coalición. De este modo, Nigeria se compromete a contribuir de forma decisiva a la iniciativa clave de la Coalición en favor de una transición justa.

El Sr. Aslam presenta la experiencia del Pakistán en la gestión de una transición energética justa y explica que, durante la crisis energética de 2010-2013, el país dependía de centrales eléctricas alimentadas con combustibles fósiles debido a las limitaciones tecnológicas y de costos de las energías renovables. Cuando mejoraron las condiciones, el Pakistán adoptó una política sobre energías renovables, puso en marcha su primera central de energía solar e introdujo un sistema de medición neta para apoyar las instalaciones de placas solares en los tejados. Gracias a este enfoque se ha llegado a una capacidad de producción de energía solar de 5 000 megavatios, en su mayor parte procedente de hogares e industrias. La energía hidroeléctrica se ha ampliado teniendo en cuenta a las comunidades mediante acuerdos negociados sobre la propiedad de las tierras e indemnizaciones. La propiedad pública de la mayoría de las centrales eléctricas alimentadas con combustibles fósiles permite su eliminación gradual y la reconversión y recolocación de sus trabajadores. El orador subraya la determinación del Pakistán de cumplir sus objetivos climáticos y su firme apoyo a la Coalición, destacando la disposición del país a contribuir activamente compartiendo su experiencia y velando por que las comunidades sigan ocupando un lugar central en la transición.

El Sr. Maurate Romero señala que la transición justa plantea un desafío en materia de inclusión, especialmente de los trabajadores que se encuentran en situación de pobreza, en la economía informal o que trabajan por cuenta propia. Por ello, el registro nacional de trabajadores en la economía informal es una herramienta clave para reforzar las políticas basadas en datos y orientar las intervenciones para ampliar la protección social. Tras destacar la existencia de 98 organismos de diálogo social, el orador reconoce la necesidad de reforzar el mandato institucional y la capacidad del consejo nacional tripartito. En ese sentido, pide a la OIT que establezca unas condiciones mínimas que faciliten un diálogo social eficaz, poniendo el acento en la necesidad de fortalecer su institucionalidad. Asimismo, se hace eco de las peticiones de que temas como el autoempleo y el diálogo social ocupen un lugar central en los debates de ámbito mundial para apoyar la formalidad y la creación de consenso. Por último, destaca la importante contribución del Gobierno del Perú a la Coalición mediante la organización de una conferencia internacional que reunió a una gran diversidad de interlocutores y dio lugar a la adopción de una Declaración Ministerial por la justicia social, suscrita por cuatro ministros.

El Sr. Lahmar explica que Túnez concede gran importancia al diálogo social como base para la paz social, el desarrollo y la justicia social; y recuerda que el diálogo social es una práctica profesional desde 1936 en Túnez, tanto en el sector público como en el privado, que ha propiciado aumentos salariales y la mejora de las condiciones de trabajo. El contrato social de 2013 institucionalizó el diálogo y, desde 2017, un mecanismo estructurado gestiona las consultas sobre cuestiones sociales y económicas para apoyar la estabilidad. El orador señala que Túnez utiliza indicadores de justicia social para orientar sus políticas y que ha contribuido al programa de la Coalición poniendo en marcha una nueva iniciativa piloto para mejorar los resultados medibles. Este proyecto adopta un enfoque cualitativo centrado en las personas y basado en cuatro pilares, a saber, los derechos humanos universales, una redistribución equitativa, la justicia social y una transición justa. El orador destaca que el pilar de la transición justa aborda las repercusiones de los grandes cambios mundiales —como la globalización, la evolución de la tecnología y el cambio climático— en el bienestar de las personas. Para llevar a cabo esta labor se ha creado un equipo piloto en el que participan la OIT, varios departamentos gubernamentales, los interlocutores sociales y la sociedad civil. El orador subraya que para que estas iniciativas sean efectivas se requiere un diálogo social responsable e inclusivo.

El Sr. Mohseni Bandpei da las gracias a la OIT y a los asociados de la Coalición por haber creado una plataforma que promueve la colaboración en torno a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Programa de Trabajo Decente; y destaca que el Irán ajusta sus prioridades nacionales a los objetivos de la Coalición, centrándose en reducir las desigualdades, reconocer los derechos laborales como derechos humanos y ampliar el acceso al empleo sostenible. El orador describe los esfuerzos de su país para combatir la discriminación, cerrar las brechas salariales y ampliar la protección social a grupos vulnerables, incluidas las mujeres, los jóvenes y la población de las zonas rurales. Asimismo, destaca la elaboración de una base de datos nacional sobre bienestar que permite prestar servicios sociales más adaptados y promueve un acceso equitativo, lo que contribuye a reducir las disparidades sociales. El orador señala los avances registrados en el ámbito del desarrollo humano, en particular, el aumento de la esperanza de vida, el acceso universal a los servicios de salud (incluido para migrantes) y una mayor seguridad alimentaria. Tras reafirmar el compromiso del Irán con las políticas de transición justa sobre la base de las directrices de la OIT, destacando la importancia del diálogo social, el desarrollo inclusivo y la renovación del contrato social para asegurar el acceso a los servicios públicos, el orador advierte que las sanciones injustas y las medidas coercitivas unilaterales han aumentado las desigualdades mediante la restricción del acceso al desarrollo y el trabajo decente. Por ello, insta a la OIT y a los asociados de la Coalición Mundial a que evalúen y aborden los efectos de esas medidas y apoyen las oportunidades equitativas. Por último, aboga por un futuro común basado en la igualdad, la dignidad y una prosperidad inclusiva.

El Sr. Ellul señala que, en Malta, el diálogo social no es considerado como una formalidad, sino como un modo de impulsar un cambio significativo y duradero. Asimismo, afirma que no se puede lograr una transición ecológica, digital o económica sostenible sin una participación equitativa de los trabajadores, los empleadores y la sociedad civil, y que una transición justa debe priorizar a las personas más vulnerables. En ese sentido, menciona algunos ejemplos nacionales, como la reforma legislativa —alcanzada en el marco de un diálogo estructurado— mediante la cual se ha introducido la presunción refutable de relación laboral para los trabajadores de plataformas, que les ofrece una protección de la que antes estaban excluidos. También destaca la nueva política familiar de Malta destinada a promover la conciliación de la vida laboral y personal y apoyar a las familias, así como la iniciativa más amplia denominada «Malta Vision 2050», que sitúa el bienestar humano en el centro del desarrollo sostenible. El

orador destaca que la prosperidad debe medirse en función de la dignidad, la equidad y la igualdad de oportunidades, y que una transición verdaderamente justa debe proteger a todas las personas, incluidos los niños en contextos frágiles y afectados por conflictos. Por último, reafirma el pleno compromiso de su país con la Coalición y con la promoción de políticas inclusivas y centradas en las personas mediante un diálogo social auténtico.

El Sr. Akçapar encomia a la Coalición por su liderazgo en la promoción de una respuesta mundial justa e inclusiva a los retos que plantea el cambio climático. Para Türkiye, la transición justa es una prioridad estratégica y representa una vía transformadora en la que convergen la justicia social, la racionalidad económica y la responsabilidad ambiental. El país ha adoptado medidas concretas, como la Estrategia de Empleo 2025-2028, que otorga a la transición justa un lugar central en el crecimiento inclusivo y sostenible, mediante el desarrollo de competencias verdes, la formación profesional y el fortalecimiento de la protección laboral. Con la colaboración de la OIT y de otros asociados, Türkiye está finalizando su primera estrategia nacional de transición justa, que incluirá la prestación de apoyo jurídico, institucional y financiero para los trabajadores y las empresas, especialmente en sectores y regiones vulnerables. También está actualizando sus CDN para que incluyan elementos más sólidos en materia de empleo y equidad, velando por que las ambiciones climáticas estén en consonancia con el objetivo del trabajo decente, a fin de crear no solo más puestos de trabajo, sino mejores, sobre la base de la dignidad, la seguridad y la sostenibilidad. Como miembro del Grupo de Coordinación de la Coalición, Türkiye ha expresado su interés en participar en la Junta Consultiva Internacional, que desempeña un papel clave en la transición justa. Tras afirmar que las estrategias de empleo inclusivo y el diálogo tripartito institucionalizado son fundamentales para el éxito de las políticas climáticas, el orador reafirma que Türkiye está dispuesta a colaborar en la construcción de una transición fundada en la solidaridad y el diálogo social, sin dejar a nadie atrás.

El Sr. Röpke explica que el CESE se sumó a la Coalición para reforzar su compromiso en favor del trabajo decente y las transiciones justas. Tras destacar que la transición justa no es solo una necesidad ambiental, sino un imperativo social, insta a que se integre en todas las políticas, tanto con respecto a la industria como a la agricultura o la digitalización. Asimismo, advierte que, sin un diálogo social significativo, las estrategias climáticas nacionales corren el riesgo de perder legitimidad y eficacia; e insta a la creación de comisiones de transición justa y a la formulación de una estrategia de financiación integral de la Unión Europea para apoyar un cambio transformador. Por último, reclama una gobernanza inclusiva a todos los niveles y reafirma la disposición del CESE de cooperar en el seno de la Coalición a fin de lograr transiciones basadas en los derechos y lideradas por la sociedad.

La Sra. Sboui-Racamy destaca que las políticas climáticas que excluyen a las personas más afectadas —esto es, los trabajadores, las comunidades y las pequeñas empresas— carecen de legitimidad y socavan la promesa de una transición justa. Se debe institucionalizar —y no simplemente alentar— el diálogo social mediante mandatos jurídicos, recursos y capacidad adecuados. Bajo la presidencia actual, la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares se ha comprometido a aplicar tres medidas: integrar el diálogo social en los marcos climáticos nacionales, fortalecer la capacidad a través de programas especialmente adaptados y la colaboración con la OIT, y crear centros regionales para la coordinación tripartita en materia de protección social, recualificación y creación de empleo. Por último, aboga por transiciones inclusivas y dignas que no dejen a nadie atrás.

La Sra. Kromjong destaca la necesidad de traducir el diálogo social en medidas prácticas, especialmente en las cadenas mundiales de suministro. Como representante de amfori, explica que sus códigos de conducta en materia de normas sociales y ambientales —de conformidad con los principios de la OIT— brindan orientaciones sobre conducta empresarial responsable a más de 100 000 proveedores en más de 120 países. Dado que el desarrollo de capacidades es fundamental, ofrece formación gratuita a los proveedores para ayudarlos a entender y aplicar esas normas. La oradora subraya que, a pesar del desafío que supone, el diálogo social a nivel de empresa favorece una mayor resiliencia empresarial y produce mejores resultados para los trabajadores y las comunidades. Tras reconocer que pueden surgir problemas, destaca la importancia de hallar soluciones colaborativas mediante el diálogo entre empleadores y trabajadores, y entre compradores y proveedores. Por último, reafirma el compromiso de amfori con la Coalición y aboga en favor de soluciones prácticas compartidas y de la aplicación de un enfoque colaborativo en aras de un comercio sostenible.

El Sr. Pagani, hablando en nombre de C40 Cities, agradece la oportunidad de formar parte de la Coalición y destaca que una acción climática eficaz debe basarse en la justicia social y en un diálogo social sólido. El orador resalta el papel fundamental de las ciudades a fin de poner en práctica soluciones inclusivas, habida cuenta de su proximidad a las comunidades y su capacidad para convertir desafíos mundiales en acciones locales. En ese sentido, menciona los ejemplos de Ekurhuleni, Los Angeles y Accra, donde trabajadores, empresas y comunidades marginadas participan en iniciativas locales de transición justa, que han ayudado a ampliar la protección y a crear empleos verdes de calidad. El orador subraya la importancia que reviste la coordinación con los Gobiernos nacionales y expresa el compromiso de C40 Cities de apoyar a la Coalición mediante la promoción de estrategias de transición justa impulsadas a nivel local y la colaboración a todos los niveles.

El Sr. Pomfret reitera el firme apoyo de Oxfam a la Coalición y celebra el creciente impulso que está adquiriendo. Sobre la base de las conclusiones de los *Planes sobre el clima para las personas*, destaca que la mayoría de los planes climáticos nacionales aún no tienen verdaderamente en cuenta a las personas más afectadas —esto es, las mujeres, los pueblos indígenas, los trabajadores y las comunidades de bajos ingresos—, por lo que su participación es en gran medida simbólica. Por consiguiente, reclama procesos de participación temprana, transparente e inclusiva, sustentados en una financiación sostenible para asegurar la participación de la sociedad civil. Para lograr un verdadero diálogo social se necesitan condiciones propicias, como la libertad de expresión, los derechos sindicales y recursos públicos adecuados. Tras señalar que la justicia tiene cuatro grandes pilares, a saber, la justicia del reconocimiento, la justicia procesal, la justicia distributiva y la justicia restaurativa, el orador destaca la importancia de la financiación de la acción climática, las vías de reparación y la responsabilidad empresarial. La transición debe ser verdaderamente transformadora, no simplemente un cambio hacia energías renovables que descuide a los trabajadores y a las comunidades. El orador aboga por un replanteamiento de los sistemas económicos en torno a los cuidados, la equidad y la sostenibilidad, y reclama la solidaridad mundial para que se escuchen todas las voces a la hora de forjar un futuro justo.

Diálogo temático interactivo - Empoderar a la juventud para la justicia social

Oradores principales

- Sr. Felipe Paullier, Secretario General Adjunto para Asuntos de la Juventud, Oficina de las Naciones Unidas para la Juventud
- Sra. Mia Seppo, Subdirectora General, Nodo de Empleo y Protección Social, OIT
- Sra. Flora Chipper, Representante de la Juventud de Suiza ante las Naciones Unidas y las organizaciones internacionales
- Sra. Kathryn Rowan, Directora Ejecutiva, Red Mundial de Aprendizaje (GAN Global)
- Sra. Melissa Ansell-Bridges, Secretaria Nacional, Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia Te Kauae Kaimahi (NZCTU)
- Sr. Ruben Escalante Hasbun, Representante en Ginebra, Global Citizen

Este diálogo interactivo tiene por objeto explorar innovaciones y determinar prioridades comunes con miras a actividades futuras en el marco de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes.

La Sra. Seppo da comienzo a la sesión reafirmando la ambición de la Coalición de integrar la voz de los jóvenes —especialmente de las comunidades marginadas— en los procesos de formulación de las políticas que configurarán el futuro del trabajo. La oradora aboga por un diálogo intergeneracional y compromisos específicos, y subraya que el éxito de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes depende de una responsabilización compartida y de la consecución de resultados tangibles.

El Sr. Paullier, en calidad de coorganizador de la intervención clave de la Coalición sobre el empoderamiento de la juventud, destaca que se debe reconocer a los jóvenes como asociados y no como meros beneficiarios. Teniendo en cuenta que hay 1 900 millones de jóvenes en todo el mundo —la mayoría en el Sur Global—, el liderazgo de estos es crucial para hacer realidad la justicia social. Tras promover la armonización con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Juventud (Juventud 2030), el orador insta a los participantes a que transformen sus ideas en contribuciones colectivas a la línea de trabajo de la Coalición relativa a los jóvenes.

Las aportaciones temáticas se estructuran en torno a tres pilares esenciales. **La Sra. Chipper** inicia la conversación hablando de las alianzas entre múltiples interesados, que ponen de manifiesto la importancia de colaborar de manera inclusiva con los jóvenes en todos los sectores y aprovechar las oportunidades existentes para conocer las perspectivas y las aspiraciones de la gente joven y actuar en consecuencia. **La Sra. Ansell-Bridges**, por su parte, aborda la creación de trabajo decente y el papel fundamental de las políticas macroeconómicas favorables al empleo. **La Sra. Rowan** destaca la necesidad de dotar a los jóvenes de competencias pensadas para el futuro y hace hincapié en las oportunidades que ofrecen los aprendizajes de calidad para conectar a los jóvenes con el empleo.

Durante los debates en grupo, los participantes resaltan que los jóvenes deben contribuir activamente a configurar los sistemas y las políticas de empleo. El lema «nada para nosotros sin nosotros» ejemplifica la exigencia e importancia de una participación sustantiva de los jóvenes para reforzar la aceptación, la pertinencia y la comunicación. En los debates se ponen de relieve los desafíos estructurales comunes, como la fragmentación de los marcos jurídicos, la debilidad de los sistemas de datos, la limitada capacidad de incrementar la escala de las iniciativas y las brechas existentes entre las aspiraciones de los jóvenes y las realidades del

mercado de trabajo. Los participantes señalan varios objetivos comunes, a saber, empoderar a los jóvenes vulnerables, formar a los líderes de la enseñanza secundaria en el trabajo decente y asegurar una mejor adecuación de las políticas de empleo a las prioridades de los jóvenes. Asimismo, se destaca la necesidad de formular políticas macroeconómicas que apoyen a los jóvenes e incrementar la visibilidad de los programas que han tenido éxito.

El diálogo se clausura con las intervenciones de **la Sra. Harwood-Whitcher** y **el Sr. Escalante Hasbun**. Se invita a los mandantes de la OIT y a los expertos en empleo juvenil a: i) integrar a los jóvenes líderes en la planificación de las políticas a largo plazo y asegurar una gobernanza y un diálogo social que incluyan a la gente joven y ii) aprovechar el impulso del próximo Foro Mundial sobre Empleo Juvenil, que se celebrará en diciembre de 2025 en la República de Corea, para avanzar en la consecución del programa de la Coalición y comprometerse a crear conjuntamente vías que permitan obtener resultados reales e inclusivos bajo los auspicios de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes y la Estrategia de las Naciones Unidas para la Juventud. En sus conclusiones, **la Sra. Seppo** incide en que ha llegado el momento no solo de hablar de los jóvenes, sino de actuar con ellos, aprovechando su energía, su visión y su determinación de impulsar la justicia social.

Enfoque en intervenciones clave - Prácticas empresariales responsables para sociedades inclusivas y sostenibles⁵

Moderadora

- Sra. Sharanjit Leyl

Panelistas

- Sr. Mansukh Mandaviya, Ministro de Trabajo y Empleo, India
- Sra. Hélène Budliger Artieda, Secretaria de Estado de Asuntos Económicos, Suiza
- Datuk Dr. Syed Hussain Syed Husman, Presidente, Federación de Empleadores de Malasia (MEF)
- Sra. Martha Molema, Presidenta, Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU)
- Sra. Rebeca Grynspan, Secretaria General, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD)
- Sr. Nathan Sussman, Director, Centro de Finanzas y Desarrollo, Instituto de Estudios Internacionales y de Desarrollo de Ginebra
- Sr. Lucas Szabo, Gerente de Asuntos Públicos Globales, Nestlé

La moderadora presenta la sesión como una oportunidad para fomentar la comprensión de los temas básicos de la Coalición Mundial, haciendo hincapié en que el Foro constituye un momento decisivo para que la Coalición no se limite solo a la visión sino que apunte también a la acción. La sesión se centra en la conducta empresarial responsable y en las inversiones sostenibles, intervenciones esenciales de la Coalición que reflejan su carácter transversal y multilateral. Se ha diseñado para poner de relieve la ayuda que la Coalición brinda a los asociados al objeto de que pongan en sintonía sus esfuerzos y amplíen la repercusión, al reunir a diversos sectores en el marco de un compromiso común con la justicia social.

El Sr. Mandaviya hace hincapié en que el desarrollo sostenible y la justicia social deben basarse en los derechos humanos y adaptarse al contexto específico de cada país. Reflexionando sobre la trayectoria de la India, señala su inmensa diversidad y su población de 1 400 millones de habitantes como un reto y un principio rector. En un contexto de esas características, una seguridad social continua y la igualdad son esenciales. Pone de manifiesto la importancia de capacitar a los grupos de bajos ingresos y de perfeccionar sus competencias, y pide a las industrias que se responsabilicen del bienestar de los trabajadores, incluidos el trabajo decente y los servicios de salud. Como resultado, señala, la India ha experimentado un aumento de la empleabilidad, un crecimiento económico anual constante del 6 al 7 por ciento y un aumento del poder adquisitivo. La cobertura de la seguridad social ha pasado del 19 por ciento en 2015 al 60 por ciento en 2025, y actualmente llega a 994 millones de personas, logro que ha sido posible gracias al Gobierno central y los Gobiernos estatales. Aunque los objetivos de desarrollo son de carácter mundial, subraya, cada país necesita su propio modelo. Las diversas regiones de la India —con climas y recursos distintos— necesitan enfoques localizados. Explica que las inversiones en industrias intensivas en mano de obra conducen de forma natural a la producción, el desarrollo y la creación de empleo, lo que describe como una

⁵ Enlace al vídeo de la sesión: [ILO Live - Enfoque en intervenciones clave - Prácticas empresariales responsables para sociedades inclusivas y sostenibles](#).

verdadera inversión sostenible. En cuanto a la tecnología, reconoce los temores en torno a la IA, pero afirma que el reto reside en cómo se utiliza. Al igual que el sector de la tecnología de la información, que al principio se veía como una amenaza para el empleo pero acabó siendo una fuente de empleo y progreso, la IA puede aportar beneficios si se aplica de forma responsable. Para concluir, subraya que el trabajo debe ser el eje central del desarrollo. El esfuerzo y la dignidad de los trabajadores construyen la economía. Garantizar sus derechos, una remuneración justa y su bienestar debe ser un objetivo común, independientemente de que cada país encuentre su propio camino.

La Sra. Budliger Artieda explica que Suiza, en cuanto confederación liberal y descentralizada, se basa en un enfoque ascendente. El Gobierno confía en que su sector privado adopte los principios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) para garantizar el futuro de las empresas, y muchas multinacionales suizas así lo han hecho. Esta labor está respaldada por el Plan de acción nacional sobre empresas y derechos humanos, ya en su tercera edición, elaborado en colaboración con la sociedad civil, los sindicatos y las empresas. A modo de ejemplo, Suiza gestiona el 50 por ciento del comercio mundial de café. Reconociendo esta responsabilidad, el Gobierno puso en marcha una plataforma cafetera multilateral para apoyar a los productores de los países de origen. La financiación pública inicial ayudó a poner en marcha la iniciativa, pero el sector privado pronto asumió el liderazgo, lo que permitió al Gobierno dar un paso al lado. Ahora se está reproduciendo el mismo modelo para el cacao. Suiza, señala, es un país de 9 millones de habitantes, pero figura entre las 20 mayores economías, en gran parte debido a la inversión extranjera directa (IED). Se confía en que las empresas suizas respeten las normas suizas en el extranjero. La oradora destaca dos iniciativas de IED. En primer lugar, durante las conversaciones comerciales con la India, se propuso la IED como beneficio mutuo. En respuesta, las empresas suizas prometieron 100 000 millones de dólares de los Estados Unidos en IED a lo largo de 15 años, ligados a la creación de 1 millón de puestos de trabajo de calidad que requerían competencias y formación, lo que refleja el sólido sistema de formación profesional suizo. La segunda iniciativa se centra en Ucrania. Junto a la ayuda humanitaria, Suiza alienta a las empresas a invertir directamente para crear puestos de trabajo para los ucranianos, incluso durante el conflicto. Para apoyar esta iniciativa, el Gobierno ofrece algunos incentivos financieros, medida poco habitual en Suiza. Estos empleos pretenden generar ingresos, consumo e impuestos, ayudando a la recuperación de Ucrania. Para terminar, la oradora dice que la expansión de los mercados extranjeros también beneficia a Suiza. Cuando la gente prospera, puede comprar productos suizos, y dado que Suiza compite en calidad, la prosperidad mundial redundaría en interés de todos.

La Sra. Molema afirma que una conducta empresarial responsable comienza con un compromiso con los derechos humanos, subrayando que los derechos de los trabajadores son derechos humanos. Los salarios decentes, la salud, la vivienda y unos medios de vida seguros son esenciales. Los sindicatos son fundamentales para educar a los trabajadores sobre sus derechos, que a menudo son vulnerados sin su conocimiento. La oradora subraya que se necesitan leyes aplicables, especialmente para las empresas multinacionales y sus cadenas de suministro, que a menudo descuidan la dimensión social. En Botswana, los sindicatos utilizan una aplicación para que los trabajadores puedan notificar las quejas y poner en contacto a los trabajadores con asesoramiento de expertos, ayudándoles a actuar sin miedo ante la intimidación. La oradora describe distintas prácticas de explotación, como largas jornadas laborales, salarios bajos y contratos fragmentados que impiden acceder a las prestaciones de largo plazo. Dado que los jóvenes constituyen el 70 por ciento de la población de África Meridional, la oradora advierte contra el aumento del empleo precario y la pobreza laboral. Los sindicatos, afirma, seguirán presionando a los Gobiernos para que defiendan los derechos

laborales a través del diálogo tripartito. Subraya la necesidad de que los trabajadores comprendan los marcos mundiales como los que brinda la OIT, y puso el ejemplo de los fondos de pensiones. Esos fondos son dinero de los trabajadores, pero estos a menudo no son conscientes de ello o están infrarrepresentados en la gobernanza, y los fondos pueden ser mal utilizados, por ejemplo, para financiar flujos financieros ilícitos o empresas no sostenibles. Los sindicatos deben propugnar la transparencia, una mayor representación en la gobernanza de los fondos y la inclusión de criterios sociales —como salarios decentes y seguridad en el lugar de trabajo— en las decisiones de inversión. Los principios ASG deben ser efectivos, no simbólicos. Para concluir, la oradora pide reformas urgentes para garantizar la justicia, la transparencia y la rendición de cuentas.

El Dr. Syed Husman presenta la MEF, que representa a 70 000 empleadores y a 6 millones de trabajadores —el 40 por ciento de la fuerza de trabajo—, lo que le otorga un puesto en los órganos nacionales de formulación de políticas, incluidos los consejos nacionales de trabajo, formación profesional, pensiones y seguridad en el lugar de trabajo. Hace hincapié en la doble función de la MEF: influir en la forma que tendrá la política nacional y apoyar la viabilidad de las pequeñas empresas y las microempresas, que constituyen la mayor parte de la economía de Malasia. Dada su limitada capacidad, subraya la importancia de adaptar las políticas nacionales a los distintos tamaños de las empresas. Por ejemplo, la MEF abogó con éxito por la aplicación escalonada de nuevas normativas de seguridad en el trabajo para garantizar que las pymes y las microempresas pudieran cumplirlas paulatinamente. También destaca la inversión de la MEF en la formación de competencias a través de su academia especializada, que ayuda a preparar a los trabajadores —especialmente a los graduados que entran en pequeñas empresas— para el crecimiento profesional y la transición en el ecosistema empresarial, desde las microempresas hasta las empresas multinacionales. Subraya el papel de las federaciones nacionales a la hora de expresar las necesidades de las empresas más pequeñas y garantizar que están capacitadas para ofrecer salarios decentes, entornos de trabajo seguros y operaciones sostenibles. Por último, encomia a la OIE por facilitar un valioso aprendizaje entre iguales para sus miembros. Mediante el intercambio de enseñanzas extraídas tanto de los éxitos como de los fracasos, las federaciones como la MEF pueden aplicar enfoques de eficacia probada y conocimientos técnicos para reforzar la aplicación nacional y respaldar el desarrollo económico inclusivo.

La Sra. Grynspar señala el rápido crecimiento del mercado de las finanzas sostenibles —que actualmente asciende a 7 billones de dólares de los Estados Unidos— como el mayor cambio financiero de la historia. Sin embargo, la confianza en el sector disminuyó en 2023, con una caída de los nuevos flujos del 60 por ciento debido a las deficiencias en el cumplimiento y la rendición de cuentas. La oradora pone de relieve la urgente necesidad de restablecer la confianza pública reforzando la transparencia y las normas. Destaca una segunda preocupación: la financiación sostenible no está llegando a los países más vulnerables. A pesar de los grandes fondos mundiales de inversión, solo el 2 por ciento de la IED llega a África. Para redirigir los fondos hacia donde más se necesitan, pide que se reforme la arquitectura financiera internacional a fin de combinar mejor las inversiones públicas y privadas. Para ello sería necesario mejorar los marcos nacionales de inversión, la negociación de contratos y las capacidades de los Gobiernos, las comunidades y las empresas. En cuanto al comercio, la oradora subraya su importancia para el desarrollo, especialmente en las economías pequeñas y vulnerables. Critica los aranceles que perjudican a los países con un impacto mínimo en los déficits comerciales mundiales y señala las desigualdades en las cadenas de valor mundiales: por ejemplo, los productores de café que solo ganan el 0,6 por ciento del valor de un café con leche y la República Democrática del Congo, que no recibe más que el 3 por ciento del valor de sus exportaciones de cobalto. Insta a apoyar el comercio justo, la adición de valor y la

diversificación económica. Por último, reconoce la pertinencia de la promesa de innovaciones financieras como los bonos verdes y los canjes de deuda por medidas de protección ambiental, pero advierte de que son insuficientes si no se aumenta la inversión privada. A tal fin se necesitan herramientas de mitigación de riesgos, garantías y marcos multilaterales más sólidos. La oradora concluye reafirmando que solo una acción colectiva y mundial puede movilizar los recursos necesarios para alcanzar los ODS.

El Sr. Sussman afirma que no existe una contradicción inherente entre el trabajo decente y el crecimiento económico, como demuestran las economías avanzadas que han logrado ambos objetivos. El reto, argumenta, reside en alinear los incentivos a corto plazo —especialmente en el sector privado— con los objetivos de sostenibilidad a largo plazo. Al igual que las personas necesitan cierta disciplina para ahorrar para el futuro, los mercados necesitan una orientación similar para dirigir las finanzas hacia resultados sostenibles. Describe las finanzas como una herramienta neutral pero poderosa que debe ser dirigida por la sociedad para alcanzar los fines correctos. Aunque el cumplimiento de los criterios ASG ha ayudado a establecer normas para «no hacer daño», reconoce la preocupación por el falso ecologismo. Aun así, considera que los criterios ASG son un primer paso necesario, y que la siguiente fase será una inversión que cree un impacto efectivo, especialmente en apoyo del trabajo decente. Subraya que el capital «paciente» es esencial para ampliar la inversión de impacto. Los fondos de pensiones, que gestionan entre 70 y 80 billones de dólares de los Estados Unidos en todo el mundo, representan una gran oportunidad. Desviar incluso una pequeña parte de sus comisiones podría aumentar significativamente la IED en los países de ingresos bajos y medianos bajos. Modestos cambios normativos —como permitir que una pequeña parte de las carteras de pensiones incluya activos no líquidos a largo plazo— podrían desbloquear importantes flujos de financiación. Cita como ejemplo positivo a LeapFrog, empresa de capital riesgo que dirige el capital a causas sostenibles y se adhiere a estrictas normas externas. Sin embargo, señala que estos casos son poco frecuentes. Para concluir, pide más modelos de financiación mixta y ajustes normativos para aumentar el alcance de los logros, con la colaboración de los actores públicos y privados a fin de canalizar el capital hacia donde más se necesita.

El Sr. Szabo destaca la enorme escala y complejidad de la cadena de suministro de Nestlé, que incluye 400 centros de fabricación, 270 000 empleados, 150 000 proveedores e insumos procedentes de entre 5 y 6 millones de explotaciones agrícolas. Todo ello exige un enfoque estructurado y proactivo en cuanto a la diligencia debida en materia de derechos humanos. Explica que el marco interno de Nestlé se centra en identificar y abordar riesgos como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, los derechos sobre la tierra y la seguridad de los trabajadores en 14 cadenas de suministro de materias primas en 20 países, en particular el cacao y el café. Para abordar estas cuestiones, describe los planes de acción internos, los programas de base con asociados y las iniciativas de promoción para mejorar los entornos propicios. Hace hincapié en el papel de una gobernanza sólida: la estrategia está respaldada por el consejo de administración y el consejero delegado de Nestlé, con el apoyo de comités interfuncionales y dirigentes locales. Subraya la importancia de las alianzas —con los Gobiernos, la OIT, la OIE y otros actores— a medida que la evolución de la legislación en materia de diligencia debida establece criterios más estrictos. Aunque reconoce los retos actuales, afirma que Nestlé está comprometida con el perfeccionamiento de sus sistemas y la mejora de la repercusión. En cuanto a las pymes, que constituyen la mayoría de los proveedores de Nestlé, el orador recalca la necesidad de implicarlas en la diligencia debida. Nestlé ha incluido cláusulas de derechos humanos en los contratos con los proveedores y les ofrece apoyo personalizado en función de su capacidad. Describe distintas herramientas, como una herramienta de evaluación de la madurez, que permite llevar a cabo autoevaluaciones, y el Human Rights Palm Fund, que ofrece apoyo financiero a los

proveedores de aceite de palma que subsanen deficiencias. Concluye afirmando el firme compromiso de Nestlé de apoyar a las pymes, reconociendo su éxito como parte integrante del de la propia empresa.

Conversación entre los asociados - Economía basada en los derechos humanos⁶

Facilitadores/Introducción

- Sra. Corinne Vargha, Directora, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, OIT
- Sra. Peggy Hicks, Directora, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)
- Sr. Marath Baruch Bolaños López, Secretario del Trabajo y Previsión Social, México
- Sra. Christine Nkulikiyinka, Ministra de Función Pública y Trabajo, Rwanda
- Sra. Emiko Nagasawa, Asesora Superior, Federación Empresarial del Japón (Keidanren)
- Sra. Toni Moore, Secretaria General, Unión de Trabajadores de Barbados (BWU)

Moderadora

- Sra. Emmanuelle St-Pierre Guilbault, Funcionaria Superior, Coalición Mundial para la Justicia Social, OIT

Panelistas

- Sr. Giorgio Boccardo Bosoni, Ministro del Trabajo y Previsión Social, Chile
- Sr. Shadrack Mwadime, Secretario Principal, Departamento Estatal de Trabajo y Desarrollo de Competencias, Kenya
- Sr. Georges Mischo, Ministro de Trabajo, Luxemburgo
- Sra. Tanzila Narbaeva, Presidenta del Senado y de la Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas y el Trabajo Forzoso, Uzbekistán
- Sra. Adriana Martins, Jefa de la División de Asuntos Sociales, Ministerio de Relaciones Exteriores, Brasil
- Sr. Khelil Ghariani, Miembro de la Comisión Ejecutiva, Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía (UTICA)
- Sra. Cristina Faciabén, Directora Internacional, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), España
- Sra. Magdalena Sepúlveda, Directora, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD)
- Sra. Adriana Quiñones, Jefa de Derechos Humanos y Desarrollo, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)
- Sra. Merita Mesiäislehto, Instituto Finlandés de Salud y Bienestar (THL)
- Sr. Santosh Kumar, Director de Legislación, Alianza Cooperativa Internacional

⁶ Enlace al video de la sesión: [ILO Live - Conversaciones entre socios - Economía de los Derechos Humanos](#).

La moderadora declara abierta la reunión, da la bienvenida a los participantes y subraya que la conversación entre los asociados sobre la economía basada en los derechos humanos es un paso fundamental para que la Coalición se convierta en una plataforma plenamente operativa. Destaca la determinación de todos los participantes de promover una agenda transformadora fundada en los derechos humanos, la dignidad y el trabajo decente, y explica cómo se desarrollará la reunión, que contará con contribuciones de los coorganizadores, los Gobiernos y diversos asociados de la Coalición.

La Sra. Hicks dice que es un privilegio abrir un debate sobre la construcción de economías que fomenten no solo el crecimiento, sino también la dignidad, la justicia y la igualdad, y afirma que el giro hacia una economía basada en los derechos humanos no puede ser más oportuno. La creciente desigualdad mundial, la precariedad generalizada y el sobreendeudamiento de muchos países de ingresos bajos y medianos son la prueba de que los modelos vigentes no logran preservar los derechos y la seguridad económica de las personas. Efectivamente, millones de personas realizan trabajos mal remunerados e inseguros sin protección social, lo que aviva el malestar social y socava la confianza en las instituciones. Se necesita un nuevo enfoque que incorpore plenamente a las personas y sus derechos en la política económica. La oradora subraya, además, que la economía basada en los derechos humanos se funda en las alianzas, la evidencia y la práctica, y agradece el compromiso de la OIT y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Describe iniciativas con Gobiernos, la sociedad civil y otros actores para incorporar los derechos humanos —especialmente los derechos económicos y sociales— en las políticas y la planificación. Algunas de las prioridades que abordan esas iniciativas son el acceso universal a los servicios esenciales, una tributación equitativa, el fortalecimiento de las medidas contra la corrupción y el reconocimiento del trabajo del cuidado. Por otro lado, debe exigirse rendición de cuentas a las empresas a través de leyes compatibles con las normas de las Naciones Unidas y la OIT. La oradora aboga por una nueva definición del éxito económico que vaya más allá del producto interno bruto (PIB) y destaca tres prioridades: ayudar a los países a incorporar obligaciones de derechos humanos en las políticas laborales y económicas; contribuir a los debates mundiales sobre políticas, especialmente con las instituciones financieras, y proporcionar herramientas para integrar los derechos en los presupuestos y la planificación. La economía basada en los derechos humanos está en marcha: hay proyectos en curso en Kenya, Chile, República de Moldova, Honduras, Rwanda y Etiopía, implementados en colaboración con Gobiernos y otras entidades. Por último, la oradora destaca la necesidad imperiosa de una reforma financiera mundial e insta a todas las partes interesadas a aunar esfuerzos para ampliar las prácticas promisorias a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social y su centro de conocimientos, que se pondrá en marcha próximamente. La construcción de una economía equitativa requerirá acciones conjuntas para que los derechos humanos y laborales ocupen un lugar central en la formulación de políticas.

La Sra. Vargha destaca que las normas internacionales del trabajo son la contribución fundamental de la OIT al derecho internacional de los derechos humanos, la promoción de la justicia social y el fortalecimiento de la democracia. Se remite a la Memoria del Director General de la OIT presentada en la Conferencia Internacional del Trabajo y resalta la imperiosa necesidad de reforzar la gobernanza en sus aspectos político, social y económico. Tras cuestionar el planteo recurrente de que la democracia entorpece el crecimiento económico, señala que existen pruebas de que los sistemas democráticos fomentan la estabilidad y la prosperidad a largo plazo. La democracia impulsa el progreso económico empoderando a los grupos marginados, fomentando la rendición de cuentas y creando instituciones que promueven la igualdad, la productividad y las oportunidades, lo que demuestra que las libertades y el desarrollo económico se refuerzan mutuamente. La democracia también

fortalece la paz social y la estabilidad económica, pues propicia la existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes. Esas estructuras democráticas promueven la rendición de cuentas, reducen la polarización y apuntalan el crecimiento a largo plazo mediante el diálogo y la cooperación. Las empresas, por su parte, se benefician del estado de derecho, la transparencia y los bienes públicos que ofrece la democracia. La Memoria del Director General es un recordatorio oportuno de la misión que mancomuna a los asociados de la Coalición: empoderar a las personas, preservar su dignidad frente a las consecuencias negativas de las prácticas económicas, y hacerlo no solo porque es un imperativo moral, sino también porque es una forma de dar una oportunidad a la paz en este mundo fracturado, que es el motivo por el cual se creó la OIT y el objetivo que se pretende alcanzar mediante la iniciativa sobre la economía basada en los derechos humanos. La OIT ve esta iniciativa como una oportunidad clave para hacer frente a la desigualdad y los retos mundiales, así como de imaginar una realidad en la que las personas y el planeta prosperen, las economías se desarrollen y la paz sea posible.

La Sra. Nagasawa, en representación de la OIE, felicita a la OIT y al ACNUDH por el lanzamiento de la iniciativa sobre la economía basada en los derechos humanos. En calidad de coorganizadora, la OIE participará en la elaboración conjunta del programa de trabajo e identificará las esferas en las que su colaboración pueda producir los mayores beneficios a nivel local. La OIE representa a más de 50 millones de empresas a través de 150 federaciones de empleadores y lleva la voz de las empresas del Norte Global y el Sur Global a los debates internacionales. La oradora hace hincapié en que la promoción y el respeto de los derechos humanos no son un mero objetivo en materia de políticas, sino una prioridad fundacional de la OIE, que está íntimamente relacionada con el crecimiento inclusivo y la sostenibilidad de las empresas. Una economía basada en los derechos humanos requiere dos pilares esenciales que se refuerzan mutuamente: por un lado, un marco sólido de derechos humanos fundado en una buena gobernanza, instituciones eficaces y el estado de derecho; y, por otro, una base económica robusta, que reconozca que los trabajos, las empresas y las oportunidades económicas son fundamentales para el ejercicio de los derechos humanos. La oradora insta a los Gobiernos a cumplir sus compromisos internacionales y abordar las causas estructurales de los déficits de trabajo decente, como las altas tasas de informalidad. Subraya que las empresas no pueden resolver esos retos sistémicos por sí solas y aboga por un enfoque colaborativo fundado en el respeto mutuo. A nivel mundial, alienta la coordinación entre la OIT, el ACNUDH, la OIE y otras entidades, a fin de reducir la informalidad, mejorar la seguridad jurídica y fomentar entornos propicios para las empresas. A nivel local, aboga por la apropiación de las soluciones por parte de los países y una mayor cooperación entre las organizaciones internacionales y las federaciones que integran la OIE. El diálogo social es fundamental para generar confianza y formular, de manera conjunta, políticas que sean respetuosas de los derechos y económicamente sólidas. La oradora reafirma la determinación de la OIT de contribuir activamente a la Coalición y colaborar de manera constructiva con miras a obtener resultados duraderos.

La Sra. Moore hace hincapié en que, para los trabajadores, la economía basada en los derechos humanos no es incompatible con el crecimiento económico; sin embargo, insiste en que el crecimiento debe fijarse una tasa, pero también una dirección. En vez de tener en cuenta únicamente la extracción de valor, se ha de dar prioridad a la manera en que los mercados crean valor mediante el acceso a los derechos, como servicios públicos de calidad, protección social, trabajo decente, salarios dignos y un equilibrio entre el bienestar social, económico y ambiental. Bajo la consigna de que «Barbados es más que una economía: es una sociedad» —frase que se atribuye a un ex primer ministro—, los interlocutores sociales han desarrollado una economía de misión que integra los derechos humanos junto con el desarrollo económico

en su visión para 2030. El PIB es un indicador inadecuado para medir el progreso porque no tiene en cuenta el bienestar, la igualdad y la equidad. El crecimiento económico sin acceso al empleo, a la atención médica o a la educación genera frustración y desconfianza, tanto en las instituciones nacionales como en los sistemas internacionales. El PIB tampoco tiene en cuenta las vulnerabilidades o la fragilidad ambiental de los países, motivo por el cual Barbados y otros han reclamado una reforma económica mundial, por ejemplo, a través de la iniciativa de Bridgetown, que aboga por una distribución más equitativa de los recursos, un mayor apoyo para los países en desarrollo y una mejor protección contra las perturbaciones. Barbados colabora con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo y con la CSI en la promoción de la iniciativa «Más allá del PIB» y los ODS. Los trabajadores participan activamente en la Coalición y las discusiones de la OIT, a través de actividades de promoción y de otra índole para el reconocimiento y el ejercicio efectivo de los derechos, lo que constituye una de sus principales contribuciones. Por último, la oradora pide que las decisiones fiscales, monetarias y económicas se funden en obligaciones vinculantes en materia de derechos humanos y subraya la urgencia de poner en marcha una economía que se base verdaderamente en los derechos humanos.

El Sr. Bolaños López destaca que el modelo de desarrollo de México se basa en la dignidad, la igualdad y la justicia social, y forma parte de la llamada «cuarta transformación» del país. Con esta transformación, se aspira a impulsar un desarrollo sostenible integral, articulando el crecimiento económico y el bienestar social para promover los derechos humanos. El orador afirma que el objetivo del «Plan México» es la creación de 1,5 millones de empleos para fomentar una prosperidad compartida. Esa iniciativa se centra en tres ejes—economía moral, bienestar social y sustentabilidad— y prioriza el apoyo a grupos marginados, en particular las comunidades rurales, los pueblos indígenas, las mujeres y los jóvenes. El Gobierno procura garantizar los derechos fundamentales, como los derechos a la salud, la vivienda y la educación, en particular para los más vulnerables, lo que constituye una importante contribución a la agenda de los derechos humanos. El orador precisa que 11 millones de personas salieron de la pobreza entre 2019 y 2024, el 80 por ciento de ellas gracias a la política laboral. Destaca que el salario mínimo aumentó un 132 por ciento en términos reales, sin que se disparen la inflación o el desempleo, y que el objetivo es cubrir 2,5 canastas básicas. También menciona una serie de importantes reformas laborales, en particular, la prohibición de la subcontratación abusiva y la introducción de protecciones para los trabajadores de plataformas. La población ocupada ha registrado un aumento del 12 por ciento, con un 60 por ciento de empleos en el sector formal. El orador se refiere al programa «Jóvenes Construyendo el Futuro», por el que el Gobierno ofrece formación remunerada y seguridad social a los jóvenes, un 60 por ciento de los cuales logran incorporarse al sector formal. Las reformas previsionales han permitido alcanzar una tasa de reemplazo del 100 por ciento del salario en el momento de la jubilación. Estas medidas reflejan la determinación de México de construir una sociedad más justa y una economía respetuosa de los derechos humanos. El orador concluye reafirmando la convicción de México de que la justicia social es fundamental para la paz y la economía debe estar al servicio del bienestar colectivo.

La Sra. Nkulikiyinka reafirma la determinación de Rwanda de colocar los derechos humanos, la dignidad y la justicia social en el centro de la transformación económica y destaca que esos principios son una parte integral de la estrategia de desarrollo nacional de su país. A través de la «Visión 2050» y la segunda Estrategia Nacional de Transformación, Rwanda tiene el objetivo de crear 1,25 millones de empleos decentes de aquí a 2029, prestando especial atención a los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad. La oradora subraya que el crecimiento económico sin derechos ni protecciones profundiza la desigualdad, por lo que las políticas de Rwanda dan prioridad a un enfoque de la justicia económica que pone a los

ciudadanos en primer lugar. Para hacer frente al aumento del trabajo informal y en plataformas, Rwanda ha reforzado su colaboración con la OIT y el ACNUDH, lo que ha dado lugar a un plan de acción conjunto destinado a mejorar las protecciones legales, la seguridad social y la rendición de cuentas. Estos esfuerzos ya están orientando la planificación nacional; por ejemplo, en el marco del ejercicio presupuestario de 2025-2026, se pidió a cada institución que presentara sus metas de creación de empleo. La oradora plantea que la participación del sector privado es clave para que la economía basada en los derechos humanos se haga realidad, y señala que Rwanda colabora con las empresas para que sus actividades se ajusten a las normas laborales y de derechos humanos. El sistema nacional de protección social está ampliando su cobertura, en particular para incluir a los trabajadores de la economía informal. Otras iniciativas son la simplificación del régimen tributario y subvenciones a las mipymes dirigidas por jóvenes y mujeres. La oradora destaca los esfuerzos de Rwanda por promover la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad, en particular, mediante la adopción de políticas específicas y el fomento de la accesibilidad en los lugares de trabajo. Dice que la economía basada en los derechos humanos es una guía práctica que demuestra que los derechos y el crecimiento se refuerzan mutuamente. Rwanda ha registrado un crecimiento medio del PIB del 7,5 por ciento durante el último decenio, ha reducido la pobreza en 12 puntos porcentuales y ha creado 1,7 millones de empleos, ocupados en su mayoría por jóvenes. Por último, la oradora reafirma la voluntad de Rwanda de colaborar con la comunidad internacional y contribuir a la iniciativa con su experiencia, que demuestra que es posible lograr un crecimiento inclusivo y basado en derechos, incluso con recursos limitados.

La Sra. Narbaeva manifiesta su firme apoyo a la iniciativa sobre la economía basada en los derechos humanos, que sitúa la dignidad, la igualdad y la justicia social en el centro de la gobernanza económica. Sostiene la visión de que las políticas económicas y sociales han de estar al servicio de las personas y reafirma la determinación de Uzbekistán de promover un desarrollo sostenible e inclusivo mediante su programa de reformas, Uzbekistán 2030. Expone cuatro objetivos nacionales: lograr la categoría de país de ingresos medianos altos sobre la base de la igualdad y la dignidad; armonizar los sistemas de educación, salud y protección social con las normas internacionales; garantizar la sostenibilidad ambiental, y construir un Estado justo y moderno al servicio del pueblo. Las principales prioridades de su país, en particular la lucha contra la corrupción, una gobernanza centrada en las personas y la protección del medioambiente, concuerdan con la economía basada en los derechos humanos. La oradora destaca diversos logros recientes en materia de derechos laborales, entre ellos la plena ratificación de los convenios de la OIT, reformas constitucionales y jurídicas, y el aumento de protecciones para las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables. Con el apoyo de la OIT, Uzbekistán está poniendo en práctica una estrategia nacional para ampliar la cobertura de la seguridad social, reforzar los servicios y articular la protección social con las políticas del mercado de trabajo. La oradora también aboga por políticas que den prioridad a la economía del cuidado, la educación y el empleo juvenil. Señala que las reformas económicas y los derechos humanos se refuerzan mutuamente y destaca el valor de las herramientas de la Coalición para los países que procuran promover un desarrollo justo e inclusivo. Por último, reafirma la voluntad de Uzbekistán de contribuir, aprender y cooperar, y pide que todas las reformas tengan en cuenta los derechos humanos y los intereses de las personas.

El Sr. Mischo subraya que, en el contexto actual de tensiones geopolíticas y crisis simultáneas, los Gobiernos deben hacer frente a una incertidumbre cada vez más acentuada reafirmando los valores democráticos y construyendo un futuro más justo, inclusivo y sostenible. Impugna la falsa dicotomía entre economía y derechos humanos, aduciendo que los derechos económicos y sociales —como el acceso a la educación, la vivienda, la atención médica y la protección social— deben orientar el modo en que se organizan las economías.

Expresa la firme determinación de Luxemburgo de cumplir la Agenda 2030 y los ODS y subraya que la economía social y sus diversos actores son decisivos para promover la justicia, la sostenibilidad y la inclusión. Observa que los emprendedores sociales fomentan el empleo entre los grupos marginados, ofrecen soluciones asequibles en servicios esenciales y contribuyen a reducir todas las formas de discriminación al tiempo que promueven la responsabilidad ambiental. En el marco de los preparativos de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social que tendrá lugar en 2025 y como contribución concreta a la agenda de la justicia social y los derechos humanos, Luxemburgo tuvo la iniciativa de organizar la primera Cumbre de Gobiernos sobre Innovación Social. El evento, celebrado en abril, reunió a representantes de unos 50 países, organizaciones multilaterales y partes interesadas del sector privado, quienes analizaron marcos jurídicos y estratégicos, mecanismos de financiación, métodos para medir efectos y alianzas que pueden reforzar el papel de la innovación social a nivel internacional. La Cumbre concluyó con la adopción de la Declaración de Luxemburgo, que establece prioridades comunes para integrar la innovación social en las políticas públicas y las medidas multilaterales. El orador señala que 17 países han refrendado la Declaración y alienta a otros a hacer lo propio con el fin de promover una economía basada en los derechos humanos.

El Sr. Bosoni hace hincapié en que el mundo del trabajo atraviesa transformaciones profundas impulsadas por el cambio tecnológico rápido, la crisis climática, las transiciones demográficas y las tensiones geopolíticas. Estos cambios conllevan graves riesgos de que aumente la desigualdad, pero también ofrecen nuevas oportunidades, siempre que se aborden mediante políticas eficaces y diálogo social. El orador reafirma el compromiso de Chile con la agenda de la justicia social del Director General de la OIT y pone de relieve los esfuerzos realizados por el país para construir un modelo de desarrollo centrado en el trabajo decente. Describe cómo, a través del diálogo social y el tripartismo, Chile ha emprendido reformas laborales muy esperadas que tienen por objeto aumentar los ingresos, reducir las horas de trabajo y favorecer el empoderamiento económico de las mujeres. También destaca la política de su Gobierno relativa a cuidados y conciliación de la vida laboral y personal, que promueve la corresponsabilidad mediante el reconocimiento, la redistribución y la reducción del trabajo de cuidado no remunerado, un paso esencial hacia la integración de más mujeres en la fuerza de trabajo y el fortalecimiento de la democracia. Destaca que las políticas de género no están separadas de los programas en materia laboral, sino que están muy interrelacionadas con ellos, como parte de una visión más amplia de la justicia social. Pide un nuevo modelo de desarrollo basado en la inclusión, los derechos humanos y el trabajo decente. Reafirmando el compromiso de Chile con la promoción de una economía basada en los derechos humanos, ve la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social como una oportunidad para seguir cooperando a nivel mundial con el fin de configurar un futuro del trabajo justo y democrático, esfuerzo al que su país contribuirá.

El Sr. Mwandime, representando a Kenya como asociado a cargo de la coordinación, destaca el celebrado logro de la Coalición: la transformación de la justicia social de un principio a una acción colectiva. Seguidamente, subraya la importancia de la economía basada en los derechos humanos como herramienta esencial para la integración de los derechos humanos y laborales en las políticas económicas y sociales. Hace hincapié en que los derechos humanos son derechos universales y en que los derechos laborales defienden la dignidad y la equidad en el lugar de trabajo, ambos esenciales para construir sociedades justas y resilientes. Si bien se han realizado progresos, reconoce que persisten varios retos, como la explotación laboral, las condiciones de trabajo inseguras y la exclusión de grupos vulnerables de la protección. Citando la Constitución de Kenya y sus firmes disposiciones sobre los derechos humanos, señala la reforma de la legislación laboral que se está llevando a cabo y el papel que

desempeña Kenya como país pionero de la Alianza 8.7, con una hoja de ruta nacional para eliminar el trabajo infantil y los abusos conexos que orienta la contribución de Kenya. El orador concluye con un llamamiento para que prosiga la colaboración con miras a convertir los ideales comunes en progresos tangibles.

La Sra. Martins indica que el Brasil se siente orgulloso de ser coorganizador de la Coalición y reafirma el compromiso del país de situar la dignidad y la justicia en el centro de las decisiones económicas. Haciendo hincapié en que el PIB no debería ser el único indicador para medir el progreso, acoge con satisfacción el establecimiento del grupo de expertos de alto nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los nuevos indicadores y subraya la necesidad de redefinir el concepto de éxito, ambición compartida plenamente por el Brasil. Destaca la atención prestada por el Presidente Lula a la justicia social y señala que el Brasil otorga prioridad en su presidencia del G20 al crecimiento inclusivo, el derecho a la nutrición y la lucha contra la pobreza y el hambre, que constituyen contribuciones importantes al programa de la economía de los derechos humanos. Hace hincapié en la importancia de contar con políticas ambiciosas en respuesta a los cambios en el mundo del trabajo, que promuevan la sostenibilidad por medio de programas sociales, producción artesana y economías locales. Para concluir, cita al ex-Presidente Mujica para subrayar la necesidad de que las decisiones económicas estén orientadas por el respeto de la vida, la libertad y la paz.

La Sra. Faciabén recuerda que el sindicato CCOO fue uno de los primeros sindicatos que se sumó a la Coalición, lo que refleja su firme convicción en el multilateralismo y en el modelo tripartito de la OIT, para el que el diálogo social ocupa un lugar central y el mundo del trabajo es fundamental para lograr la justicia social. Destaca que los sindicatos son actores clave para la construcción de una economía basada en los derechos humanos que promueva la equidad, la redistribución de la riqueza y el bienestar de las personas y rechace el tratamiento del trabajo como una mercancía. Sostiene que una economía basada verdaderamente en los derechos humanos debe dar al trabajo decente un lugar central; no se trata solo del acceso a un empleo, sino del trabajo con una remuneración justa, seguridad, protección social y libertad sindical, incluido el derecho de huelga. Indica que España demuestra que el crecimiento económico y los derechos de los trabajadores son compatibles cuando se sustentan en el diálogo social. Hace hincapié en que los derechos y las normas ambientales solo pueden garantizarse en las cadenas mundiales de suministro mediante la participación de los sindicatos. Concluye afirmando que los trabajadores sindicados están dispuestos a transformar la economía y ayudar a crear sociedades más equitativas y democráticas, contribuyendo activamente al ejercicio de los derechos humanos y los derechos laborales conexos.

El Sr. Ghariani considera que el tema de la economía basada en los derechos humanos reviste suma importancia. Hace hincapié en que el trabajo decente productivo —tal como lo definen las Naciones Unidas y la OIT— es esencial para la realización de esos derechos y que las empresas, como motor de la creación de empleo, dependen de un entorno propicio configurado por políticas públicas eficaces en materia de transporte, infraestructura y sistemas de protección social, entre otros ámbitos. La consecución de los derechos relacionados con el trabajo no solo depende de la productividad de las empresas, sino también de las medidas que adopten los Estados, como políticas salariales que reflejen tanto el crecimiento económico como la inflación. Pide un nuevo contrato social mundial basado en la confianza —especialmente importante para los países del Sur Global— y elaborado mediante reformas del sector público que restauren la confianza entre la ciudadanía, las administraciones y las empresas. Asimismo, subraya la importancia de reconocer el valor del trabajo como contribución convertible y medible al bienestar de la sociedad, y establece una

relación con metas más amplias como la educación, la vivienda y la movilidad social. Concluye diciendo que, para que se materialicen estas ambiciones, es indispensable contar con políticas sociales y económicas sólidas y hacer un uso eficaz de los recursos públicos.

La Sra. Sepúlveda destaca la urgencia de adoptar una economía basada en los derechos humanos en un contexto de crisis globales marcadas por el aumento de la desigualdad, el crecimiento de la pobreza, el incremento pronunciado de la deuda y el incumplimiento de las metas en materia climática. Argumenta que las estructuras económicas actuales están fracasando y que es erróneo pensar que el crecimiento por sí solo es una solución. Dice que la desconexión entre la formulación de políticas económicas y los derechos humanos no es inevitable, sino la consecuencia de decisiones políticas deliberadas. En cambio, en una economía basada en los derechos humanos, todas las decisiones económicas, fiscales y de inversión se centran en las personas y el planeta y se basan en las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos. Como contribución, define cinco principios clave que configuran este modelo y orientan la labor de su instituto: invertir en desarrollo humano, hacer frente a la desigualdad, promover una economía justa y sostenible, apoyar modelos alternativos como la economía social y solidaria, e ir más allá del PIB para centrarse en la dignidad y el bienestar. Asimismo, comparte recomendaciones de política pertinentes para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, especialmente sobre protección social universal, salarios justos, acceso a servicios públicos esenciales y desarrollo sostenible. Concluye que una economía basada en los derechos humanos no es solo una alternativa, es un camino necesario hacia un futuro más inclusivo, resiliente y justo.

La Sra. Quiñones pone de relieve que hace tiempo que los economistas feministas y los defensores de la igualdad de género abogan por la integración de los derechos humanos en los sistemas económicos. Sin embargo, los modelos económicos dominantes a menudo no han defendido la dignidad y la igualdad de género, sino que han reforzado la exclusión, la desigualdad y las prácticas no sostenibles. Pide un cambio de paradigma a una economía basada en la igualdad de género y obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, que proporcionan herramientas poderosas para la promoción, la reforma y el desarrollo inclusivo. Hace hincapié en la importancia de la igualdad sustantiva, lo que implica no solo el reconocimiento jurídico, sino también la redistribución real de los recursos a través de políticas basadas en los derechos. Los Estados deben armonizar la legislación, los presupuestos y las políticas con sus obligaciones en materia de derechos humanos, en particular el uso de una presupuestación con perspectiva de género y de políticas fiscales e industriales anticíclicas para fomentar el crecimiento equitativo en cuanto al género. No hacerlo es, sin duda, una mala política, pero también es una violación de los derechos. Pone de relieve el liderazgo de ONU-Mujeres en el enfoque de la igualdad de género desde la perspectiva de los derechos humanos y cita el Compromiso de Buenos Aires adoptado en 2022 como una hoja de ruta de referencia para el cuidado como un bien público y el desarrollo con perspectiva de género. Concluye reafirmando el firme compromiso de ONU-Mujeres con la Coalición Mundial para la Justicia Social y su contribución a ella sobre la base de sus alianzas con la OIT y el ACNUDH a través de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) y el Acelerador mundial.

La Sra. Mesiäislehto reitera el apoyo firme de Finlandia a la Coalición y señala que la economía basada en los derechos humanos concuerda estrechamente con el enfoque de la economía del bienestar de Finlandia. Este modelo, concebido por el Instituto Finlandés de Salud y Bienestar, integra la justicia social y la sostenibilidad ecológica en la formulación de políticas económicas, y va más allá del PIB para centrarse en la salud, la educación, el trabajo decente, la igualdad de género y la justicia intergeneracional, por lo que representa una

contribución interesante a la economía de los derechos humanos. Describe algunas iniciativas emprendidas en su país para poner en marcha este modelo, que incluye un marco de gobernanza para la toma de decisiones sostenible, nuevos indicadores del bienestar y una formulación participativa de los presupuestos en el plano municipal. Estas herramientas sirven para guiar la elaboración de políticas justas, inclusivas y orientadas al futuro. Destaca que la economía basada en los derechos humanos refuerza esta labor plasmándola en compromisos jurídicos. Finlandia está dispuesta a contribuir a las actividades y los debates mundiales de la Coalición, especialmente en la próxima Cumbre Social Mundial.

El Sr. Kumar expresa su firme apoyo a la iniciativa relativa a la economía basada en los derechos humanos, una iniciativa orientada a la acción, con aspiraciones y muy necesaria. Hablando en nombre de la Alianza Cooperativa Internacional y la economía social y solidaria en general, subraya que es esencial la transición de un modelo centrado en la obtención de máximos beneficios a una economía basada en los derechos humanos para abordar la desigualdad, la exclusión y la degradación ambiental. Recuerda el llamamiento para una transición posterior al crecimiento efectuado por el Relator Especial de las Naciones Unidas, que identifica la economía social y solidaria como un medio fundamental para esa transformación. El orador indica que los valores de la economía social y solidaria están arraigados en el patrimonio cultural de la humanidad y hace hincapié en el reconocimiento reciente por la OIT y las Naciones Unidas de la función de la economía social y solidaria en la promoción del trabajo decente, la justicia social, la sostenibilidad y los derechos humanos. Con motivo del Año Internacional de las Cooperativas de las Naciones Unidas en 2025, insta a los Gobiernos a facilitar e invertir en iniciativas de la economía social y solidarias, en particular el trabajo de cuidados, la transición de la economía informal a la economía formal, las transiciones ecológicas y la inclusión digital. Para concluir, destaca la importancia de mantener las alianzas y reafirma el compromiso de la Alianza Cooperativa Internacional de promover la justicia social y la construcción de una economía basada en los derechos humanos que logre una paz duradera, así como de contribuir activamente a la iniciativa.

Diálogo temático interactivo - Liderando el cambio: IA para el impacto social

Coorganizadores

- Sra. Celeste Drake, Directora General Adjunta, OIT
- Sr. Bilel Jamoussi, Director Adjunto y Jefe del Departamento de Comisiones de Estudio y Políticas de la Oficina de Normalización de las Telecomunicaciones, Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT)

Panelistas

- Sr. Younes Sekkouri, Ministro de Inclusión Económica, Pequeñas Empresas, Empleo y Competencias, Marruecos
- Sra. Anousheh Karvar, representante del Gobierno de Francia ante la OIT
- Sr. Arne Franke, Director de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania (BDA)
- Sr. Jesse Wilderman, Director, UNI Global Union
- Sr. Nicolás Ratto, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile
- Sr. Maximilian Schneider, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Alemania
- Sr. Marek Troszyński, Instituto Nacional de Investigación de Polonia (NASK)
- Sr. Oliver Röpke, Presidente del Comité Económico y Social Europeo (CESE)
- Sr. Javier Elkin, Coordinador de Salud Digital, Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (CICR)

El diálogo temático congrega a más de 50 participantes para examinar la manera de encauzar la IA en favor de la justicia social y el trabajo decente, prestando especial atención a la necesidad de promover la responsabilidad colectiva, los marcos éticos y la innovación inclusiva.

La Sra. Drake da inicio al diálogo interactivo subrayando que, si bien persisten preocupaciones por la pérdida de puestos de trabajo, es más probable que la IA reestructure las tareas y no que elimine funciones. Insta a centrar la atención más bien en la calidad del empleo y en la inclusión, y exhorta a la generación continua de datos, la adaptación de las políticas y la colaboración entre los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

El Sr. Jamoussi destaca la función que cumplen las normas técnicas mundiales en la creación de una IA fiable y segura. Señala que, para lograr un progreso inclusivo, se debe dotar a todas las partes interesadas —desde los organismos de regulación hasta los trabajadores de primera línea— de las competencias necesarias para participar de manera significativa en el desarrollo y la gobernanza de la IA.

La Sra. Karvar presenta uno de los resultados obtenidos gracias a la intervención crucial de la Coalición en el ámbito de la IA para el impacto social, a saber, la red de observatorios sobre IA y trabajo, una nueva plataforma multilateral para armonizar la labor de investigación, compartir datos y coordinar políticas entre jurisdicciones, e invita a una participación más amplia.

El Sr. Sekkouri destaca el cambio que la IA ha impulsado en la organización de la vida y el trabajo. Prevé un aumento del empleo por cuenta propia y de las iniciativas empresariales ágiles, y hace un llamamiento en pro de la flexibilidad legislativa y la gobernanza mundial a fin de que la IA beneficie a las economías en desarrollo y apoye a los trabajadores jóvenes.

Durante la sesión, tres grupos temáticos dirigidos por expertos examinan varias esferas prioritarias. En la mesa sobre soluciones de IA, participan **los Sres. Schneider, Ratto y Elkin**, quienes presentan casos de uso de la IA en la gestión de la fuerza de trabajo y los servicios del empleo, como parte de su contribución a la Coalición. Entre las principales conclusiones, cabe destacar la necesidad de una mejor infraestructura de aprendizaje entre pares y de mejores salvaguardas para los flujos transfronterizos de datos a fin de evitar lagunas normativas. El grupo sobre diálogo social, presentado por **los Sres. Franke, Wilderman y Röpke**, se centra en la gestión algorítmica y en la necesidad de fortalecer los mecanismos de negociación colectiva en los contextos digitales. Se pone de relieve la urgencia de la transparencia y la protección de los trabajadores, sobre todo en las cadenas de suministro. En la discusión sobre pruebas e impacto, presentada por **el Sr. Troszyński y la Sra. Trino**, se presta especial atención a las deficiencias que existen en materia de comparabilidad de los datos transnacionales y se proponen programas experimentales, como la IA en la educación o la IA para todos, a fin de promover la inclusión y la concepción iterativa de políticas.

A lo largo de las discusiones, los participantes abogan por una coordinación mundial con respecto a la responsabilidad jurídica, por canales de intercambio de conocimientos más sólidos y por inversiones en el desarrollo de capacidades para una IA inclusiva. La sesión finaliza con un compromiso conjunto de velar por que la IA impulse un desarrollo equitativo, basado en el diálogo social y la gobernanza ética.

Clausura oficial⁷

- Alocución del Sr. Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT, Copresidente del Grupo de Coordinación
- Alocución del Sr. Luiz Marinho, Ministro de Trabajo del Brasil, Copresidente del Grupo de Coordinación

El Presidente de la Conferencia expresa su agradecimiento por la riqueza de los diálogos temáticos mantenidos a lo largo de la sesión y da paso a las observaciones finales de los principales líderes. También agradece la implicación de todos los participantes, que ha permitido una clausura del evento unificada y orientada al futuro.

El Sr. Houngbo elogia la amplia participación y la energía vibrante que pudieron observarse durante todo el Foro, las cuales demuestran el creciente compromiso mundial con la justicia social. Subraya la función única que desempeña la Coalición como plataforma unificadora y orientada a la acción que congrega a asociados de todos los sectores y regiones. En referencia a varios ejemplos nacionales —desde las reformas institucionales de Chile hasta los compromisos de Malta y Chipre—, destaca la función central de la Coalición como espacio para el aprendizaje colectivo, y agradece al Grupo de Coordinación su liderazgo para amplificar y armonizar las medidas adoptadas por los asociados. Subraya que el principal desafío consiste en obtener resultados concretos sobre el terreno. Reafirma que la lucha contra la desigualdad y la ampliación del acceso universal a las oportunidades deben trascender de la esfera política y seguir ocupando un lugar central en las estrategias de crecimiento sostenible. Para concluir, señala que la Coalición es una herramienta indispensable para transformar el conocimiento en acciones a fin de construir sociedades más justas e inclusivas.

El Sr. Marinho formula sus observaciones finales y expresa su gratitud y optimismo. Elogia la función de la Coalición como movimiento dinámico y diverso que ha permitido movilizar a más de 370 asociados en torno a un conjunto de prioridades comunes. Reafirma la visión del Presidente Lula de que el liderazgo colectivo es fundamental para lograr la transformación social y subraya que el Foro pone de manifiesto el poder de la cooperación, tanto para el diálogo social como para la reforma económica centrada en las personas. De cara al futuro, el orador manifiesta su compromiso de fortalecer la armonización de las políticas relativas a las 14 intervenciones principales de la Coalición y exhorta a aumentar la coherencia y eficacia de las contribuciones de los asociados. Pone de relieve dos acontecimientos importantes que tendrán lugar próximamente, a saber, la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025 en Qatar y el 30.º periodo de sesiones de la COP30 en el Brasil. Cursa una invitación formal a participar en este último evento, que ofrece una oportunidad única para integrar la sostenibilidad ambiental en el trabajo decente, la protección social y la inclusión productiva. Para concluir, resalta la importancia de la distribución equitativa de la riqueza y la promoción de la democracia como pilares de un desarrollo justo e inclusivo.

⁷ Enlace al vídeo de la sesión: [ILO Live - Sesión de clausura del Foro anual](#).

► Actas

8C

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Fecha: 4 de julio de 2025

Sesión plenaria: Clausura de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Firma de los textos auténticos	3
Declaraciones de clausura	3

Viernes, 13 de junio de 2025, a las 14.50 horas

Presidente: Sr. Moyo

Firma de los textos auténticos

Sr. Bormioli

Secretario de la Mesa de la Conferencia

(original inglés)

Como recordarán, la Conferencia decidió la semana pasada, por votación nominal, adoptar una serie de enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).

Esta decisión tomada por la Conferencia, y las relativas a la adopción del Convenio y la Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, se reflejan en documentos formales que deben ser autenticados por el Presidente de la Conferencia y por el Director General antes de ser depositados en las Naciones Unidas para su registro y enviados a los archivos de la OIT para su custodia.

Por lo tanto, invito ahora al Presidente, el Sr. Moyo, y al Director General de la OIT y Secretario General de la Conferencia, el Sr. Hounbo, a que suban y firmen los textos auténticos del nuevo convenio y la nueva recomendación y de las enmiendas al Código del MLC, 2006.

(El Presidente y el Director General de la OIT firman los textos del Convenio y la Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo).

(El Presidente y el Director General de la OIT firman el texto de las enmiendas al Código del MLC, 2006).

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).

Viernes, 13 de junio de 2025, a las 15.50 horas

Presidente: Sr. Moyo

Declaraciones de clausura

El Presidente

(original inglés)

La Conferencia ha culminado su labor y ha alcanzado sus objetivos. Ha llegado el momento de proceder a la ceremonia de clausura.

Voy a pedir a cada uno de mis colegas de la Mesa que pronuncien sus discursos de clausura ante esta asamblea. Invito en primer lugar al Vicepresidente empleador de la Conferencia, el Sr. Diop, a que tome la palabra.

Sr. Diop**Vicepresidente empleador de la Conferencia
(original francés)**

Es un honor para mí dirigirme a ustedes en esta sesión de clausura en nombre del Grupo de los Empleadores. A lo largo de estas dos intensas semanas, hemos demostrado una vez más el valor del tripartismo y de nuestro compromiso manifiesto en favor de un diálogo social constructivo y no sectario. Hemos tenido que lidiar con cuestiones complejas, con sensibilidades muy diversas, con dificultades y desafíos. Y hemos sabido hacerlo.

Toda sociedad que mira al futuro con confianza y serenidad tiene interés por escuchar a los interlocutores sociales, que expresan su ciudadanía activa a través de los valores republicanos del progreso, que son el trabajo, la productividad, la dignidad humana y la justicia social. Así pues, me atrevería a decir que, al organizar esta 113.ª reunión de la Conferencia, la OIT ha tenido por objeto evaluar la calidad de nuestro tripartismo social, valorar el grado de cumplimiento de nuestros respectivos compromisos en materia reglamentaria, normativa y jurídica y, asimismo, facilitar la puesta en común de una visión prospectiva de la democracia social, que queremos que sea más pujante. Todo ello en un espacio para el diálogo social tripartito, un espacio para la verdad y la confianza, un espacio para compartir valores humanos: es decir, el espacio que ofrece cada año la Conferencia Internacional del Trabajo al servicio de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos.

Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo. Ese nexo son las empresas. Identificar dicho nexo significa reconocer la importante función que desempeñan los empleadores, que todos los días asumen riesgos para invertir, crear empleo, generar crecimiento económico, pero también para impulsar una mayor protección social de los trabajadores y para ser, no lo olvidemos, importantes contribuyentes fiscales que aportan una parte sustancial a los presupuestos estatales. Nuestros estimados interlocutores trabajadores nos dicen que las empresas no pueden reducirse a los empleadores. Y tienen razón. ¿Qué sería de dicho nexo sin unos trabajadores productivos, dignos, responsables y que han de disfrutar plenamente de todos sus derechos? Por su parte, los Gobiernos nos dicen: no estáis solos, no podréis prosperar sin nosotros, los Gobiernos, sin un Estado estratégico, preocupado no solo por el bienestar de los trabajadores sino también por la sostenibilidad de las empresas. ¿Qué enseñanza podemos extraer de todo esto, aparte de que hay que querer a las empresas? Pues sí: queramos más a los empleadores.

Nos adentramos en una nueva era en la que el mundo se fragmenta y se reconfigura en nuevos bloques y en la que los países afrontan tensiones geopolíticas, así como retos sin precedentes en materia de soberanía económica y defensa nacional, además de todo tipo de manifestaciones de intolerancia, discriminación y oscurantismo. Todos vivimos la realidad del mundo actual, que se nos impone a nosotros, los empleadores, a los trabajadores, a los Gobiernos y también a la OIT. ¿Debe la OIT guardar silencio? No. Hoy más que nunca debemos promover los valores humanos del progreso social y de la justicia social, y velar por que la razón prevalezca sobre las pasiones humanas. Tomemos como ejemplo el caso de Palestina. ¿Debe la OIT guardar silencio? No, la OIT no puede permanecer callada. La OIT ha asumido sus responsabilidades adoptando la Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT. La hemos adoptado porque había que hacerlo. El Grupo de los Empleadores ha apoyado esta Resolución, que reafirma plenamente los compromisos de la Organización con todos sus mandantes. Así pues, la OIT está llamada a prestar toda la asistencia técnica necesaria para promover la justicia social y los derechos de los trabajadores y los empleadores en uno de los entornos socioeconómicos más complicados del mundo. El caso de Myanmar también es importante y

merece toda nuestra atención. Deben protegerse los derechos de los trabajadores y de los empleadores. Esta es una condición básica, y la apoyamos. Por eso insistimos una vez más en que la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT no es un mecanismo de sanción. Las medidas no solo deben ser proporcionadas y estar basadas en evidencias, sino que también deben garantizar el cumplimiento del marco normativo sin agravar los perjuicios sufridos por los trabajadores y los empleadores que ya se enfrentan a dificultades extremas.

La adopción del Programa y Presupuesto es un hecho y hemos logrado el consenso que buscábamos desde hacía mucho tiempo. No ha sido tarea fácil, teniendo en cuenta las posiciones divergentes que ha sido necesario conciliar para alcanzar una solución de compromiso adecuada en un contexto marcado, entre otras cosas, por las elevadas expectativas de los mandantes tripartitos y las limitaciones presupuestarias. El Grupo de los Empleadores se congratula del espíritu constructivo mostrado por todas las partes concernidas, que ha permitido lograr este resultado. Renovamos nuestro compromiso con todos ustedes a fin de que la Oficina pueda cumplir los objetivos y prioridades establecidos.

La discusión general sobre la promoción de transiciones hacia la formalidad se ha centrado en una cuestión compleja, de carácter estructural y que evoluciona en función de las características específicas de los distintos sectores productivos de cada país y región, así como de los problemas y retos que se plantean a nivel nacional y regional. Pero la lucha contra la informalidad no es solo una cuestión de cumplimiento. Es todo un proceso que exige la aplicación de incentivos sociales y fiscales para facilitar la transición a la formalidad, pero también el cumplimiento de requisitos en materia de productividad, buena gobernanza privada, reformas sistémicas y regulación económica coherente. Aún nos queda un largo camino que recorrer para alcanzar esos objetivos.

La segunda discusión normativa sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo se ha desarrollado en un ambiente de responsabilidad, realismo y pragmatismo. Así lo ha puesto de manifiesto el Grupo de los Empleadores en la adopción de los instrumentos correspondientes. Es cierto que el Convenio no es un instrumento del todo perfecto, pero representa un avance significativo al tener en cuenta las enseñanzas extraídas de la pandemia al tiempo que permite reforzar los marcos normativos que regulan la seguridad y salud en el trabajo. Aunque ya han quedado definidas y establecidas las responsabilidades y las obligaciones respectivas de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, el Grupo de los Empleadores expresa sus reservas sobre algunas disposiciones de la Recomendación, cuya ambigüedad y carácter excesivamente prescriptivo pueden dificultar, en lugar de favorecer, su aplicación a escala nacional. Por consiguiente, hemos de velar por que, a escala nacional, el diálogo tripartito refleje el espíritu de estos instrumentos y, sobre todo, no genere costes financieros adicionales indirectos que puedan menoscabar tanto la protección de los trabajadores como la viabilidad de las empresas.

Paso ahora a referirme a la primera discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Es cierto que hemos deliberado ampliamente, pero aún es necesario llegar a un entendimiento común. ¿Qué dicen los empleadores desde una óptica constructiva? Dicen: respetemos los ordenamientos jurídicos nacionales. Preservemos la distinción entre empleo y trabajo por cuenta propia. Apoyemos la innovación y la creatividad, creemos empleos decentes y garanticemos la viabilidad de las empresas. Debido a la complejidad y la diversidad de la economía de plataformas es preciso que todos hagamos un mayor esfuerzo de escucha y actuemos con prudencia si queremos dotarnos de un instrumento justo, equilibrado, adecuado y sostenible que responda a las realidades económicas. Cuando iniciemos las negociaciones en el marco de la segunda discusión habremos de tener muy en cuenta estos principios.

La Conferencia adoptó la Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. El nuevo mundo en que vivimos debe permanecer atento a la OIT y a sus valores fundamentales de progreso social. Por ello, nosotros, los empleadores, reiteramos que, para fomentar la movilidad social ascendente, hay que superar al menos el primer obstáculo económico. El progreso social y el dinamismo económico deben ir de la mano. Por consiguiente, los interlocutores sociales se comprometen a participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las políticas socioeconómicas.

Durante las labores de la Comisión de Aplicación de Normas, la mayoría de los Gobiernos participaron de forma constructiva y expresaron su voluntad de colaborar con la Oficina. Aunque, en general, se ha alcanzado un buen resultado, la OIT no puede permanecer callada ante la ausencia de los Gobiernos del Afganistán y de Nicaragua. La situación en Nicaragua es más que preocupante. No podemos permanecer impasibles, debemos actuar. Se ha hablado ampliamente del desmantelamiento de las organizaciones de empleadores, la confiscación de propiedades privadas y la condena al exilio de dirigentes empleadores. Se ha hablado largo y tendido de los ataques a la libertad de asociación y la libertad sindical, a los principios fundamentales y a la esencia misma del tripartismo. Apoyamos plenamente la decisión histórica de constituir una comisión de encuesta. Es preciso reforzar el sistema de control de las normas internacionales del trabajo. Las normas internacionales del trabajo se aplican a todos y deben respetarse.

La presente reunión de la Conferencia nos ha permitido escribir una gran página en la historia de la OIT. En esta reunión, la OIT no ha cerrado los ojos ni se ha quedado callada, sino que ha asumido sus responsabilidades, lo que es bueno para la Organización y para los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos. Estamos orgullosos de ser empleadores, orgullosos de nuestros valores, orgullosos de actuar como reguladores sociales y económicos en favor de la paz y la estabilidad social y de la cohesión de nuestros pueblos a escala nacional e internacional. En nombre del Grupo de los Empleadores, de la Presidenta y del Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), así como de los vicepresidentes, portavoces y presidentes de las comisiones de la OIE, deseo expresarles nuestra felicitación y agradecimiento. Muchas gracias a todo el personal de los departamentos competentes de la OIT, así como a los intérpretes, que nos han ayudado a alcanzar los objetivos de la Conferencia. Para mí ha sido un enorme placer trabajar con usted, señor Presidente, junto a mis colegas, el Vicepresidente gubernamental y la Vicepresidenta trabajadora, y nuestro Director General.

Sra. Arfaoui

Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia
(original francés)

En primer lugar, deseo expresar mi más sincero agradecimiento al Grupo de los Trabajadores por la confianza que ha depositado en mí. Es un gran honor poder hablar en nombre de las trabajadoras y los trabajadores de todo el mundo y defender sus aspiraciones a un futuro de justicia social.

En esta sesión de clausura de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo quisiera encomiar la participación de todos los representantes y la calidad de los debates mantenidos en las distintas comisiones.

Esta reunión se ha celebrado en un contexto mundial inestable marcado por los conflictos armados, el incremento de las desigualdades, los cambios demográficos, la rápida evolución tecnológica y las crisis climáticas. A pesar de ello, la OIT ha sabido mantenerse fiel a su misión

fundamental, que es la de defender la dignidad en el trabajo y promover la justicia social a través del diálogo social tripartito y bipartito.

En la Memoria presentada por el Director General a la Conferencia se nos recuerda insistentemente que el diálogo social no es un lujo. Es un pilar fundamental para construir economías inclusivas, resilientes y sostenibles. Empleo, derechos y crecimiento son los tres ejes que orientan nuestra actividad sindical cotidiana.

En su Memoria, el Director General describe la realidad actual de un mundo del trabajo sumido en una incertidumbre permanente, lo que obligará a reforzar la coherencia de las políticas y a prestar mayor atención a los déficits de trabajo decente con el fin de lograr un desarrollo sostenible.

Tal vez el aspecto más destacado señalado por el Director General en estos tiempos de descontento sea la importancia que revisten los valores democráticos como catalizadores del desarrollo sostenible, en cuyo marco las políticas sobre el empleo, los derechos y el crecimiento pueden reforzarse mutuamente.

La necesidad de contar con instituciones sólidas y actores democráticos fuertes como requisito previo para un desarrollo sostenible e integrador es un punto fundamental en el que hay que hacer hincapié, en particular poniendo de relieve la función que desempeñan los mandantes tripartitos y la labor de promoción que estos llevan a cabo.

Entre las principales decisiones tomadas en esta reunión cabe señalar la resolución adoptada en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar. Se trata de una resolución histórica que reafirma que la OIT jamás guardará silencio frente a la represión, la destrucción de las libertades sindicales y las vulneraciones graves de los derechos humanos. Es un acto de solidaridad, pero también de responsabilidad. El pueblo de Myanmar no está solo.

Con el mismo espíritu de justicia, acogemos con satisfacción la decisión de otorgar a Palestina la condición de Estado observador no miembro. En un contexto de crisis humanitaria extrema, en particular en la Franja de Gaza, este otorgamiento reviste una enorme trascendencia tanto desde el punto de vista político como humano. Es un paso importante hacia el pleno reconocimiento de Palestina como Miembro de la OIT, con todos los derechos que ello entraña, un avance acorde con los principios de las Naciones Unidas y los valores fundacionales de nuestra Organización.

Hacemos un llamamiento solemne en favor de un alto el fuego inmediato, la reapertura de los corredores humanitarios y la protección de la población civil y los trabajadores, de conformidad con las normas del derecho internacional humanitario. Para que haya paz es necesario poner fin a la ocupación y a la violencia.

En otro orden de cosas, también hemos seguido con atención las labores de las comisiones técnicas, que han puesto de manifiesto la voluntad de la OIT de responder a los retos actuales que se plantean en el mundo del trabajo.

Apreciamos los avances realizados por la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, que ha dado un importante paso al decidir que elaborará un convenio complementado por una recomendación sobre este tema. Dicha decisión responde a las expectativas de millones de trabajadores de plataformas, a menudo jóvenes, que desarrollan su actividad laboral en condiciones precarias y resultan invisibles a los ojos de la sociedad. Es urgente garantizar los derechos, la protección social y la seguridad en el trabajo

de los trabajadores de plataformas. Las discusiones deben avanzar ahora con determinación para que en 2026 la negociación culmine con la elaboración del instrumento.

Asimismo, podemos estar satisfechos de la labor realizada por la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad. Gracias a ella, se ha dado voz a diversos grupos vulnerables: trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, trabajadores agrícolas, vendedores ambulantes, trabajadores del cuidado, trabajadores de la construcción y muchos otros. En las Conclusiones se destacan las causas profundas de la informalidad, como el incumplimiento de la legislación laboral, la estigmatización, la evasión del pago de las cotizaciones a la seguridad social y la existencia de leyes de migración injustas.

Además, en las Conclusiones se reconoce la necesidad de establecer una clasificación correcta de las relaciones de trabajo, fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y luchar contra la violencia y el acoso, en consonancia con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

La Comisión de la Discusión General también ha reafirmado la universalidad de los derechos a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva, y ha recordado el valor fundamental de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), que este año conmemora su décimo aniversario, como instrumento que proporciona orientación para una formalización justa, sostenible y digna.

Asimismo, acogemos con satisfacción la labor realizada por la Comisión Normativa sobre los Peligros Biológicos y la adopción de un Convenio complementado por una Recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Es igualmente urgente reforzar la prevención y la protección frente a las amenazas para la salud. La pandemia puso de manifiesto que la salud en el trabajo es la base de la resiliencia colectiva. Celebramos la adopción del Convenio y la Recomendación, que, si se aplican con diligencia, nos permitirán avanzar hacia un futuro sin accidentes del trabajo ni enfermedades profesionales. Trabajar en un entorno libre de riesgos para la seguridad y salud es un derecho fundamental. Hemos de contar con normas más estrictas, mecanismos de prevención eficaces y una formación adecuada para proteger a los trabajadores que están expuestos a peligros.

En esta reunión de la Conferencia ha quedado demostrada, una vez más, la pertinencia del modelo tripartito de la OIT. No siempre estamos de acuerdo, pero avanzamos juntos. Y esa es nuestra fuerza: el diálogo, la confrontación respetuosa y la búsqueda del bien común.

Al regresar a nuestros respectivos países, llevaremos con nosotros el espíritu de esta Conferencia, que es el de la solidaridad, la responsabilidad y el compromiso colectivo en favor de un mundo del trabajo más justo, más seguro y más humano.

Sr. Castillo

Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

En su Memoria titulada *Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo*, el Director General advierte, en reiteradas ocasiones, sobre las turbulencias que sacuden al mundo, la incertidumbre que estas generan y el creciente descontento que se extiende entre millones de personas.

Este fue el contexto en que se desarrolló esta reunión de la Conferencia. Frente a ese escenario desafiante, la gran mayoría de las delegadas y delegados respaldó las valoraciones del Director General, lo que dio lugar a debates fecundos, aportes sustantivos y valiosas

iniciativas orientadas a mejorar las relaciones laborales y la calidad de vida de mujeres y hombres en todo el mundo.

La humanidad sufre problemas graves y acuciantes; nos referiremos a algunos de los principales desafíos que, en nuestra modesta opinión, debemos enfrentar.

La guerra se naturaliza en nuestro planeta, situación que se ha visto reflejada en varias de las intervenciones. Según el último informe del Instituto para la Economía y la Paz, hoy están en desarrollo 56 guerras que involucran a 92 países del mundo. Es la cifra más alta desde la Segunda Guerra Mundial. Estoy convencido de que este es el momento para fortalecer nuestro trabajo y aportar y contribuir a la paz en el mundo.

A ello se suman otras guerras. Nos encontramos en una disputa geoeconómica donde la lucha por los mercados se manifiesta en políticas arancelarias.

El otro problema que enfrentamos son los crecientes niveles de desigualdad, los más altos de la historia según datos y estudios disponibles. En su informe de este año, OXFAM alerta de que en 2024 la riqueza conjunta de los millonarios se incrementó en 2 billones de dólares de los Estados Unidos de América y surgieron 204 nuevos millonarios. Todo esto mientras, según el Banco Mundial, 3 600 millones de personas viven bajo el umbral de la pobreza en el mundo, esto es, el 44 por ciento de la población mundial.

En la nueva actualización del informe de la OIT titulado «Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo», publicada en estos días, se destacan tendencias preocupantes en la distribución de los ingresos. La proporción del producto bruto interno mundial que va a los trabajadores cayó en 2024. Según las estimaciones de la OIT, por esa caída las trabajadoras y los trabajadores percibieron, el último año, 1 billón de dólares de los Estados Unidos menos.

Además de estos desafíos, enfrentamos la urgencia del cambio climático y la crisis ambiental, que impacta directamente en el bienestar de millones de personas y en las condiciones laborales alrededor del mundo.

Todo esto, nos interpela y, por ello, nos preguntamos: ¿podemos distribuir equitativamente la riqueza generada y asegurar que los beneficios de la ciencia y de la revolución tecnológica contribuyan al bienestar del planeta? Nosotros creemos que sí, que, en este ámbito, en la Conferencia hemos demostrado la importancia que le damos al diálogo, a la conclusión de acuerdos y a la búsqueda de consensos, aportando la dignificación de la vida en el mundo del trabajo, siempre desde un marco democrático, como bien se ocupa de repetirlo en la Memoria.

En nuestro caso, el Uruguay es un país de arraigada tradición republicana, que este año celebra 40 años ininterrumpidos de ejercicio de las libertades democráticas en el plano político y de 20 años continuos de negociación colectiva tripartita y de libertad sindical. Para nosotros, democracia y justicia social son indisociables.

Recordamos el mandato del preámbulo de la Constitución de la OIT, donde se expresa claramente que «la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social» y que «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países». Los actuales esfuerzos de la OIT en favor de la justicia social se materializan en la iniciativa del Director General acerca de la Coalición Mundial. En ese marco, saludamos los esfuerzos realizados por alcanzar acuerdos y la utilización del instrumento democrático del voto, lo cual nos permitió la aprobación del presupuesto, las siete enmiendas del MLC, 2006 y la histórica resolución sobre la condición de Palestina en la OIT

y su derecho a participar en las reuniones de la Organización como Estado observador, en línea con la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Valoramos los avances en la elaboración de un convenio y una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, que permitirán a la OIT brindar una guía clara a los Estados Miembros en materia de protección social y laboral. Destacamos los resultados obtenidos en un ámbito reciente y en constante transformación, impulsado por la innovación tecnológica. El futuro instrumento deberá aportar definiciones clave, precisar su alcance y establecer derechos mínimos para todos los trabajadores, sin importar el tipo de contrato ni situación laboral.

No debe descartarse, además, que en el futuro debamos estudiar y trabajar para la adopción de una norma internacional que regule el uso de la inteligencia artificial y su incidencia en el trabajo, coincidiendo con la Memoria, en cuanto al efecto de complementariedad que puede presentar este fenómeno, en su incidencia en el mundo del trabajo. Consideramos que aspectos básicos como el uso de algoritmos para la gestión del trabajo y la determinación de la calificación jurídica de los vínculos laborales deberían ser parte de cualquier solución normativa de la OIT.

Una acción firme de la OIT en esta materia será un aporte sustancial, tanto para los países que aún no han legislado como para aquellos —como el Uruguay— cuya normativa vigente no asegura una protección adecuada a quienes trabajan mediante plataformas digitales. La adopción de un instrumento de estas características por la OIT se inscribe claramente en el marco de los principios fundamentales reconocidos en la Declaración de Filadelfia, de 1944, de lucha contra la necesidad, colaboración tripartita y justa distribución de los frutos del progreso, así como la no consideración del trabajo como una mercancía.

Esta reunión de la Conferencia quedará marcada por la histórica adopción del Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 (núm. 192), que amplía el marco de los derechos fundamentales en el trabajo. Desde su inclusión, en 2022, este derecho ha sido reconocido como esencial para garantizar condiciones laborales dignas y proteger la salud de las trabajadoras y los trabajadores en el mundo.

Asimismo, saludamos el tratamiento de un tema relevante como la promoción de transiciones hacia la formalidad, que permita atender un asunto distinguido en la agenda mundial.

Nos permitimos agregar, respecto de la Memoria del Director General, que la justicia social depende del fortalecimiento de la relación entre empleo, derechos y crecimiento, en el marco de los principios democráticos, componentes todos, que requieren de interlocutores sociales representativos y plenamente reconocidos por el Estado.

Es verdad que el crecimiento es una condición necesaria para la creación de empleo, pero no es menos cierto que es insuficiente si queda librado al mercado. En nuestra opinión, todo crecimiento debe ir acompañado de una distribución que disminuya los márgenes de desigualdad social que tanto se han incrementado en los últimos años.

Considerando lo expresado, entendemos que una de las vías para mejorar la calidad del empleo es la reducción del tiempo de trabajo. Por ello, estimamos que se está en condiciones de revisar las normativas que mantienen las 48 horas semanales como límite temporal del trabajo, que pueden considerarse excesivas en muchos contextos, en razón de la actual evolución tecnológica y en la organización del trabajo. En más de 100 años, el mundo ha avanzado mucho, menos en lo que se refiere a la regulación del tiempo de trabajo. Es

importante analizar esta temática sin prejuicios, conjuntamente con la productividad y de manera tripartita.

Para finalizar, queremos agradecer la confianza que han depositado en nosotros para integrar la Mesa. Siendo conscientes de que este es un reconocimiento para nuestro país, no deja de ser un alto honor y un gran desafío personal, dados mis orígenes en la lucha social como dirigente sindical y militante político, hoy en responsabilidades de gobierno.

Quiero reconocer explícitamente las labores de las distintas comisiones, del Consejo de Administración y de sus respectivos equipos de apoyo. Una especial mención a los funcionarios, técnicos, asistentes, traductores, asesores, personal de servicio, fotógrafos, cocineros y choferes, que nos han facilitado la tarea y han hecho más confortable y agradable la estadía.

El fortalecimiento de la democracia y de los ámbitos tripartitos, con apego y estímulo al diálogo social, ayudan a contrarrestar la fragmentación y los efectos más negativos del poder económico. Estoy convencido de que, si logramos avanzar hacia las metas que nos hemos propuesto, seguro que aportaremos a la pública felicidad de nuestros pueblos.

Sr. Hougbo

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Tras dos semanas de debates e intercambio de ideas muy intensos y enriquecedores, la 113.^a reunión de nuestra Conferencia Internacional del Trabajo llega a su fin, con resultados muy positivos. Este año, el número de delegados inscritos como participantes en la reunión ha ascendido nada menos que a 5 407, y hemos tenido el honor de contar con la presencia del Presidente de la República Dominicana, el Excmo. Sr. Luis Abinader, y de 174 Ministros y Viceministros de países de todo el mundo. Y hemos cosechado importantes logros.

Sinceramente, no esperaba que la Memoria que he presentado este año a la Conferencia, titulada *Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo*, en la que defendiendo la necesidad de reforzar el nexo y la conexión entre esos tres pilares, iba a recibir un apoyo tan amplio y sincero en la sesión plenaria. Tomo nota con satisfacción de que, en general, ustedes están de acuerdo conmigo en que la política económica debe basarse en un enfoque muy equilibrado que tenga en cuenta la relación sinérgica existente entre el crecimiento y el respeto de los derechos humanos y laborales, incluida la provisión de protección social y laboral. Todos estos elementos son parte integrante del proceso de creación de empleo sostenible.

Les he escuchado decir que la protección social universal es esencial para fomentar el crecimiento económico, y también he quedado impresionado al conocer las innovaciones que se están introduciendo para modernizar, y en algunos casos digitalizar, el acceso a las prestaciones. De hecho, en las intervenciones se ha reiterado de manera constante la importancia de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo. Hemos hablado de los grandes retos que deben abordarse mediante la adopción de medidas de protección social y laboral, y ustedes han proporcionado ejemplos concretos de cómo pueden aplicarse medidas precisas, específicas y basadas en la tecnología para apoyar una transición justa, promover el crecimiento, facilitar la recualificación y apoyar el trabajo decente. Las soluciones que propongamos han de estar a la altura de los retos que se nos plantean.

También les he oído instar a la OIT, una vez más, a prestar atención a las repercusiones que tienen nuestras políticas relativas a las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los países en

desarrollo, incluidos los pequeños Estados insulares en desarrollo, en la labor que llevamos a cabo. Han sido ustedes muy concretos. En el caso de los trabajadores migrantes, por ejemplo, nos han instado a seguir impulsando la portabilidad de la protección social y el reconocimiento de las competencias.

Las enseñanzas extraídas a lo largo de las sesiones plenarias y el segundo Foro de la Coalición Mundial para la Justicia Social, centrado en la acción, son un recordatorio de nuestra capacidad colectiva para impulsar la mejora continua y la exploración de nuevas vías en materia normativa con el fin de promover la dignidad y el respeto en el mundo del trabajo. En las observaciones referidas a la Memoria que he presentado a la Conferencia he constatado un amplio consenso en cuanto a que el diálogo social y las instituciones democráticas son esenciales para fomentar la cohesión social, generar confianza y servir de apoyo tanto a empresas sostenibles como a sociedades centradas en las personas.

El debate, particularmente fructífero, mantenido en el seno de la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad es, a mi entender, un ejemplo excelente a ese respecto. Muestra los buenos resultados que conseguimos con nuestros Miembros cuando, en primer lugar, aprovechamos nuestra capacidad para implementar normas universalmente aplicables y que sirven de base para orientar los cambios —en este caso, me refiero a la Recomendación núm. 204— y cuando, en segundo lugar, reconocemos y tenemos en cuenta la diversidad de la economía informal entre los países y dentro de ellos. Gracias a este doble enfoque, diez años después de la adopción de la Recomendación núm. 204, hemos sido testigos, en el seno de esta Comisión, de la creciente agilidad institucional, basada en el diálogo social, para impulsar respuestas innovadoras, ajustadas a las necesidades y, en ocasiones, tecnológicamente avanzadas, que formalicen realmente la economía y favorezcan el trabajo decente. Queda aún mucho por hacer, ya que las tasas de informalidad siguen siendo demasiado elevadas, pero hemos concluido la discusión general con el impulso necesario para intensificar y ampliar esta tarea fundamental.

También han demostrado ustedes, en repetidas ocasiones, el poder del consenso, el poder del tripartismo, el poder que tenemos cuando dedicamos el tiempo necesario para escucharnos con atención unos a otros, para mostrar capacidad de adaptación y colaborar en aras del bien común. Hay un proverbio muy sabio, que muchos de ustedes ya conocen, que dice: «Si quieres llegar rápido, ve solo; si quieres llegar lejos, ve acompañado». Este es, me atrevería a afirmar, el espíritu del tripartismo y el diálogo social que ustedes han hecho valer tan hábilmente durante las dos últimas semanas.

Por lo que respecta a la discusión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, no cabe duda de que hemos puesto a prueba el enfoque al que acabo de referirme. Sabíamos que la primera discusión no iba a ser tarea fácil. Pero era sin duda una discusión necesaria, que ha demostrado nuestra relevancia institucional. Los mandantes se han reunido en la Conferencia Internacional del Trabajo porque importaba hacerlo. Los grupos tripartitos han participado de forma muy activa y han demostrado una gran preparación, y todo ello indica que podemos incorporar en nuestra labor normativa una comprensión basada en datos empíricos de la sinergia existente entre el crecimiento económico, los derechos y el empleo.

No se trata de aplicar un enfoque único. Se trata de poder integrar las cuestiones económicas con las sociales en tiempo real. Y así es también como, al acoger a Palestina como Estado observador no miembro, podremos contribuir, tras el alto el fuego, a una reconstrucción que genere empleo y en la que se respeten la dignidad humana y la seguridad de todos.

Asimismo, me complace señalar que la Comisión de Aplicación de Normas ha cumplido su mandato con el gran rigor acostumbrado y con el objetivo de fomentar nuestra tradición de adoptar decisiones sobre las conclusiones por consenso.

Deseo señalar, además, que ustedes han adoptado la resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar. Espero sinceramente que este conjunto de medidas y el apoyo expresado contribuyan a la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Felicito calurosamente a los delegados por la adopción del primer Convenio internacional y su Recomendación complementaria sobre los peligros biológicos. Estas nuevas normas internacionales del trabajo refuerzan nuestro corpus jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo sobre la preparación para situaciones de emergencia y la gestión de peligros biológicos en el entorno de trabajo.

No cabe duda de que la reunión de la Conferencia es una ocasión idónea no solo para adoptar nuevas normas, sino también para ratificar las ya existentes. Así pues, me complace especialmente informar de que, durante esta reunión, se registraron 18 instrumentos de ratificación depositados por 8 Estados Miembros, en relación con: el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002; el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). También se registraron ratificaciones del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188); el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131); el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

Por último, pero no por ello menos importante, les agradezco sinceramente la confianza que han depositado en esta Organización al aprobar nuestro Programa y Presupuesto para 2026-2027.

Celebramos con orgullo el espíritu de consenso que nos ha permitido progresar y avanzar juntos. Y ello incluye a la propia Conferencia, que ya demostró su capacidad de adaptación hace diez años, cuando decidimos reducir nuestro foro mundial del tripartismo de tres a dos semanas. Hemos mantenido toda nuestra vitalidad y hemos seguido obteniendo resultados notables, pero he de decir que todavía tenemos que redoblar los esfuerzos para mejorar el equilibrio de género en la composición de la Conferencia. Lamentablemente, el porcentaje de delegadas sigue situándose en torno al 34 por ciento, lo que representa alrededor de un tercio del total. De todos los delegados que tomaron la palabra, solo el 24 por ciento eran mujeres. Podemos, y debemos, hacerlo mejor. Como dije en mi discurso de apertura, no podemos dormirmos en los laureles y conformarnos con lo conseguido, sino que debemos seguir desafiándonos a nosotros mismos para alcanzar metas más altas.

En conclusión, creo que finalizamos esta 113.^a reunión de la Conferencia con un entusiasmo y una determinación aún mayores que cuando la iniciamos. Si los visionarios que en 1919 tuvieron la idea de fundar la OIT no lo hubieran hecho, con toda seguridad la habríamos tenido que fundar nosotros. Nuestro mandato y la labor que realizamos son importantes. Y lo son ahora más que nunca. Hemos llegado lejos, aunque, sin duda, aún nos queda mucho camino por recorrer. A veces puede parecer que no progresamos lo suficientemente rápido, pero tenemos el deber de seguir adelante, avanzando con paso firme en pos de la justicia social.

Sr. Moyo**Presidente de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
(original inglés)**

Ahora permítanme tomar la palabra para formular algunas observaciones finales.

Con ocasión de la clausura de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, me dirijo a ustedes con profunda gratitud por el apoyo que han brindado a Zimbabwe en el ejercicio de su presidencia de esta reunión. Cuando nos disponemos a concluir una quincena harto cargada e intensa, seguro que muchos de ustedes coincidirán conmigo en que la Conferencia ha cumplido su mandato con suma diligencia, y debo felicitar a todos y cada uno de ustedes por su ardua labor y su resiliencia.

Deseo manifestar mi sincera gratitud a mi querido hermano y Director General de la OIT, Sr. Gilbert Houngbo, por su esclarecedora Memoria que se presentó a la Conferencia este año con el título *Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo*, la cual se debatió en nuestras sesiones plenarias. Las discusiones fueron instructivas y ningún orador omitió subrayar lo importante que es promover los derechos en el trabajo en aras de un crecimiento inclusivo.

Frente a los muchos desafíos que asaltan al mundo actual, el mandato de la OIT sigue siendo cada vez más importante y la Oficina debería continuar prestando apoyo a los Estados Miembros. En un apartado de la Memoria del Director General pudimos tomar nota de la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados y aplaudimos la decisión de la Conferencia de elevar a Palestina a la condición de Estado observador no miembro de la Organización.

Deseo agradecer el trabajo de la Comisión de Cuestiones Financieras, que examinó las recomendaciones del Consejo de Administración relativas a las propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2026-2027 y las aprobó por consenso. Si bien en sus discusiones se expresaron marcadas divergencias, es un placer observar que se acordó aprobar el presupuesto y seguir debatiendo las cuestiones de política relativas a la orientación sexual y a la identidad de género. A este respecto, animo a los interlocutores tripartitos a seguir velando por que las opiniones de todos los actores sean oídas y reflejadas en los documentos programáticos de la OIT.

Asimismo, quiero felicitarles a todos ustedes por las fructuosas negociaciones de estos dos últimos años, que permitieron a la Conferencia adoptar dos nuevos instrumentos que revisten la forma de un Convenio y una Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Un desenlace ciertamente gratificante y, para mi delegación, una experiencia especialmente aleccionadora por haberse brindado a Zimbabwe la oportunidad de ostentar la presidencia durante la adopción de estos dos instrumentos. Animo a todos los Estados Miembros a que se activen para ratificar el nuevo Convenio y también para darle cumplimiento.

Este año, el segmento de alto nivel de la Conferencia tuvo el distinguido honor de contar con la presencia del Presidente Constitucional de la República Dominicana, el Excmo. Sr. Luis Rodolfo Abinader Corona, cuya alocución al Foro de la Coalición Mundial para la Justicia Social fue gran fuente de inspiración. Le agradezco esta participación. Quisiera instar a todos los socios de la Coalición a que continúen obrando por los objetivos de esta última y exhorto a la Oficina a que siga colaborando con el sistema multilateral en este contexto.

Respecto a las labores de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, tomo nota de que sus debates fueron nutridos y en ocasiones complejos desde el punto de vista técnico dado el tema tratado, y que resultó difícil lograr un consenso sobre la

mayoría de las cuestiones planteadas. Como esta fue la primera discusión, tenemos la esperanza de que la Oficina trabaje con diligencia sobre el próximo informe relativo al tema, a la luz de las opiniones expresadas por los interlocutores tripartitos, y de que halle la manera de favorecer el consenso en los ámbitos de desacuerdo. Dicho esto, también sería útil que la Oficina no cesara en el empeño por facilitar el diálogo hasta la próxima reunión de la Conferencia, en que la Comisión acometerá su segunda discusión. Es importante destacar que, pese a los avances tecnológicos y a la aparición de nuevas formas de trabajo y entornos laborales cambiantes, no perdemos de vista la importancia de proteger los derechos de los trabajadores y de promover empresas sostenibles. En consecuencia, deberíamos aunar fuerzas para lograr que estos instrumentos sean adoptados en la próxima reunión de la Conferencia y, sin más esperar, realicemos todos el trabajo necesario en nuestros grupos respectivos para que la próxima reunión sea coronada por el éxito.

Respecto a las labores de la Comisión de Aplicación de Normas, permítanme recordar que cuando la OIT fue creada, en 1919, su objetivo principal era promover la justicia social en el mundo del trabajo. En el día de hoy, el mundo moderno sigue afrontando las mismas dificultades que las que sentaron las bases de la Organización. La Comisión continúa mejorando su trabajo y nuestro deseo es que motive a los Estados Miembros para recibir comentarios positivos, en lugar de servir de plataforma para señalar y avergonzar sistemáticamente a Gobiernos que procuran generar entornos favorables donde los trabajadores puedan ejercer su derecho al trabajo decente y donde las empresas puedan prosperar. La labor de la Comisión de Aplicación de Normas es un engranaje esencial de la Conferencia, una comisión permanente de esta que se congrega en cada una de sus reuniones. Por ello es capital que siga cumpliendo su mandato de manera equitativa, transparente y constructiva.

En cuanto a la Comisión de la Discusión General sobre la Promoción de Transiciones hacia la Formalidad, tomo nota con orgullo de la adopción de sus conclusiones. Aunque la Organización lleva muchos años tratando el tema de la informalidad, lo cual culminó con la adopción de la Recomendación núm. 204, en 2015, hoy me complace observar que prosiguen las discusiones al respecto. Es importante que, de cara al futuro, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores ideen estrategias para generar un entorno favorable a la formalización de la economía informal y que, además, introduzcan salvaguardias para que quienes trabajan en la economía formal no recaigan en la informalidad.

En su 113.ª reunión, la Conferencia tuvo además la oportunidad de reflexionar sobre el informe del Presidente del Consejo de Administración y sobre el importante tema de la democratización de la OIT, en particular con referencia al Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986. Como procedo de África, región donde dicho Instrumento ha cosechado un 100 por ciento de ratificaciones, me permito exhortar a todos los Estados Miembros que no hayan procedido a tal ratificación a que lo hagan en un futuro próximo. En una era en que muchos de nuestros países viven en democracia, esta última no puede faltar en una organización que se cimentó en la justicia social. Que el Instrumento no acabe de entrar en vigor cuando dos tercios de los Estados Miembros de la OIT ya lo han ratificado, es decir, manifestado la voluntad de que la OIT sea más democrática, es un hecho que sigue preocupando a África. Esperamos y confiamos en que se respete la voluntad de la mayoría. Es hora de que la Conferencia encuentre una fórmula práctica y radical para salvar la lectura de las disposiciones constitucionales que hoy coarta la plena democratización de la OIT.

A modo de conclusión, quisiera expresar mi agradecimiento a la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), a los sectores de los empleadores y de los trabajadores, a todo el grupo de África y a todos los Gobiernos e interlocutores sociales por depositar su

confianza en Zimbabwe para presidir la reunión de la Conferencia y por el apoyo que prestaron a mi delegación en el ejercicio de dicha función. También agradezco al Secretario General, a su dirección, a la Secretaría de la Organización encabezada por el Sr. Luca Bormioli, a todo el personal auxiliar, a los intérpretes, a los traductores y a cuantos siguen trabajando entre bastidores, la gran calidad de su trabajo incansable que contribuyó al buen funcionamiento de la Conferencia. Asimismo, deseo todo lo mejor a la Secretaría en sus preparativos de la 114.^a reunión de la Conferencia.

Finalmente, en nombre de los interlocutores tripartitos de Zimbabwe, les expreso a todos ustedes mi más sincera gratitud por el rotundo éxito de esta reunión de la Conferencia. Muchas gracias por su presencia constante en la sala, por el silencio guardado en las tribunas y por el excelente control del tiempo de palabra de los oradores.

Ahora les invitamos a descansar y liberarse de las apretadas agendas que les aguardan en el futuro, y también a plantearse visitar las múltiples atracciones turísticas de Zimbabwe, como las imponentes Cataratas Victoria, una de las siete maravillas del mundo. A todos ustedes deseo buen viaje de regreso a su hogar y todo lo mejor en su trabajo por convertir este mundo en un lugar mejor.

Sr. Hounqbo

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General
de la Conferencia
(original inglés)

En nombre de todos los delegados, me gustaría aprovechar esta oportunidad para felicitar al Presidente. Agradezco sinceramente su referencia a las Cataratas Victoria y confío en que podamos evitar un conflicto diplomático entre Zimbabwe y Zambia sobre qué lado es mejor. Permítanme que, en nombre de la Conferencia, le haga entrega de este mazo como muestra de nuestro agradecimiento por haber presidido la 113.^a reunión de la Conferencia.

El Presidente

(original inglés)

Quisiera dar las gracias y felicitar a todos los participantes por su dedicación y compromiso con la reunión de este año de la Conferencia. Una vez más, a través del diálogo social, hemos logrado superar lo que en ocasiones han sido opiniones divergentes en beneficio de millones de personas de todo el mundo. Podemos felicitarnos por estos logros.

Declaro clausurada la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión y se clausura la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a las 16.55 horas).



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo (13 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 2 de junio de 2025 en su 113.ª reunión,

Recordando la solemne obligación constitucional de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones,

Recordando la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.ª reunión (2022),

Tomando en consideración el objetivo de proporcionar un marco jurídico para el respeto, la promoción y la realización del principio y derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable en lo que respecta a los peligros biológicos, que incluya disposiciones sobre medidas de preparación y respuesta para la gestión eficaz de emergencias relativas a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los peligros y riesgos emergentes y reemergentes,

Destacando la importancia de promover, a nivel internacional, la coherencia de las políticas y la cooperación en lo que respecta a la prevención de las enfermedades y lesiones causadas por peligros biológicos en el entorno de trabajo,

Reconociendo la pertinencia del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y la pertinencia del Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 y del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161),

Observando la necesidad de revisar la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3) y de subsanar las lagunas en la cobertura de las normas internacionales del trabajo en lo que respecta a otros peligros biológicos en el entorno de trabajo,

Observando que este Convenio constituye el primer instrumento internacional que aborda específicamente los peligros biológicos en el entorno de trabajo a nivel mundial,

Destacando la necesidad de promover una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo en lo que respecta a los peligros biológicos en el entorno de trabajo a través de medios y medidas de colaboración por las partes interesadas, incluidas las autoridades responsables de la salud pública y de la seguridad y salud en el trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en el marco de sus respectivos ámbitos de responsabilidad,

Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión,

Habiendo decidido que dichas propuestas tomen la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha de 13 de junio de 2025, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025:

I. Definiciones y ámbito de aplicación

Artículo 1

A efectos de este Convenio:

- a) «peligros biológicos» se refiere a todos los microorganismos, células o cultivos celulares, endoparásitos o entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los que han sido modificados genéticamente, y a sus alérgenos y toxinas asociados, así como a alérgenos, toxinas e irritantes de origen vegetal o animal, cuando la exposición se produzca en el ámbito del trabajo, que puedan causar daños para la salud humana. Los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen enfermedades y lesiones;
- b) «exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo» se refiere a un suceso durante el cual un trabajador entra en contacto con peligros biológicos en el entorno de trabajo o se encuentra cerca de ellos. Esta exposición incluye las actividades relacionadas con el trabajo y las situaciones de salud pública. La posibilidad de que se produzca una infección o daño está intrínsecamente vinculada a los modos de transmisión y a las vías de exposición, que deberán tenerse en cuenta a la hora de diseñar estrategias y medidas de prevención apropiadas;
- c) «riesgo biológico» se refiere a la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso causado por la exposición a un peligro biológico con la gravedad de la lesión o el daño para la salud que pueda causar ese suceso a una persona;
- d) «evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes» se refiere a un proceso sistemático de identificación de los peligros biológicos y de evaluación de los riesgos por las autoridades competentes a fin de apoyar la elaboración de un marco normativo o directrices para el establecimiento de medidas de control de los riesgos apropiadas y proporcionadas en relación con los riesgos biológicos asociados al trabajo que se realiza. Esta evaluación tiene en cuenta:
 - i) las características de los peligros, incluyendo su potencial para causar daños para la salud humana y la gravedad de esos daños;
 - ii) la disponibilidad de un diagnóstico, profilaxis y tratamiento eficaces;

- iii) los riesgos para la salud pública en términos de propagación a la población o al medio ambiente;
- e) «trabajadores» abarca a todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos.

Artículo 2

1. Este Convenio se aplica a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, sobre la base de una evaluación por las autoridades competentes de los riesgos biológicos en cuestión y de las medidas de prevención y protección que deban aplicarse, excluir total o parcialmente del ámbito de aplicación del Convenio determinadas ramas de actividad económica o categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales su aplicación podría plantear problemas especiales de particular importancia, a condición de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.
3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior enumerará, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad económica o las categorías de trabajadores concretas que hubieren sido excluidas, especificando los motivos de tal exclusión y describiendo las medidas adoptadas para proporcionar una protección adecuada a los trabajadores excluidos, e indicará, en las memorias subsiguientes, todo progreso alcanzado para una aplicación más amplia. Los Miembros harán todo lo posible para poner fin a las exclusiones con la mayor brevedad.

II. Política nacional

Artículo 3

Todo Miembro deberá, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, integrar la protección frente a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo en su política nacional de seguridad y salud en el trabajo, sobre la base de una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes, y revisar periódicamente esta política.

Artículo 4

Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, la política nacional tendrá en cuenta:

- a) otras políticas pertinentes, incluidas las relativas a la salud pública y el medio ambiente, siempre y cuando estas políticas sean coherentes con las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, las complementen o las mejoren;
- b) la mejor información disponible sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- c) la necesidad de tomar disposiciones para la gestión eficaz de la exposición a peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, incluidos los peligros y riesgos emergentes o reemergentes, y medidas de prevención, preparación y respuesta, como planes y procedimientos, para hacer frente a los accidentes y emergencias relacionados con esos peligros, teniendo presentes la salud física y mental de los trabajadores y su bienestar, así

como, cuando proceda, la necesidad de establecer mecanismos de apoyo para los empleadores;

- d) los efectos de los riesgos climáticos y ambientales en la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo y la necesidad de adoptar medidas adecuadas para prevenir y abordar los riesgos detectados;
- e) las disposiciones pertinentes del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y, según proceda, otras normas internacionales del trabajo pertinentes;
- f) la importancia de asegurar, cuando proceda, una perspectiva que tenga en consideración a todos los trabajadores e incluya los diferentes niveles de exposición y riesgo a los que se enfrentan mujeres y hombres.

Artículo 5

A fin de obtener la mejor información disponible sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, todo Miembro, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, tomará disposiciones, según proceda y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para:

- a) intercambiar información y coordinar acciones, a nivel nacional e internacional, entre las autoridades nacionales pertinentes, incluidas las autoridades de salud pública y de seguridad y salud en el trabajo, así como las instituciones científicas y las organizaciones internacionales pertinentes;
- b) promover nuevas investigaciones cuando la información disponible sea insuficiente.

Artículo 6

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, tomará disposiciones especiales para:

- a) proteger la información confidencial cuya divulgación a un competidor podría resultar perjudicial para la actividad del empleador, siempre que no se comprometan la seguridad y la salud de los trabajadores y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) garantizar un acceso fácil y confidencial de los trabajadores y sus representantes a mecanismos de notificación apropiados y eficaces para abordar todo incumplimiento de la legislación nacional relativa a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- c) garantizar la protección de quienes notifiquen tal incumplimiento frente a cualquier represalia.

III. Medidas de prevención y protección

Artículo 7

1. Todo Miembro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, elaborará, hará públicas y revisará y actualizará periódicamente disposiciones y directrices nacionales sobre las medidas de prevención y protección y, según proceda, de precaución para el control de los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, sobre la base de los resultados de una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes.

2. Estas disposiciones y directrices:

- a) promoverán la mejora continua de la protección de los trabajadores expuestos;
- b) tendrán en cuenta los peligros y riesgos emergentes y reemergentes;
- c) preverán medidas específicas para:
 - i) los sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un riesgo elevado de sufrir daños reconocidos debido a la exposición a peligros biológicos;
 - ii) los trabajadores que pueden requerir una protección especial, teniendo en cuenta la necesidad de asegurar que ello no dé lugar a discriminación o contribuya a la segregación en el trabajo;
- d) incluirán medidas de preparación y respuesta, como planes y procedimientos, para hacer frente a accidentes y emergencias relativos a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo.

Artículo 8

1. Todo Miembro facilitará información y apoyo oportunos a los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre las medidas de prevención y protección y, según proceda, de precaución para el control de los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, sobre la base de una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes.
2. La información se proveerá en una forma accesible y un lenguaje comprensible, se revisará periódicamente y se actualizará según sea necesario a fin de reflejar la evolución de los conocimientos científicos y técnicos.

IV. Salud en el trabajo y servicios de salud en el trabajo**Artículo 9**

Al adoptar medidas de prevención y protección en relación con la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo Miembro procurará:

- a) extender progresivamente los servicios de salud en el trabajo a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica, dando prioridad a los sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un riesgo elevado de exposición a peligros biológicos y a los trabajadores que pueden requerir una protección especial;
- b) facilitar la coordinación y el uso eficiente de las infraestructuras nacionales de salud y trabajo, los conocimientos especializados y los recursos con miras a proporcionar a los trabajadores servicios de salud en el trabajo.

V. Declaración, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y recopilación de datos**Artículo 10**

Todo Miembro, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, establecerá, implementará y revisará periódicamente procedimientos para:

- a) la declaración, el registro, la notificación y la investigación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, por el empleador o por cualquier otra persona responsable de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) la producción y publicación de estadísticas anuales desagregadas por sexo sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- c) la realización de investigaciones por las autoridades competentes sobre los casos graves de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o cualquier otro daño para la salud causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- d) la publicación anual de información sobre las medidas adoptadas en el marco de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo que aborden la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- e) la determinación del periodo de conservación adecuado de los registros sobre las enfermedades y lesiones profesionales causadas por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los periodos de latencia de dichas enfermedades.

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las normas internacionales pertinentes y los avances científicos:

- a) revisará periódicamente las listas nacionales de enfermedades profesionales a efectos de prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización;
- b) actualizará dichas listas, cuando sea necesario, a fin de incluir en ellas toda enfermedad para la cual se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo y la enfermedad.

VI. Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Artículo 12

Todo Miembro garantizará que toda enfermedad, lesión, incapacidad o defunción causada por la exposición profesional a peligros biológicos en el entorno de trabajo dé lugar a prestaciones o a una indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

VII. Cumplimiento de la legislación

Artículo 13

1. Todo Miembro velará por el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo mediante un sistema de inspección adecuado y apropiado y, según proceda, otros mecanismos para hacer cumplir la normativa, incluyendo la facilitación de información técnica y asesoramiento a los empleadores, los trabajadores y sus representantes, y asignará los recursos adecuados y el apoyo necesario para estas funciones.

2. Todo Miembro se asegurará de que los inspectores del trabajo y, según proceda, otros funcionarios competentes en materia de peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo:
 - a) reciban formación sobre estos peligros y riesgos;
 - b) promuevan un enfoque sistemático de la seguridad y salud en el trabajo al evaluar el cumplimiento de la legislación nacional pertinente;
 - c) dispongan de protocolos de seguridad claros y sólidos para garantizar su seguridad personal en el ejercicio de sus funciones;
 - d) dispongan de equipos de protección adecuados proporcionados por su empleador.

Artículo 14

Todo Miembro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, preverá sanciones adecuadas y medidas correctivas en los casos de violación de la legislación relativa a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, y se asegurará de que se apliquen efectivamente.

VIII. Deberes y responsabilidades de los empleadores

Artículo 15

Los empleadores se asegurarán de que, en la medida en que sea razonable y factible, los entornos de trabajo que estén bajo su control no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud debido a la exposición a peligros biológicos mediante la adopción de las medidas de prevención y protección apropiadas y necesarias.

Artículo 16

Los empleadores adoptarán, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y los convenios colectivos aplicables, medidas de prevención y protección como resultado de una evaluación de los riesgos biológicos en el entorno de trabajo en la medida en que sea razonable y factible, garantizando, según proceda, que se tengan en cuenta los distintos niveles de exposición y riesgo, incluidos aquellos a los que se enfrentan mujeres y hombres. En particular, los empleadores deberán:

- a) establecer, en consulta con los trabajadores y sus representantes, sistemas adecuados y apropiados para realizar, revisar y, cuando sea necesario, actualizar las evaluaciones de los riesgos que presentan los peligros biológicos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo debidamente en cuenta a los trabajadores que pueden requerir una protección especial;
- b) adoptar todas las medidas razonables y factibles para eliminar los peligros biológicos en el entorno de trabajo o, cuando ello no sea posible, controlar y minimizar los riesgos debidos a dichos peligros, teniendo debidamente en cuenta la jerarquía de los controles;
- c) implementar medidas de prevención y protección efectivas tomando en consideración las características de los peligros biológicos, así como, si está disponible, la evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes;
- d) proporcionar, mantener y reemplazar, en caso necesario y sin que ello suponga gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección personal adecuado, de conformidad con la jerarquía de los controles, e impartir formación sobre su uso;

- e) realizar una vigilancia regular del entorno de trabajo y de la salud de los trabajadores que sea adecuada y apropiada a los riesgos laborales para asegurar la detección temprana de los peligros biológicos y sus posibles efectos;
- f) supervisar los procesos de trabajo y revisar de forma regular la eficacia de las medidas de prevención, protección y control, incluida la disponibilidad de equipos de protección personal adecuados;
- g) tomar medidas de precaución cuando la información disponible sea insuficiente para evaluar adecuadamente los riesgos;
- h) proporcionar información, instrucciones y formación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo y sobre las medidas de prevención y protección aplicables a los directores, supervisores y trabajadores, durante el tiempo de trabajo remunerado y, en la medida de lo posible, durante el horario de trabajo normal, así como a los representantes de los trabajadores, a intervalos oportunos y regulares;
- i) asegurar que todos los trabajadores estén convenientemente informados, en una forma accesible y un lenguaje comprensible, de los riesgos debidos a la exposición a peligros biológicos y de las medidas de prevención y protección aplicables antes de que inicien toda tarea que entrañe tales riesgos, cuando se produzcan cambios en los métodos y materiales de trabajo o en la evaluación de los riesgos a la luz de nueva información y, de ser necesario, a intervalos regulares;
- j) investigar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, según proceda, los incidentes peligrosos relacionados con la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo a fin de determinar las causas y tomar las medidas necesarias para impedir que vuelva a producirse un evento similar, en cooperación con los comités de seguridad y salud en el trabajo o los representantes de los trabajadores, conservando los datos relacionados con incidentes que impliquen peligros biológicos.

Artículo 17

Siempre que dos o más empleadores desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, estos deberán colaborar en cuanto a la forma de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en relación con la exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador con respecto a sus trabajadores.

Artículo 18

Los empleadores, en función del tamaño y la naturaleza de sus actividades, establecerán planes y procedimientos de preparación y respuesta para hacer frente a los accidentes, incidentes y emergencias relacionados con los peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los brotes de enfermedades transmisibles. Estos planes y procedimientos serán coherentes con las orientaciones proporcionadas por las autoridades competentes.

IX. Derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes

Artículo 19

Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, los trabajadores y, si procede, sus representantes tendrán derecho a:

- a) ser consultados sobre la identificación de peligros biológicos y las evaluaciones de los riesgos realizadas por el empleador o las autoridades competentes;

- b) recibir información y formación sobre los peligros y riesgos biológicos en el entorno de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección apropiadas y su aplicación;
- c) ser consultados sobre las medidas de prevención y protección para sí mismos y los demás trabajadores y participar en su aplicación;
- d) examinar los aspectos pertinentes relacionados con la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo, y ser consultados a este respecto por el empleador;
- e) participar en las investigaciones de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y, según proceda, incidentes peligrosos y ser consultados sobre las conclusiones de estas investigaciones;
- f) recibir informes sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores, con sujeción a las normas de confidencialidad de los datos personales y médicos;
- g) acudir a las autoridades competentes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientemente eficaces para asegurar una prevención y una protección adecuadas;
- h) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ser transferidos a otro puesto de trabajo, por recomendación de los servicios de salud en el trabajo, cuando la permanencia en un determinado puesto esté contraindicada por motivos de salud, siempre que ese otro puesto esté disponible y que tengan las cualificaciones necesarias o puedan recibir capacitación para ocuparlo;
- i) recibir tratamiento médico y rehabilitación, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en caso de enfermedades, dolencias o lesiones causadas o agravadas por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo;
- j) ser protegidos contra todo tipo de discriminación por haber contraído o transmitido una enfermedad causada por la exposición a peligros biológicos;
- k) ser provistos de canales de comunicación eficaces con las autoridades competentes para notificar cuestiones de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con los peligros y riesgos biológicos.

Artículo 20

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, conforme a las cuales los trabajadores tendrán, entre otros, los siguientes deberes:

- a) cumplir, de acuerdo con las instrucciones recibidas y la formación y los medios facilitados por su empleador, las medidas de seguridad y salud en el trabajo prescritas, entre otras cosas en lo relativo al manejo y el uso apropiados de equipos de protección personal adecuados, instalaciones y otros equipos puestos a su disposición a tal fin;
- b) informar de inmediato a su superior jerárquico directo sobre toda situación de trabajo que, a su juicio, pueda exponerlos a un peligro biológico o presentar un riesgo para su seguridad o salud o la de otras personas;
- c) cooperar con su empleador y otros trabajadores a fin de determinar y aplicar adecuadamente las medidas de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los peligros biológicos.

Artículo 21

Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, además de los derechos y deberes mencionados, los trabajadores:

- a) tendrán derecho a interrumpir una situación de trabajo sin sufrir consecuencias injustificadas cuando tengan motivos razonables para creer que existe un peligro inminente y grave para su vida o salud;
- b) informarán sin demora a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o salud;
- c) no podrán ser obligados por su empleador a reanudar una situación de trabajo en la que persista un peligro inminente y grave para su vida o salud hasta que el empleador haya tomado medidas correctivas eficaces, de ser necesario.

X. Métodos de aplicación

Artículo 22

Todo Miembro dará efecto a las disposiciones del Convenio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, por medio de la legislación, los convenios colectivos o cualquier otra medida conforme a las condiciones y a la práctica nacionales.

XI. Lenguaje normativo

Artículo 23

A efectos de este Convenio, todo uso de la forma masculina genérica deberá interpretarse en el sentido de que no es excluyente y que incluye también a las mujeres, a menos que el contexto requiera proceder de otra manera.

XII. Disposiciones finales

Artículo 24

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 25

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 26

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor,

mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 27

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la última de las ratificaciones necesarias para la entrada en vigor que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 28

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y denuncias que hayan registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 29

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión.

Artículo 30

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo Convenio se disponga otra cosa:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 26, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 31

Las versiones española, francesa e inglesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo (13 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 2 de junio de 2025 en su 113.ª reunión,

Habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión,

Habiendo decidido que dichas propuestas tomen la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025,

adopta, con fecha de 13 de junio de 2025, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025:

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las del Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. Definiciones y ámbito de aplicación

2. En referencia a la definición contenida en el artículo 1, a) del Convenio, los peligros biológicos incluyen:
 - a) los microorganismos patógenos y sus toxinas y alérgenos asociados, incluyendo ciertos protozoos, bacterias, hongos, oomicetos y algas;
 - b) las células y los cultivos celulares, incluyendo tanto los cultivos primarios como las líneas celulares inmortalizadas, que puedan estar contaminados con otros peligros biológicos o conlleven riesgos inherentes como el potencial de inducir tumores, las toxinas o los alérgenos;
 - c) los endoparásitos, a saber, los protozoos y los helmintos;

- d) las entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los virus, los priones y los materiales de ADN y de ARN recombinantes, modificados genéticamente o sintéticos;
 - e) los irritantes, alérgenos y toxinas de origen animal o vegetal, incluido todo veneno o toda secreción que contenga alérgenos producidos por animales o plantas, con excepción del polen, que puedan provocar una irritación, una reacción alérgica o una toxicidad sistémica en caso de exposición a consecuencia de una mordedura, una picadura o cualquier otro suceso que dé lugar a la liberación o la presencia de esas sustancias.
3. Los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen:
- a) enfermedades infecciosas como la brucelosis, la hepatitis viral, la enfermedad por el virus de la inmunodeficiencia humana, el tétanos, la tuberculosis, el carbunco y la leptospirosis, incluyendo los efectos sobre la salud secundarios a infecciones agudas o crónicas, como una enfermedad hepática secundaria a una hepatitis viral, y sus secuelas;
 - b) enfermedades no infecciosas como los síndromes tóxicos o inflamatorios asociados a alérgenos o toxinas bacterianas o fúngicas;
 - c) defunciones, lesiones corporales o enfermedades que tengan su origen en un accidente de trabajo que implique la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo.
4. La salud abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
5. Los modos de transmisión mencionados en el artículo 1, b) del Convenio incluyen:
- a) la transmisión por vía aérea, que implica los peligros biológicos que se transmiten por el aire o se hallan en suspensión en el aire;
 - b) la transmisión directa, en la que intervienen organismos vivos, incluidos los humanos y animales, que transmiten un peligro biológico por contacto directo;
 - c) la transmisión indirecta, que se produce a través de vectores y otros transmisores como agua, alimentos, materiales orgánicos, líquidos corporales o fómites.
6. Las vías de exposición mencionadas en el artículo 1, b) del Convenio incluyen la inhalación, la ingesta, la lesión percutánea y la absorción o la adsorción por los ojos, la piel o las mucosas. Estas vías suelen depender de las características del peligro biológico y del entorno de trabajo.
7. En la mayor medida posible, lo dispuesto en el Convenio y la presente Recomendación debería aplicarse a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Podrían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio y por la presente Recomendación.

II. Medidas de prevención y protección

8. Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de velar por que las personas que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan sustancias, agentes o productos biológicos a los que pudieran estar expuestos los trabajadores durante su trabajo:

- a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que tales sustancias, agentes o productos no supongan ningún peligro para la seguridad y salud de quienes las utilicen correctamente;
 - b) faciliten información relativa al uso correcto y las propiedades peligrosas de tales sustancias, agentes o productos, entre otras cosas mediante fichas de información sobre seguridad y salud, en caso de que estén disponibles, así como instrucciones sobre la prevención de los riesgos conocidos;
 - c) efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma sobre la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en los apartados a) y b);
 - d) tengan en consideración las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al Transporte de Mercancías Peligrosas, el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación, el Protocolo de Cartagena sobre Seguridad de la Biotecnología del Convenio sobre la Diversidad Biológica, la Convención sobre la Prohibición del Desarrollo, la Producción y el Almacenamiento de Armas Bacteriológicas (Biológicas) y Tóxicas y sobre Su Destrucción, el Reglamento Sanitario Internacional o cualquier otro convenio o instrumento pertinente y aplicable.
- 9.** Las disposiciones y directrices nacionales a las que se hace referencia en el artículo 7, 1) del Convenio deberían:
- a) incluir disposiciones relativas a:
 - i) la realización y la revisión periódica de las evaluaciones de los riesgos;
 - ii) medidas de prevención y protección con arreglo a la jerarquía de los controles;
 - iii) la higiene;
 - iv) la provisión de información y formación a los trabajadores;
 - v) la consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes con respecto a las materias objeto de los incisos i) a iv);
 - b) abordar, según proceda, las medidas de prevención y control de infecciones, las medidas de control basadas en los riesgos relativas a la bioprotección y la bioseguridad, como los niveles de contención en los laboratorios, la ventilación, el control de vectores, los procedimientos de descontaminación y desinfección, así como los procedimientos basados en los riesgos para manipular y eliminar los desechos peligrosos;
 - c) considerar las incertidumbres relativas a la presencia de peligros biológicos en organismos vivos, vectores u otros posibles transmisores;
 - d) ser adecuadas y proporcionadas al nivel de riesgo de exposición en cada sector u ocupación y a los peligros detectados y los riesgos evaluados por las autoridades competentes.
- 10.** Los sectores y ocupaciones a los que se hace referencia en el artículo 7, 2), c), i) del Convenio, que serán objeto de una evaluación de los riesgos, podrían incluir, entre otros:
- a) el sector de la salud;
 - b) la producción de alimentos y el trabajo agropecuario, incluidos el sector animal, el sector vegetal y el sector cerealero;
 - c) el sector de la gestión del agua y los desechos;
 - d) el trabajo de limpieza y mantenimiento;

- e) el trabajo humanitario;
- f) el trabajo de laboratorio;
- g) los sectores biotecnológico y farmacéutico;
- h) los servicios funerarios y los trabajos mortuorios;
- i) el sector de la construcción;
- j) el sector de la silvicultura;
- k) el sector del transporte;
- l) las ocupaciones cruciales para el funcionamiento y bienestar de la sociedad durante emergencias de salud pública, determinadas mediante una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes.

11. Los trabajadores a los que se hace referencia en el artículo 7, 2), c), ii) del Convenio deberían incluir a:

- a) las mujeres embarazadas o lactantes;
- b) los trabajadores jóvenes;
- c) los trabajadores de edad;
- d) los trabajadores con discapacidad;
- e) los trabajadores con una predisposición médica a infecciones o alergias, incluidos los trabajadores inmunodeprimidos;
- f) los trabajadores que necesitan protección debido a su situación social y a múltiples desventajas;
- g) los trabajadores migrantes.

12. Las medidas de preparación y respuesta, como planes y procedimientos, que se establezcan en virtud del artículo 7, 2), d) del Convenio deberían incluir:

- a) la preparación o actualización de la reglamentación relativa a la gestión de accidentes y emergencias;
- b) los sistemas de detección y alerta temprana;
- c) las medidas que deben adoptarse en el entorno de trabajo en caso de brotes infecciosos, epidemias o pandemias, incluido el apoyo a los trabajadores y empleadores en caso de que se decreta un aislamiento o una cuarentena;
- d) los mecanismos de coordinación y comunicación con las autoridades de salud pública;
- e) la colaboración nacional e internacional en el ámbito de la investigación;
- f) la dotación de personal de emergencias apropiado, incluido el despliegue de capacidad de refuerzo y la asignación flexible de los recursos;
- g) el funcionamiento eficaz de los centros de salud y los servicios esenciales;
- h) la preparación material;
- i) la colaboración entre las autoridades nacionales e internacionales competentes en salud pública, gestión del agua y los desechos, salud ambiental, salud en el trabajo y salud veterinaria, la inspección del trabajo y otros expertos y asociados pertinentes;

- j) los sistemas de respuesta rápida en materia de salud pública y la comunicación en tiempo real de consejos de expertos para prepararse ante brotes infecciosos y gestionarlos;
 - k) la formación de los proveedores de servicios de salud en el trabajo sobre los posibles peligros biológicos, con el apoyo de la vigilancia clínica o en laboratorios.
- 13.** Al elaborar disposiciones y directrices para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, los Miembros deberían tener debidamente en cuenta las orientaciones técnicas y prácticas pertinentes, internacionalmente acordadas, que la Organización Internacional del Trabajo y otras organizaciones competentes han formulado, y promover un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como el enfoque establecido en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).
- 14.** Los Miembros pueden considerar varios enfoques para especificar medidas de control de los riesgos apropiadas y proporcionadas, que podrían incluir reglamentos, políticas o directrices para trabajos que impliquen ciertos tipos de peligros biológicos y la clasificación de los peligros biológicos por grupos de riesgo o peligro, en función de sus características y perfiles epidemiológicos.
- 15.** Reconociendo que muchos peligros biológicos crean riesgos transfronterizos, los Miembros deberían promover que tanto los empleadores nacionales como los multinacionales provean condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo y contribuyan a una cultura de prevención a fin de eliminar los peligros o reducir al mínimo estos riesgos.

III. Protección social y del empleo

- 16.** Al aplicar lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio, los Miembros deberían tener debidamente en cuenta, cuando proceda, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) y otros instrumentos pertinentes, así como sus versiones enmendadas o revisadas.
- 17.** Los Miembros, de conformidad con las circunstancias nacionales, deberían esforzarse por proporcionar acceso a la seguridad básica del ingreso y prever medidas para facilitar la continuidad de las actividades empresariales durante los periodos de aislamiento o cuarentena.
- 18.** Los Miembros deberían esforzarse por proporcionar, cuando proceda, protección contra el despido en caso de que los trabajadores tengan que ausentarse del trabajo por estar cumpliendo con medidas de control, restricción de viaje, cuarentena o aislamiento, o por estar recibiendo un tratamiento preventivo o curativo.

IV. Cumplimiento de la legislación

- 19.** El sistema de inspección previsto en el artículo 13 del Convenio debería inspirarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), sin perjuicio de las obligaciones asumidas por los Miembros que hayan ratificado esos instrumentos.

V. Deberes y responsabilidades de los empleadores

20. Al adoptar las medidas de prevención y protección que les competen de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio, los empleadores deberían tener debidamente en cuenta los instrumentos, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices pertinentes, en particular la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), las Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo y otras orientaciones pertinentes que adopte ulteriormente la Organización Internacional del Trabajo.
21. Al aplicar la jerarquía de los controles mencionada en el artículo 16, *b)* del Convenio, los empleadores deberían tener en cuenta las Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo y otras orientaciones pertinentes que adopte ulteriormente la Organización Internacional del Trabajo.
22. Los planes y procedimientos de preparación y respuesta a los que se hace referencia en el artículo 18 del Convenio deberían incluir:
 - a) la preparación o actualización de las políticas y directrices aplicables al lugar de trabajo sobre la gestión de las emergencias relacionadas con los peligros biológicos, teniendo en cuenta el posible impacto en la salud pública;
 - b) la disposición de medidas de prevención apropiadas y adecuadas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y sobre la base de una evaluación de los riesgos, que podrían incluir la facilitación de vacunación, inmunización, quimioprofilaxis y pruebas de cribado gratuitas para todos los trabajadores que lo deseen.

VI. Efecto sobre una recomendación anterior

23. La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3).



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

(5 de junio de 2025)

1. Repatriación sin discriminación: enmienda al Código relativa a la regla 2.5

Enmienda al Código relativa a la regla 2.5 - Repatriación

Norma A2.5.1 - Repatriación

Añádase nuevo párrafo 10 y renumérese el párrafo 10:

10. Todo Miembro deberá facilitar la repatriación de la gente de mar de tal manera que excluya toda discriminación basada en cualquier motivo e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón del buque en el que la gente de mar trabaje o esté empleada o contratada.

2. Permisos para bajar a tierra: enmiendas al Código relativas a la regla 2.4

Enmiendas al Código relativas a la regla 2.4 - Derecho a vacaciones

Norma A2.4 - Derecho a vacaciones

Remplácese el título por «Norma A2.4.1 - Derecho a vacaciones anuales».

Añádase una nueva norma:

Norma A2.4.2 - Permisos para bajar a tierra

1. Todo Miembro deberá velar por que la gente de mar sea autorizada por los poderes públicos a bajar a tierra mientras el buque en el que hayan llegado permanezca en un puerto que esté bajo su jurisdicción, siempre que se hayan cumplido los trámites pertinentes y que las autoridades públicas no tengan motivo para negarse a conceder el permiso para bajar a tierra por razones sanitarias, de seguridad y protección u orden público.

2. Los permisos para bajar a tierra se autorizarán de tal manera que excluya toda discriminación basada en cualquier motivo e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón del buque en el que la gente de mar trabaje o esté empleada o contratada.

3. No deberá exigirse a ningún marino que sea titular de un visado o un permiso especial para disfrutar del permiso de bajar a tierra.

4. En caso de denegación de un permiso para bajar a tierra, las autoridades públicas pertinentes deberán comunicar los motivos de dicha denegación al marino interesado y al capitán. Si el marino interesado o el capitán lo solicitan, tales motivos se proporcionarán por escrito.

5. Todo Miembro deberá exigir que los armadores concedan permisos para bajar a tierra a la gente de mar que presta servicio a bordo de un buque que enarbola su pabellón, con el fin de favorecer su salud y bienestar, siempre que tales permisos sean compatibles con las exigencias operativas de sus funciones.

6. Los armadores deberán conceder a la gente de mar que no esté de servicio permisos para bajar a tierra tras la llegada del buque al puerto, salvo en los casos en que bajar a tierra esté prohibido o limitado por las autoridades pertinentes del Estado rector del puerto o por motivos de seguridad u operativos.

7. Deberá considerarse que el permiso para bajar a tierra otorgado de conformidad con las disposiciones del Convenio para facilitar el tráfico marítimo internacional cumple los requisitos establecidos en los párrafos 1 a 4 de la presente norma.

Añádase nueva pauta:

Pauta B2.4.5 - Facilitación de los permisos para bajar a tierra

1. Todo Miembro debería cooperar, según proceda, con las organizaciones de armadores y de la gente de mar, así como con otras partes interesadas pertinentes en los puertos, a fin de establecer procedimientos a bordo de los buques y en los puertos para facilitar la concesión de permisos a la gente de mar para bajar a tierra.

2. Todo Miembro debería velar por que se proporcione al personal de sus puertos y terminales información y formación apropiadas sobre los derechos de la gente de mar, incluido el derecho a disfrutar de permisos para bajar a tierra.

3. Reconocimiento de la gente de mar como trabajadores clave: enmienda al Código relativa a la regla 2.5

Enmienda al Código relativa a la regla 2.5 - Repatriación

Pauta B2.5 - Repatriación

Añádase nueva pauta y renumérense las pautas siguientes:

Pauta B2.5.2 - Trabajadores clave

1. Todo Miembro debería designar y reconocer a la gente de mar como trabajadores clave y adoptar las medidas adecuadas para facilitar sus desplazamientos seguros cuando viajen en relación a su empleo o trabajo, inclusive, aunque no únicamente, con fines de disfrutar de permisos para bajar a tierra, repatriación, cambios de tripulación y atención médica en tierra.

4. Trato justo de la gente de mar y siniestros marítimos: enmiendas al Código relativas a las reglas 4.4 y 5.1

Enmienda al Código relativa a la regla 4.4 - Acceso a instalaciones de bienestar en tierra

Pauta B4.4.6 - Gente de mar en un puerto extranjero

Enmiéndese el párrafo 2 de la manera siguiente:

2. La situación de la gente de mar detenida en un puerto extranjero debería ser tramitada sin demora con arreglo a las normas en materia de garantías procesales y con la protección consular apropiada, teniendo debidamente en cuenta las *Directrices OIT/OMI sobre el trato justo de la gente de mar detenida por presuntos delitos*.

Enmienda al Código relativa a la regla 5.1 - Responsabilidades del Estado del pabellón

Norma A5.1.6 - Siniestros marítimos

Añádanse nuevos párrafos 1 y 2 como sigue:

1. Al llevar a cabo una investigación de un siniestro marítimo, los Miembros deberán tener debidamente en cuenta los principios establecidos en el *Código de normas internacionales y prácticas recomendadas para la investigación de los aspectos de seguridad de siniestros y sucesos marítimos*, de la OMI, así como las recomendaciones de las *Directrices OIT/OMI sobre el trato justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo* y de las *Directrices OIT/OMI sobre el trato justo de la gente de mar detenida por presuntos delitos*.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación nacional, los Miembros deberán cooperar, en la medida de lo posible, con los Estados interesados a fin de prestar apoyo en la aplicación de las Directrices arriba mencionadas.

5. Costos de repatriación: enmienda al Código relativa a la regla 2.5

Enmienda al Código relativa a la regla 2.5 - Repatriación

Norma A2.5.1 - Repatriación

Añádase nuevo párrafo 3 y renumérense los párrafos siguientes:

3. Los costos que debe asumir el armador por la repatriación, con arreglo al apartado c) del párrafo 2, deberán incluir al menos lo siguiente:

- a) el pasaje hasta el punto de destino elegido para la repatriación;
- b) el alojamiento y la alimentación desde el momento en que la gente de mar abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación;
- c) el transporte de hasta 30 kg de equipaje personal de la gente de mar hasta el punto de destino elegido para la repatriación, y
- d) el tratamiento médico, si es necesario, hasta que el estado de salud de la gente de mar le permita viajar hasta el punto de destino elegido para la repatriación.

Pauta B2.5.1 - Derecho a repatriación

Sustitúyase el párrafo 3 por el siguiente:

3. Los costos que debe sufragar el armador por la repatriación con arreglo al párrafo 3 de la norma A2.5.1 también deberían incluir la remuneración y las prestaciones de la gente de

mar desde el momento en que abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación, si ello está previsto en la legislación nacional o en convenios colectivos.

6. Formación médica: enmienda al Código relativa a la regla 4.1

Enmienda al Código relativa a la regla 4.1 - Atención médica a bordo de buques y en tierra

Pauta B4.1.1 - Prestación de atención médica

Enmiéndese el párrafo 2 como sigue:

2. La formación a que se refiere el párrafo 1 de la presente pauta debería basarse en el contenido de las ediciones más recientes de la *International Medical Guide for Seafarers and Fishers*, de la *Guía médica internacional de a bordo*, de la *Guía de primeros auxilios para uso en caso de accidentes relacionados con mercancías peligrosas*, del *Documento que ha de servir de guía - Guía internacional para la formación de la gente de mar* y de la sección médica del *Código internacional de señales*, así como de guías nacionales análogas.

Enmiéndese el párrafo 4 como sigue:

4. [...] Al adoptar o revisar la guía médica de a bordo utilizada a nivel nacional y al determinar el contenido del botiquín y el equipo médico, la autoridad competente debería tener en cuenta las recomendaciones internacionales en la materia, incluida la última edición de la *International Medical Guide for Seafarers and Fishers*, de la *Guía médica internacional de a bordo* y otras guías mencionadas en el párrafo 2 de la presente pauta.

7. Violencia y acoso: enmiendas al Código relativas a las reglas 1.4, 3.1, 4.3 y 5.1

Enmienda al Código relativa a la regla 1.4 - Contratación y colocación

Pauta B1.4.1 - Pautas de organización y operación

Añádase un nuevo párrafo 2, l) (y suprimase «y» del apartado 2, j) y añádase al final del apartado 2, k)):

- l) la adopción de medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual, en los procesos de contratación y colocación.

Enmienda al Código relativa a la regla 3.1 - Alojamiento y servicios de esparcimiento

Pauta B3.1.10 - Suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos

Añádase un nuevo párrafo 1, d) (y suprimase «y» del apartado 1, b) y añádase al final del apartado 1, c)):

- d) la gente de mar debería tener a su disposición productos de higiene menstrual y medios para desecharlos.

Enmienda al Código relativa a la regla 4.3 - Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Norma A4.3 - Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Añádase un nuevo párrafo 1, e) (y suprimase «y» del apartado 1, c) y añádase al final del apartado 1, d)):

- e) la prevención y eliminación, inclusive mediante su prohibición legal, de la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión

sexual, teniendo debidamente en cuenta el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Añádase los nuevos párrafos 2, e) a 2, h) (y suprimase «y» del apartado 2, c)):

- e) definir la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual, de conformidad con el artículo 1 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)¹;
- f) exigir a los armadores que adopten y apliquen las políticas y medidas pertinentes para prevenir y combatir la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual;
- g) exigir a la gente de mar y a otras personas interesadas que cumplan las políticas y medidas aplicables establecidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual, y
- h) establecer, previa consulta con las organizaciones de armadores y de la gente de mar, mecanismos y procedimientos de notificación seguros, justos y efectivos para los incidentes de violencia y acoso a bordo de los buques, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Pauta B4.3.1 - Disposiciones sobre accidentes del trabajo y lesiones y enfermedades profesionales

Enmiéndese el párrafo 1 de la manera siguiente:

1. [...] También deberían tenerse en cuenta la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) y la versión más reciente del documento *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* (Directrices para erradicar el acoso y la intimidación en los buques), publicado conjuntamente por la *International Chamber of Shipping* y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte.

Enmiéndese el apartado 2, m) de la manera siguiente:

- m) suministro de todo el equipo de protección personal necesario en tallas apropiadas para la gente de mar;

Enmiéndese el apartado 4, d) de la manera siguiente:

- d) la violencia y el acoso a bordo, incluidos el acoso sexual, la e-intimidación y la agresión sexual.

Pauta B4.3.6 - Investigaciones

Enmiéndese el párrafo 2, g) de la manera siguiente:

- g) problemas derivados de la violencia y el acoso a bordo, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Añádase un nuevo párrafo 3:

¹ Con arreglo al artículo 1, 1), a) del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

3. Los Estados del pabellón, los Estados rectores del puerto y los Estados que suministran mano de obra deberían cooperar durante las investigaciones de los incidentes a bordo de violencia y acoso, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Pauta B4.3.11 - Cooperación internacional

Añádase un nuevo párrafo 4:

4. Todo Miembro debería dar debida consideración a iniciar y participar en actividades de cooperación internacional en materia de asistencia, programas e investigación sobre cuestiones relativas a la prevención y la lucha contra la violencia y el acoso a bordo, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual.

Enmienda al Código relativa a la regla 5.1 - Responsabilidades del Estado del pabellón

Norma A5.1.5 - Procedimientos de tramitación de quejas a bordo

Enmiéndese el párrafo 2 de la manera siguiente:

2. Todo Miembro deberá asegurar que en su legislación nacional se establezcan procedimientos apropiados de tramitación de quejas a bordo que cumplan los requisitos contenidos en la regla 5.1.5. Con dichos procedimientos se procurará resolver las quejas en el nivel más bajo posible. No obstante, la gente de mar tendrá en todos los casos derecho a presentar sus quejas directamente al capitán y, de ser necesario, al personal en tierra pertinente o a las autoridades competentes ajenas al buque.

Enmiéndese el párrafo 3 de la manera siguiente:

3. El procedimiento de tramitación de quejas a bordo deberá incluir el derecho de los marinos a hacerse acompañar o representar durante el proceso de tramitación de la queja, así como la protección frente a todo posible hostigamiento de la gente de mar que presente quejas. El término «hostigamiento» designa toda acción ~~lesiva que cualquier persona emprenda contra un marino por haber presentado éste una queja que no sea manifiestamente abusiva ni malintencionada~~ que cualquier persona emprenda contra los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes. Deberán tenerse debidamente en cuenta las situaciones en que una queja presentada sea manifiestamente abusiva o malintencionada.

Añádase un nuevo párrafo 5 al final:

5. Deberán tomarse medidas apropiadas para asegurar, en todas las etapas, el carácter confidencial de las quejas presentadas por la gente de mar.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar

(5 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 113.^a reunión (2025),

Considerando las propuestas que le fueran presentadas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo contenidas en el duodécimo punto de su orden del día con miras a la adopción, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, de medidas que aseguren la observancia de las recomendaciones de la comisión de encuesta establecida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para examinar el incumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29),

Habiendo tomado nota de la información adicional proporcionada por las autoridades militares, que no indica señales de que exista un reconocimiento significativo de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta en su informe de 2023, titulado *Hacia la libertad y la dignidad en Myanmar*, ni demuestra que se hayan adoptado medidas para dar cumplimiento a esas recomendaciones,

Expresando preocupación ante la repetida prórroga del estado de emergencia bajo el régimen militar, que impide la restauración de un Gobierno democráticamente elegido solicitada en la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 109.^a reunión (2021)¹,

Recordando el marco operativo global para las actividades en Myanmar, establecido en las orientaciones programáticas del equipo de las Naciones Unidas en el país, y su objetivo central de prestar asistencia humanitaria y realizar actividades basadas en los principios, los derechos y las necesidades que benefician directamente a las personas o comunidades locales,

¹ ILC.109/Resolución II.

Observando con profunda preocupación las violaciones continuas y atroces de los derechos fundamentales a la libertad sindical y a no ser sometido al trabajo forzoso, así como de las libertades civiles básicas del pueblo de Myanmar, y los esfuerzos manifiestos por suplantar integralmente el movimiento sindical libre e independiente en el país,

1. Decide celebrar en sus reuniones futuras una sesión especial de la Comisión de Aplicación de Normas a efectos de que examine la aplicación de los Convenios núms. 87 y 29 por Myanmar, así como la aplicación de las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta, mientras este Miembro no haya mostrado que ha cumplido sus obligaciones;
2. Invita a los mandantes de la Organización —Gobiernos, empleadores y trabajadores— a que:
 - a) colaboren, en los planos nacional, regional e internacional, con miras a coordinar acciones integrales y estratégicas a fin de contribuir a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, en particular todas las medidas que puedan coadyuvar a la instauración de un clima que propicie la libertad sindical y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso en el país;
 - b) faciliten el continuo apoyo a las actividades que benefician directamente al pueblo de Myanmar y a sus comunidades, en particular mediante sistemas independientes y confidenciales de seguimiento y presentación de informes que abran vías para la tramitación rápida y efectiva de las quejas por vulneraciones a fin de asegurar la rendición de cuentas en los casos de violación de la libertad sindical y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso;
 - c) examinen, a la luz de las conclusiones formuladas por la comisión de encuesta, las relaciones que puedan tener con las autoridades militares de Myanmar y adopten las medidas apropiadas para garantizar que dichas relaciones no permitan, propicien o prolonguen en modo alguno las violaciones de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y a no ser sometidos a trabajo forzoso. En particular, todas las relaciones que puedan propiciar o permitir la perpetuación de los daños, la violencia o los actos de represión e intimidación hoy cometidos contra trabajadores y empleadores que ejercen pacíficamente sus derechos fundamentales, ya sea mediante el apoyo o el suministro de equipos o medios militares, incluido el combustible para aviones, o la libre circulación de fondos hacia las autoridades militares, deberían reconsiderarse en su integralidad con el fin de desactivar todos los medios que hayan inducido o potenciado la perpetuación de las violaciones atroces antes mencionadas;
 - d) velen por que se respete el principio de no devolución de conformidad con el derecho internacional, ya que los defensores de los derechos humanos y sindicales que huyen de Myanmar se hallan gravemente expuestos a daños irreparables, como la persecución, los malos tratos y otras vulneraciones graves de los derechos humanos;
 - e) informen al Director General de cualquier iniciativa o medida adoptada, o de cualquier otra evolución de la situación, con miras a su transmisión al Consejo de Administración;
3. Invita al Director General a que:
 - a) acelere e intensifique, con todas las partes interesadas pertinentes, la prestación de todo el apoyo necesario a los sindicatos y trabajadores de Myanmar, así como a los

- empleadores, de modo que puedan ejercer plenamente sus derechos fundamentales abordados en el informe de la comisión de encuesta;
- b) establezca mecanismos de seguimiento pertinentes y apropiados para la documentación confidencial y creíble de las actuales violaciones de derechos fundamentales en el país, con miras a elaborar informes de manera transparente, asegurar la rendición de cuentas y ofrecer reparación a las víctimas de forma expedita y eficaz;
 - c) solicite a los órganos competentes de las organizaciones internacionales enumeradas en el párrafo 1 del artículo 12 de la Constitución de la OIT que sigan sometiendo a examen, en el marco de sus respectivos mandatos y a la luz de las conclusiones de la comisión de encuesta, toda colaboración con las autoridades militares de Myanmar e informen de toda actividad que, en el curso de su trabajo, encuentren que puede tener el efecto de permitir o favorecer, de forma directa o indirecta, la práctica del trabajo forzoso u obligatorio o violaciones de la libertad sindical y de asociación en el país;
 - d) refuerce la cooperación y colaboración con las Naciones Unidas, en particular con la Enviada Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para Myanmar, el Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar y otros relatores especiales cuya labor guarde relación con las recomendaciones de la comisión de encuesta, como la Relatora Especial sobre el derecho a la libertad de opinión y de expresión y la Relatora Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, con miras a asegurar una acción coordinada en relación con las recomendaciones formuladas por la comisión de encuesta y la aplicación de la presente Resolución;
 - e) siga estudiando, en el seno del sistema de las Naciones Unidas, el apoyo y la asistencia que puedan prestarse a los activistas sindicales de Myanmar y a sus familiares desplazados o que han huido del país;
 - f) estudie otras vías de colaboración entre la OIT y el Mecanismo Independiente de Investigación para Myanmar, establecido por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el marco de sus respectivos mandatos;
 - g) colabore con otros organismos regionales pertinentes, en particular la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental, enviados especiales y otras entidades, con miras a estudiar posibles marcos en favor de una acción coordinada para la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta en Myanmar;
 - h) presente al Consejo de Administración un informe periódico sobre los resultados de las medidas expuestas en los apartados a) a g) *supra*;
4. Insta a las autoridades militares de Myanmar a que colaboren, sin más demora, en la aplicación de buena fe de las recomendaciones de la comisión de encuesta y las ulteriores recomendaciones de los órganos de control de la OIT, con miras a asegurar un clima que promueva la libertad sindical y de asociación y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.ª reunión, Ginebra, 2025

Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT

(6 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 113.ª reunión de 2025,

Tomando nota de la resolución ES-10/23 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 10 de mayo de 2024, titulada «Admisión de nuevos Miembros en las Naciones Unidas», en particular de la determinación de que «el Estado de Palestina cumple las condiciones necesarias para ser Miembro de las Naciones Unidas conforme al artículo 4 de la Carta de las Naciones Unidas y, por consiguiente, debería ser admitido como Miembro de las Naciones Unidas», y de la solicitud cursada a los organismos especializados para que apliquen las mismas modalidades adoptadas por la Asamblea General en lo referente a la participación de Palestina,

Considerando que, en vista de la evolución institucional registrada en el sistema de las Naciones Unidas, la condición de Palestina en calidad de movimiento de liberación ha quedado obsoleta,

Tomando nota de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024) sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT,

1. Decide que se deje de aplicar a Palestina la condición de movimiento de liberación y que, en adelante, Palestina sea invitada a participar en las reuniones de la OIT en calidad de Estado observador no miembro;
2. Decide que se autorice al Director General a cursar invitaciones a Palestina para que participe en calidad de Estado observador no miembro en la Conferencia Internacional del Trabajo;
3. Decide, con carácter excepcional y sin sentar precedente, conferir a Palestina los siguientes derechos y prerrogativas para las futuras reuniones de la Conferencia

Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, sin perjuicio de sus derechos y prerrogativas actuales:

- a) el derecho a ocupar un asiento entre los Estados Miembros por orden alfabético;
 - b) el derecho a inscribirse en la lista de oradores para los puntos del orden del día, en el orden en que manifieste su deseo de hacer uso de la palabra;
 - c) el derecho a formular declaraciones en nombre de otros Gobiernos;
 - d) el derecho a formular propuestas y enmiendas y a presentarlas, incluso oralmente e incluso en nombre de otros Gobiernos;
 - e) el derecho a copatrocinar propuestas y enmiendas, incluso en nombre de otros Gobiernos;
 - f) el derecho a formular explicaciones de voto en nombre de otros Gobiernos;
 - g) el derecho de respuesta;
 - h) el derecho a presentar mociones de procedimiento, como plantear cuestiones de orden y solicitar que se someta a votación una propuesta, incluso en nombre de otros Gobiernos;
 - i) el derecho de formular sugerencias en relación con el orden del día de la Conferencia con miras a su examen por el Consejo de Administración;
 - j) el derecho de los miembros de la delegación de Palestina a ser elegidos miembros de la Mesa de la plenaria y de las comisiones de la Conferencia;
 - k) el derecho a la participación plena y efectiva en la Conferencia, con una delegación tripartita;
4. Decide que Palestina no tiene derecho a voto en la Conferencia ni derecho a presentar su candidatura a los órganos de la OIT;
5. Decide que se suspenda la aplicación de las disposiciones pertinentes del Reglamento de la Conferencia y del Reglamento para las reuniones regionales que resulten incompatibles con la presente resolución.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025

(9 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 113.^a reunión, 2025,

Recordando la Declaración de Filadelfia (1944) y el papel fundamental que la OIT ha desempeñado en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en su seguimiento, en particular mediante la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019),

Acogiendo con beneplácito la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas de celebrar una Cumbre Social Mundial bajo la denominación «Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social», que tendrá lugar en noviembre de 2025 en Qatar y representa una oportunidad única para renovar el compromiso con la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social (1995) y el Programa de Acción, evaluar los avances realizados, abordar las lagunas en su aplicación y fortalecer la dimensión social de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,

Reafirmando que la paz duradera solo puede basarse en la justicia social y que la paz, la seguridad, los derechos humanos, el crecimiento económico sostenible e inclusivo y la justicia social son, todos ellos, componentes esenciales del desarrollo social,

Considerando que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los Gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, así como para promover la paz universal y permanente,

Subrayando la notable función que la OIT desempeña en la promoción de los tres temas fundamentales del desarrollo social, que están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente, a saber, la erradicación de la pobreza, la expansión del empleo pleno, libremente elegido y productivo y el trabajo decente para todos, así como el fomento de la integración social,

Recalcando que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, a saber, la creación de empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social, ocupan un lugar central en la promoción del desarrollo social y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible,

Reconociendo que, desde 1995, las desigualdades en el mundo del trabajo han persistido, al tiempo que han surgido nuevas oportunidades y desafíos, incluidos los derivados de la innovación tecnológica, la evolución demográfica y el cambio climático, todo lo cual tiene un impacto directo sobre el desarrollo social,

Reiterando la necesidad de abordar las posibles consecuencias sociales que se deriven de las reformas de las políticas económicas y de la reestructuración de la deuda, así como de fomentar el crecimiento económico sostenible, las inversiones y la creación de trabajo decente,

Subrayando el mandato constitucional de la OIT de promover el trabajo decente y la justicia social sobre la base de su singular estructura tripartita, su función normativa y su competencia principal en los preparativos, la celebración y el seguimiento de la Cumbre respecto de las cuestiones inherentes a su mandato,

Reconociendo la función central del diálogo social —tanto tripartito como bipartito— como mecanismo de gobernanza esencial del mercado de trabajo para obtener resultados equilibrados desde el punto de vista económico y social y para promover el desarrollo social,

Recordando el Pacto para el Futuro adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2024, en el que los Estados Miembros decidieron «[v]elar por que los resultados de la Cumbre Social Mundial titulada 'Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social', que se celebrará en 2025, sean ambiciosos» y la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, que se celebrará en 2025, en la que se abordará la urgente necesidad de lograr plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible y apoyar la reforma de la arquitectura financiera internacional,

Reconociendo la función que desempeña la OIT como principal organismo responsable de los indicadores del objetivo 8,

Reconociendo la importancia de una mayor coherencia de las políticas y de una cooperación internacional que se ajuste plenamente a las prioridades nacionales, tenga en cuenta las circunstancias específicas de cada país y complemente los esfuerzos nacionales en pro del desarrollo social,

Exhortando a todos los Estados Miembros a que cumplan con su responsabilidad de lograr la justicia social y el desarrollo social a través de un contrato social mundial renovado con un enfoque centrado en las personas, que se elabore en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores,

Invita a todos los Estados Miembros, principales responsables de su propio desarrollo social, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a que:

1. Velen por la adecuada participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los preparativos, la celebración y el seguimiento de la Cumbre:
 - a) procurando que dichas organizaciones participen en los preparativos nacionales para la Cumbre y en la aplicación de sus resultados;
 - b) considerando la posibilidad de incluir a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en calidad de consejeros técnicos, en las delegaciones nacionales que asistirán a la Cumbre;

- c) considerando la posibilidad de adoptar disposiciones prácticas para asegurar la participación efectiva de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la Cumbre;
2. Velen por que se tengan plenamente en cuenta, en los resultados de la Cumbre, los [mensajes clave de la contribución tripartita aprobados por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 352.^a reunión \(octubre-noviembre de 2024\)](#);
3. Otorguen a la OIT, incluidos sus mandantes tripartitos, un papel preponderante en la aplicación de los resultados de la Cumbre en los ámbitos relacionados con su mandato, en particular con respecto a:
 - a) la creación de empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos como un objetivo primordial de los planes nacionales, a través de la aplicación de estrategias de desarrollo favorables al empleo, en particular mediante políticas que favorezcan un crecimiento económico inclusivo y generador de empleo;
 - b) la elaboración, la promoción y la ratificación de las normas internacionales del trabajo, así como el control de su cumplimiento, y, mediante mecanismos de diálogo social sólidos, influyentes e inclusivos, la necesidad de una protección laboral adecuada para todos los trabajadores con arreglo al Programa de Trabajo Decente, en particular todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable; salarios vitales de conformidad con los principios de la OIT, y límites máximos al tiempo de trabajo, tomando en consideración las circunstancias nacionales;
 - c) el logro progresivo de una protección social universal sostenible a un ritmo acelerado y de acuerdo con las circunstancias nacionales, con vistas a alcanzar la meta 1.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de aquí a 2030¹;
 - d) ampliación de los programas y políticas de empleo juvenil que favorecen la integración sostenible de los jóvenes en el mercado de trabajo, entre otras cosas facilitando la transición de la escuela al trabajo y desarrollando sistemas de aprendizaje de calidad;
 - e) la mejora del desarrollo de competencias y el fomento del aprendizaje permanente para reforzar la empleabilidad;
 - f) la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles, incluidas las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y las entidades de la economía social y solidaria;

¹ La meta 1.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es «implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables».

- g) la transición de la economía informal a la economía formal, en particular mediante la creación de condiciones marco que impidan la informalización de los empleos y las unidades económicas;
 - h) fortalecimiento de la dimensión social de las políticas destinadas a ecologizar la economía y la creación de puestos de trabajo decentes y respetuosos con el clima mediante la concepción y aplicación de planes en favor de una transición justa;
 - i) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la promoción de la igualdad de género y la inclusión de las personas y los grupos en situación de vulnerabilidad;
 - j) la garantía de condiciones de trabajo decente para los trabajadores que corren un mayor riesgo de explotación, incluidos los trabajadores refugiados y migrantes;
 - k) el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, incluido el diálogo social tanto tripartito como bipartito;
 - l) el establecimiento de marcos para la economía del cuidado —incluida la atención de la salud— que promuevan el trabajo decente para los trabajadores del sector de los cuidados y refuercen la infraestructura de cuidados;
 - m) el seguimiento y la formulación de medidas de respuesta ante las oportunidades y los desafíos que la innovación tecnológica plantea al mundo del trabajo, en particular aprovechando los conocimientos generados por el Observatorio de la OIT sobre la Inteligencia Artificial y el Trabajo en la Economía Digital, en consonancia con las resoluciones pertinentes de las Naciones Unidas;
 - n) la promoción y aplicación de estrategias amplias, integradas y sostenibles para combatir las desigualdades en el mundo del trabajo;
5. Velen por que se faciliten los medios adecuados para aplicar los resultados de la Cumbre, incluidos niveles de inversión adecuados para la creación de trabajo decente, mediante la movilización de recursos tanto a nivel nacional como internacional;
 5. Instauren un marco sólido para realizar un seguimiento de los avances en la aplicación de los resultados de la Cumbre, que tenga en cuenta las circunstancias y prioridades nacionales y reconozca el mandato constitucional y la función de liderazgo de la OIT respecto de las cuestiones que le competen;
 6. Promuevan la cooperación regional y el intercambio de las mejores prácticas entre los Estados Miembros a la hora de aplicar los resultados de la Cumbre;
 7. Apliquen los resultados de la Cumbre, según proceda, con la plena participación de los interlocutores sociales, y mediante un enfoque coordinado entre todas las organizaciones interesadas, en particular las instituciones financieras internacionales, los bancos de desarrollo y otros organismos de desarrollo;
 8. Colaboren por medio de iniciativas multipartitas, como la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, a fin de apoyar la aplicación de los resultados de la Cumbre;
 9. Velen por que se tengan en cuenta los resultados de la Cumbre en las discusiones sobre la promoción del desarrollo sostenible de aquí a 2030 y más adelante.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

(12 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 113.^a reunión de 2025,

Habiendo celebrado una discusión general sobre enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente sobre la base de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y tomando en debida consideración la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019):

1. Adopta las siguientes conclusiones;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica;
3. Solicita al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción sobre enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente para la puesta en práctica de las conclusiones, para su examen por el Consejo de Administración en su 355.^a reunión (noviembre de 2025);
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes;
 - c) tenga en cuenta las conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios;
 - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.

Conclusiones relativas a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente

I. Abordar la informalidad sin dejar a nadie atrás: Urge actuar

1. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) sigue siendo la referencia mundial para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad. Proporciona principios rectores integrales en materia de políticas para atender las causas fundamentales de la informalidad, reconoce la diversidad de la economía informal entre los países y dentro de ellos, e insta a adoptar enfoques integrados, adaptados a las circunstancias nacionales y basados en el diálogo social.
2. La informalidad es uno de los obstáculos estructurales para el progreso del trabajo decente, la justicia social y el desarrollo sostenible. Frena los avances para reducir la pobreza y la desigualdad, y plantea notables dificultades a la realización de los derechos de los trabajadores, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, una protección de los trabajadores eficaz y un acceso universal a una protección social integral, sostenible, eficaz y adecuada. También debilita el Estado de derecho, menoscaba la productividad y repercute negativamente en el desarrollo de empresas sostenibles, en los ingresos públicos, en el margen de acción de los Gobiernos, en la solidez de las instituciones y en la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales.
3. Transcurridos diez años desde su adopción, la Recomendación núm. 204 aún no se aplica plenamente. La informalidad sigue siendo alta y persistente y está aumentando en algunos países, lo que resulta inaceptable. Cerca de seis de cada diez trabajadores y ocho de cada diez empresas en el mundo se encuentran en la economía informal. Si bien es más prevalente en los países de ingreso bajo y de ingreso mediano, la economía informal existe en todas partes del mundo, incluso en los países de ingreso alto. Aunque el porcentaje de trabajadores en la economía informal está disminuyendo a nivel mundial, su número sigue creciendo en términos absolutos. Para la mayoría de las personas y unidades económicas, incorporarse en la economía informal no es una elección, sino una consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y de la ausencia de otros medios de vida.
4. La informalidad es un reto complejo, estructural y dinámico que afecta a distintas modalidades de trabajo en las unidades económicas de la economía informal, las empresas formales y los hogares.
5. Los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores en formas atípicas de empleo, las micro y pequeñas unidades económicas y ciertos sectores pueden correr un riesgo desproporcionado de informalidad.
6. Las mujeres, así como los grupos en situación de vulnerabilidad, incluidos los jóvenes, las personas de edad, los migrantes, los refugiados, los Pueblos Indígenas y Tribales, las personas con discapacidad, los trabajadores del cuidado y asistencia a las personas, los trabajadores domésticos, los trabajadores basados en el domicilio, los vendedores ambulantes, los trabajadores del reciclaje y los recolectores de residuos, los trabajadores de la construcción y la minería, y los trabajadores agrícolas y rurales suelen estar expuestos a mayores riesgos de informalidad y afrontan obstáculos específicos en el paso a la formalización.
7. Los factores que impulsan la informalidad son polifacéticos y están relacionados entre sí. Su importancia relativa difiere enormemente entre países, trabajadores y unidades económicas, así como entre sectores. Estos factores son a la vez transversales y específicos de

determinados grupos de trabajadores o categorías de unidades económicas. Entre los principales factores que impulsan la informalidad, cabe citar:

- a) los ingresos bajos, los altos niveles de pobreza y desigualdad;
- b) la falta de un entorno propicio para la formalización y el incumplimiento de la legislación, en particular en lo tocante a la declaración del empleo, la correcta clasificación de los empleados y de los trabajadores independientes, incluido el reconocimiento de la relación de trabajo para los empleados, y el pago de las cotizaciones a la seguridad social;
- c) unas instituciones públicas débiles y unos marcos normativos inadecuados, ineficaces o inexistentes, incluidas brechas en la cobertura de la legislación, sistemas de cumplimiento de las normas y control de su aplicación deficientes, ausencia del Estado de derecho, incluida la falta de acceso a la justicia y a los servicios públicos, requisitos reglamentarios y tributarios complejos y costosos, y procedimientos de registro engorrosos;
- d) la falta de coherencia de las políticas y de coordinación entre las diferentes instituciones, ministerios y niveles de gobierno, la corrupción y la falta de rendición de cuentas, que erosiona aún más la confianza en los sistemas formales;
- e) en algunos contextos, la delincuencia organizada, la trata y la explotación, que pueden propiciar un entorno que impacta negativamente en la transición hacia la formalidad;
- f) la estigmatización y la persecución de ciertas actividades de la economía informal, lo que interfiere con los esfuerzos de formalización;
- g) una cobertura social y un acceso a la protección social inexistentes o limitados, y una protección social inadecuada, lo que desincentiva la formalización a largo plazo;
- h) la falta de servicios de cuidado de calidad, asequibles, adecuados y accesibles, que impide a las personas con responsabilidades de cuidado acceder a las oportunidades del mercado de trabajo formal;
- i) la incapacidad de la economía para generar suficientes puestos de trabajo formales y oportunidades empresariales formales;
- j) la ausencia o la lentitud del cambio de los sistemas de producción hacia actividades con mayor valor añadido y mayor productividad, tanto entre los sectores como dentro de ellos;
- k) un bajo nivel de productividad en las unidades económicas de la economía informal, que a menudo se ve agravado por la falta de acceso a recursos esenciales, como la tierra, la financiación, la tecnología, las oportunidades de mercado y los derechos de propiedad, y limita su viabilidad económica y su capacidad para crecer, innovar, formalizarse y proporcionar trabajo decente;
- l) la discriminación y la desigualdad de género, que afectan de manera desproporcionada a los grupos en situación de vulnerabilidad;
- m) los desafíos relacionados con la situación migratoria, la nacionalidad, la duración de la estancia o el permiso de trabajo, el proceso de contratación, el sector de empleo o la falta de reconocimiento de competencias o cualificaciones, que impiden o dificultan el acceso de los trabajadores migrantes al empleo formal;
- n) las amenazas y las restricciones al respeto, la promoción y la realización de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación

colectiva, como derechos habilitantes, así como la consiguiente falta de representación y de acceso efectivo al diálogo social, incluida la cooperación tripartita;

- o) un nivel de educación, formación y competencias pertinentes bajo, y un acceso limitado a estas, lo que restringe la movilidad ascendente y dificulta la capacidad de los trabajadores de la economía informal para acceder a oportunidades de empleo formal;
 - p) las crisis y las perturbaciones externas imperantes, como la pandemia de COVID-19, las crisis geopolíticas, los conflictos armados y el desplazamiento forzado;
 - q) los efectos adversos del cambio climático y la degradación ambiental, que acentúan las vulnerabilidades existentes, en particular para los trabajadores de la economía informal, con frecuencia los primeros y más afectados por esas perturbaciones, que además resultan exacerbadas por un acceso limitado o inexistente a una protección social y una atención de salud adecuadas;
 - r) las ventajas percibidas y mal interpretadas de operar en la economía informal, que pueden llevar a algunas personas a evitar deliberadamente la formalización, y
 - s) las repercusiones de transformaciones significativas en el mundo del trabajo impulsadas por una falta de adaptación adecuada al cambio tecnológico rápido, los cambios demográficos, el cambio climático y la degradación ambiental, y la globalización, que podrían conducir al crecimiento de nuevas formas de empleo y de categorías de empresas; algunas de estas nuevas formas de empleo y de categorías de empresas, que podrían ir asociadas a un riesgo relativamente alto de informalidad; y las frecuentes dificultades de las instituciones públicas para adaptarse oportunamente a estos cambios.
8. Al mismo tiempo, están surgiendo nuevas oportunidades para promover la transición a la formalidad. Cuando se implementan en el marco de consultas constructivas con los interlocutores sociales, las nuevas tecnologías digitales pueden proporcionar herramientas eficaces para facilitar la transición a la formalidad, prevenir la informalización y fortalecer los sistemas de control del cumplimiento para luchar contra las violaciones de la legislación del trabajo, respetando al mismo tiempo las leyes de protección de datos aplicables. Análogamente, un mayor acceso a los mercados nacionales y mundiales a través de las cadenas de suministro podría, si va acompañado de regulación eficaz y de un entorno propicio a la transición a la formalidad, ayudar a integrar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en la economía formal. La conducta empresarial responsable, incluida la diligencia debida, también puede contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas de suministro.

II. **Acelerar la aplicación de la Recomendación núm. 204: Principales enseñanzas extraídas**

9. La formalización debería tratar de conseguirse a través de tres cauces complementarios, que son los objetivos de la Recomendación núm. 204, a saber:
- a) facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad del ingreso, medios de sustento y capacidad empresarial;
 - b) promover la creación, la preservación y el carácter duradero de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y
 - c) prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

10. Las estrategias integradas, integrales y coordinadas, que combinan enfoques nacionales, locales o sectoriales, tal como los que se describen en la Recomendación núm. 204, son las más efectivas para abordar los múltiples factores que impulsan la informalidad y promover la transición a la formalidad, mientras van alcanzándose los resultados deseados.
11. Las enseñanzas extraídas desde la adopción, en 2015, de la Recomendación núm. 204 han demostrado que los cuatro pilares siguientes deberían considerarse prerequisites para la transición a la formalidad:
 - a) Buena gobernanza y un marco regulatorio adecuado y adaptado a los objetivos, combinados con voluntad y compromiso políticos.
 - i) La transición a la economía formal requiere de voluntad y compromiso políticos para adoptar las políticas adecuadas y proceder a las reformas legales e institucionales necesarias, promoviendo el Estado de derecho, la rendición de cuentas y la coherencia de las políticas mediante una coordinación institucional eficaz.
 - ii) Es crucial contar con datos desagregados fiables, oportunos y de calidad, diagnósticos y evaluaciones rápidas para formular políticas e intervenciones con una base empírica.
 - iii) Para que los esfuerzos de formalización sean sostenibles, se requiere la asignación de recursos financieros y humanos adecuados, incluido el establecimiento y mantenimiento de mecanismos de aplicación, cumplimiento y control efectivos capaces de sustentar procesos de formalización largos y complejos.
 - iv) El diálogo social efectivo y los mecanismos de consulta inclusivos para la formulación de políticas son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las políticas de formalización.
 - b) Organización, voz y representación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal y diálogo social inclusivo.
 - i) Cuando se tomen decisiones que los afecten, es importante que los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal tengan la posibilidad de expresar sus opiniones y defender sus intereses en el marco de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Esto significa que pueden constituir, en la legislación y en la práctica, las organizaciones, federaciones y confederaciones de su elección, así como afiliarse a ellas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos. El diálogo social, que puede incluir la cooperación tripartita, también es esencial para ello.
 - ii) Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores pueden cumplir un papel crucial para representar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en los procesos y las instituciones de diálogo social. Cuando sea posible y con el refuerzo de las capacidades adecuado, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían ampliar la afiliación a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, prestarles servicios y, cuando corresponda, crear alianzas y asociaciones para alcanzar objetivos comunes.
 - iii) La economía social y solidaria puede complementar otras vías de formalización, proporcionando a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal estructuras complementarias que promuevan la solidaridad, el apoyo mutuo y la toma de decisiones compartida.

- c) Un entorno propicio para acelerar la transición a la formalidad.
 - i) En algunos contextos, el crecimiento económico sostenido, la transformación estructural y el aumento constante de la productividad, cuando se combinan con medidas firmes para reducir la pobreza, promover el trabajo decente, ampliar la protección social y mejorar la educación y las competencias, pueden eliminar paulatinamente muchas de las condiciones subyacentes que dan lugar a la informalidad.
 - ii) A fin de reducir la informalidad, es imprescindible adoptar medidas específicas para sacar a los trabajadores y las unidades económicas de los sectores de baja productividad y alta informalidad, así como para mejorar la productividad en los sectores existentes mediante inversiones, refuerzo de las capacidades y aprendizaje permanente, innovación, diálogo social y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
 - iii) La creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y las entidades de la economía social y solidaria, puede contribuir a la transición a la formalidad, al promover la igualdad de condiciones y la competencia leal y mejorar el acceso a la tierra, la financiación, los mercados y los servicios. Los esfuerzos de formalización también se benefician de una simplificación normativa, de sistemas de cumplimiento transparentes y predecibles, y de incentivos fiscales que apoyen el desarrollo empresarial.
 - iv) Las medidas con perspectiva de género son elementos esenciales de las estrategias de formalización, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, suelen tener un acceso limitado a los recursos y asumen responsabilidades de cuidado desproporcionadas.
 - v) Se necesitan medidas complementarias inclusivas y con perspectiva de género para crear un entorno propicio al aumento de la productividad y para que los trabajadores puedan aprovechar las nuevas oportunidades en la economía formal.
- d) Mejores condiciones de trabajo y de vida mediante la transición a la formalidad y el principio de no dejar a nadie atrás.
 - i) La transición a la economía formal es una condición ineludible para alcanzar el trabajo decente. Sin embargo, para muchos trabajadores y unidades económicas de la economía informal, la incorporación en la economía formal es un proceso gradual.
 - ii) No dejar a nadie atrás significa abordar los déficits de trabajo decente y las vulnerabilidades que revisten mayor gravedad, en particular mejorar los ingresos, las condiciones de trabajo y de vida, y ampliar la protección social en la economía informal. Es importante resaltar que la realización en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede y no debería depender de la transición a la formalidad, sino que debería apoyar y facilitar esa transición, inclusive a través de un mayor acceso al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente.

12. Además, varios enfoques basados en una amplia gama de innovaciones efectuadas a nivel nacional han cobrado preponderancia al introducir novedades que ofrecen oportunidades para promover la formalización.
- a) La utilización de las nuevas tecnologías, sumada a los esfuerzos para abordar los riesgos potenciales y la brecha digital, puede entre otras cosas mejorar los ingresos, simplificar el registro de las empresas y de los trabajadores, y facilitar el acceso a la seguridad social, la formación, las finanzas, los mercados y otros servicios para mejorar la productividad, si va acompañada de una infraestructura adecuada, interoperabilidad y competencias digitales, a fin de superar algunos de los obstáculos que impiden ingresar en la economía formal. Las tecnologías digitales pueden prevenir la informalización y fortalecer el cumplimiento de la legislación y la normativa, incluso mediante sistemas de cumplimiento más eficaces, medidas de sensibilización, intercambio de información, refuerzo de capacidades y la expansión de sistemas de inspección del trabajo eficientes y eficaces.
 - b) Los enfoques integrados sectoriales o específicos son efectivos para abordar la heterogeneidad y la especificidad de los factores que impulsan la informalidad dentro de sectores o grupos determinados.
 - c) El acceso a las cadenas de suministro, sobre todo a través de las empresas multinacionales, puede conectar a los trabajadores y las unidades económicas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, con los mercados nacionales y de exportación, prestar servicios como los de refuerzo de las capacidades, y favorecer la transferencia de competencias, la formalización y la mejora de la calidad del empleo. No obstante, en las cadenas de suministro siguen existiendo déficits de trabajo decente. A fin de garantizar el respeto de las normas del trabajo, la promoción del trabajo decente, la productividad, las empresas sostenibles y la formalización en las cadenas de suministro, es fundamental contar con reglamentaciones y políticas eficaces.

III. Promover el trabajo decente mediante la transición a la formalidad, sin dejar a nadie atrás

13. A medida que avanzamos, debe concederse prioridad al fortalecimiento de la acción para la aplicación efectiva de la Recomendación núm. 204.
14. Los enfoques innovadores y las buenas prácticas demuestran que, para abordar las causas profundas de la informalidad y promover la transición a la formalidad, los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el apoyo de la Oficina, y teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, deberían impulsar medidas como las siguientes:

Buena gobernanza y estrategias integradas

- a) asegurar la formulación de políticas basadas en datos empíricos y la coherencia de las políticas con políticas económicas, sociales, de empleo y de migración y con mecanismos de seguimiento más sólidos para evaluar los avances en el tratamiento de la informalidad;
- b) diseñar y aplicar estrategias nacionales y sectoriales integradas y financiadas adecuadamente para promover la transición a la formalidad y prevenir la informalización, sobre la base del compromiso adquirido través de un enfoque conjunto de las instancias gubernamentales, de unas instituciones del mercado de trabajo eficientes y del diálogo social inclusivo;

- c) aplicar políticas y normativas con perspectiva de género para promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos;
- d) instar con firmeza a que la financiación pública nacional e internacional promueva un trabajo decente que dé acceso a medios de vida dignos y un empleo plenamente formalizado, incluido, entre otros sectores, en el sector del cuidado y asistencia a las personas, que dé acceso a una protección social universal, integral, sostenible, eficaz y adecuada;

Entorno propicio para la transición a la formalidad

- e) ampliar los servicios de desarrollo empresarial, la financiación sostenible y el apoyo a la formalización de las unidades económicas y al desarrollo productivo y sostenible;
- f) racionalizar los mecanismos de registro y cumplimiento de las normas, incluso mediante herramientas digitales y servicios electrónicos, a fin de reducir la complejidad y los costos asociados al registro, adoptando un enfoque equilibrado que combine incentivos, cumplimiento y control de la aplicación;
- g) ofrecer incentivos fiscales y de otro tipo, como desgravaciones fiscales, subsidios y líneas de crédito e incluir disposiciones en la contratación pública que faciliten una transición efectiva y oportuna de la economía informal a la economía formal;
- h) promover la educación y el desarrollo de competencias, especialmente para las mujeres y los jóvenes, incluida la educación y formación técnica y profesional, el reconocimiento de las competencias, las pasantías, el aprendizaje permanente, los aprendizajes, la recualificación y el perfeccionamiento de las competencias, con miras a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, y un empleo pleno, formal y productivo, y trabajo decente para todos;
- i) fortalecer los servicios públicos y los servicios públicos de empleo, y las agencias de empleo privadas;
- j) apoyar y coordinar estrategias de transición justa y formalización a fin de aumentar la resiliencia climática de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, de promover la creación de empleo decente y productivo en las economías ambientalmente sostenibles, y de propiciar una prosperidad compartida a través de la transición a la formalidad, mejorando al mismo tiempo los resultados ambientales;
- k) reconocer y apoyar a los trabajadores y las entidades económicas de la economía social y solidaria en el diseño, la aplicación y el seguimiento de las estrategias y las medidas de transición de la economía informal a la economía formal;
- l) abordar las lagunas legales, políticas y en la aplicación para asegurar una protección de los trabajadores adecuada, inclusiva y eficaz, empresas formales sostenibles, políticas salariales, incluidos los salarios vitales, en consonancia con las conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, celebrada en febrero de 2024, así como una protección social adecuada e integral para todos los trabajadores, y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- m) fortalecer los esfuerzos para favorecer la diligencia debida, junto con la promoción de una conducta empresarial responsable, conforme a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y con mecanismos de apoyo

a las unidades económicas en su adaptación a los requisitos asociados, a fin de contribuir a la formalización del trabajo en las cadenas de suministro;

- n) fortalecer las políticas y las reglamentaciones para la clasificación correcta de las relaciones de trabajo;
- o) abordar los obstáculos legales, financieros y administrativos a la extensión de la protección social para todos, mejorando al mismo tiempo la sensibilización acerca de las prestaciones de seguridad social, la gobernanza de esta y la calidad de los servicios que proporciona adaptados a los grupos que carecen de acceso a la protección social;
- p) ampliar progresivamente las funciones de la administración del trabajo para dar cobertura a los trabajadores de la economía informal y promover los sistemas de cumplimiento y aplicación, incluida una inspección del trabajo eficaz y la defensa de los derechos laborales;
- q) promover, con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, campañas de sensibilización que dejen claro a las unidades económicas y a los trabajadores cómo la formalización ayuda a mejorar las operaciones empresariales y a lograr el trabajo decente;
- r) aplicar enfoques específicos para los grupos afectados de manera desproporcionada por el trabajo informal y en riesgo de padecerlo, y para los trabajadores de determinados sectores como los trabajadores rurales y agrícolas, los mineros, los trabajadores de la construcción, los trabajadores migrantes, los trabajadores del cuidado y asistencia a las personas, los trabajadores domésticos, los trabajadores basados en el domicilio, los vendedores ambulantes, los trabajadores del reciclaje y los recolectores de residuos y tipos de unidades económicas, como las microempresas y pequeñas empresas y los trabajadores por cuenta propia, entre los que la informalidad sigue estando muy generalizada, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes;
- s) tomar en consideración el papel que las alianzas público-privadas pueden desempeñar para abordar la informalidad si se ajustan a los principios de la OIT y las normas internacionales del trabajo;
- t) evaluar los riesgos de informalización y elaborar medidas específicas para prevenirlos y reducirlos;
- u) respetar, promover y realizar los derechos fundamentales y habilitantes de libertad de asociación y libertad sindical y de reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de todos los trabajadores;
- v) fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable como componente esencial del trabajo decente, y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190);
- w) asegurar, mediante el diálogo social, que los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal tengan voz en las políticas y programas para abordar la informalidad y apoyar la transición a la formalidad;
- x) fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para llegar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, organizarlos y representarlos, inclusive mediante estrategias de divulgación específicas, programas de formación, propuestas de servicios adaptados a las necesidades, alianzas con asociaciones locales y apoyo al acceso a recursos financieros y técnicos;

- y) proporcionar servicios de asesoramiento y orientaciones prácticas que aborden los retos concretos que afrontan los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, especialmente en los sectores donde la informalidad está más arraigada;
- z) apoyar, cuando proceda, los esfuerzos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para formar asociaciones y alianzas con organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y de los empleadores de la economía informal, con el fin de alcanzar objetivos comunes y aumentar su voz y representación, y
- aa) facilitar las evaluaciones comparativas y el intercambio de experiencias entre los Estados Miembros sobre buenas prácticas en materia de formalización.

15. Para ayudar a sus mandantes a acelerar la transición a la formalidad, la OIT debería adoptar las siguientes medidas:

Coherencia de las políticas y orientaciones estratégicas

- a) proporcionar asistencia técnica para desarrollar estrategias nacionales y sectoriales de formalización con un enfoque integrado y coherente que incluya la creación de trabajo decente, la extensión de los sistemas de protección social universales, eficaces, sostenibles y adecuados, el apoyo a sistemas de educación y capacitación inclusivos, la reforma de los marcos legales para ampliar los derechos a los trabajadores de la economía informal, y el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo y los mecanismos de aplicación de la legislación laboral;
- b) aumentar la ayuda a los países para hacer realidad el derecho de todos los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable, tras su reciente reconocimiento como principio y derecho fundamental en el trabajo;
- c) proporcionar ayuda específica y sostenida para ampliar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, incluso a nivel nacional y sectorial;
- d) asegurar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores estén equipadas y reciban apoyo en sus esfuerzos por llegar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, organizarlos y representarlos, y desarrollar modelos de organización inclusivos que reflejen las realidades del trabajo informal;
- e) apoyar reformas legales que reconozcan y defiendan los derechos de los trabajadores de la economía informal a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y a afiliarse a ellas, a negociar colectivamente, y a participar plenamente en los mecanismos de diálogo social a todos los niveles;
- f) apoyar la ratificación y aplicación efectiva de unas normas internacionales del trabajo claras, sólidas y actualizadas para apoyar la transición a la formalidad;

Investigaciones y datos

- g) cooperar estrechamente con las oficinas nacionales de estadística para desarrollar o, en su caso, fortalecer la producción, el análisis y la difusión regulares de estadísticas fiables, oportunas y comparables a nivel internacional, desglosadas por sexo, sobre los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, en consonancia con la resolución de la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas de la economía informal;

- h)* elaborar herramientas y metodologías para recabar datos precisos sobre las unidades de la economía informal, su producción y su contribución a la economía, así como para evaluar la percepción que las personas tienen de la transición a la formalidad y sus motivaciones para llevarla a cabo;
- i)* desarrollar y fortalecer las capacidades de investigación y análisis de la OIT a fin de profundizar en el conocimiento de la economía informal y de la amplia gama de temas interrelacionados y facilitar la formulación de políticas basadas en datos empíricos con objeto de aportar datos para el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas de formalización que respondan a la diversidad de contextos y circunstancias y que no dejen a nadie atrás;
- j)* compartir las mejores prácticas y promover el aprendizaje entre pares y el intercambio de conocimientos;

Refuerzo de las capacidades

- k)* proporcionar asistencia técnica, previa solicitud, para desarrollar estrategias de formalización nacionales y sectoriales y mejorar las existentes;
- l)* apoyar el establecimiento o la mejora de estructuras tripartitas responsables de la supervisión, la coordinación y la coherencia de los esfuerzos de formalización en los distintos niveles de gobierno y la cooperación entre los organismos y autoridades competentes;
- m)* proporcionar asistencia técnica a los mandantes sobre las políticas salariales, incluidos los salarios vitales, para la estimación y operacionalización de los salarios vitales, en consonancia con las conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, celebrada en febrero de 2024, y en el ámbito del programa de la OIT sobre salarios vitales;
- n)* fortalecer el apoyo a entornos empresariales propicios y ecosistemas de productividad que fomenten las empresas sostenibles y la competitividad y que puedan generar más y mejores empleos, permitiendo que las unidades económicas de la economía informal sean viables y realicen la transición a la economía formal;
- o)* prestar apoyo a los mandantes para evaluar los riesgos de informalización y elaborar medidas con el fin de prevenirlos y abordarlos;

Liderazgo y alianzas estratégicas

- p)* formular una hoja de ruta global, con plazos definidos y en consulta con los mandantes tripartitos, para una formalización efectiva que pueda adaptarse a las circunstancias y marcos legales nacionales y que abarque objetivos a corto, medio y largo plazo, así como un marco claro de seguimiento;
- q)* proponer un resultado específico del Programa y Presupuesto centrado en prevenir la informalización y apoyar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la formalidad;
- r)* apoyar los esfuerzos en pos del trabajo decente y la formalización en las cadenas de suministro y asegurar el seguimiento de la estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro;
- s)* intensificar la colaboración y promover la coherencia de las políticas dentro del sistema multilateral y de las Naciones Unidas, incluidas las instituciones financieras

internacionales y los bancos públicos de desarrollo, y afirmar el liderazgo de la OIT poniendo de relieve su mandato tripartito para promover la transición a la formalidad;

- t) asegurar la inclusión de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los debates y marcos pertinentes;
- u) apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros para movilizar y fortalecer sus recursos nacionales destinados a fomentar la formalización, inclusive mediante su incorporación a instrumentos de programación de la OIT, como los Programas de Trabajo Decente por País y los marcos de cooperación de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible;
- v) considerar la posibilidad de introducir un día específico para otorgar visibilidad a las dificultades que afrontan todos los trabajadores en la economía informal, y
- w) aprovechar el impulso generado por la Coalición Mundial para la Justicia Social, el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas y la Cumbre Social Mundial bajo el título de «Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social» para impulsar otros compromisos conjuntos en pos de la formalización y fortalecer la financiación nacional e internacional para apoyar la transición hacia la economía formal.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «El trabajo decente en la economía de plataformas»

(13 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el quinto punto del orden del día,

Habiendo adoptado en particular como conclusiones las propuestas para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas,

Tomando nota de que, por falta de tiempo, la Comisión se ha limitado a examinar el texto de las conclusiones con miras a la adopción de un convenio y ha alcanzado un acuerdo sobre la forma de las normas, las definiciones y el ámbito de aplicación de las normas,

Tomando nota de que los mandantes tripartitos indicaron los principales elementos que se tendrían en cuenta al elaborar el proyecto de convenio y de recomendación para una segunda discusión,

Recordando que el objetivo del procedimiento de doble discusión es dejar tiempo suficiente para la reflexión y las consultas tripartitas antes de la segunda discusión,

Decide inscribir en el orden del día de su 114.^a reunión (2026) un punto titulado «Trabajo decente en la economía de plataformas» para una segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación,

Pide que, al elaborar el proyecto de convenio y de recomendación de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 6 y 7 del artículo 46 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina tenga plenamente en cuenta las opiniones expresadas por los mandantes tripartitos durante la primera discusión tanto en la Comisión como en la sesión plenaria de la Conferencia.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y al prorrateo del presupuesto de ingresos entre los Estados Miembros

(9 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Recuerda la obligación y el compromiso de la OIT de luchar contra toda forma de discriminación y exclusión por cualquier motivo;

Reconoce las divergencias de opinión que prevalecieron en el Consejo de Administración respecto del empleo de los términos «orientación sexual» e «identidad de género»;

Reconoce la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025) de inscribir en el orden del día de su 355.^a reunión (noviembre de 2025), en el marco de la Sección de Formulación de Políticas, un punto para discusión relativo a la identificación de los retos que se presentan a la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo, incluidas las opiniones divergentes, y la forma de abordarlos;

Afirma que la Oficina presta asistencia técnica a los países cuando se le solicita y teniendo debidamente en cuenta las condiciones y las circunstancias nacionales;

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 80.^o ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2027, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 930 500 000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 930 500 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 0,82 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 763 010 000 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2026 y 2027

(9 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2026 que figura en la columna 3 del anexo I y para 2027 que figura en las columnas 2 y 3 del anexo II del documento ILC.113/Actas núm. 3A.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024

(9 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2024.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 113.^a reunión, Ginebra, 2025

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

(9 de junio de 2025)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Nombra los siguientes miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2028:

Miembros:

Sra. V. González Posse (Gobierno)

Sr. F. Merle (empleadores)

Sr. L. Cirigliano (trabajadores)

Miembros suplentes:

Sr. A. Hado (Gobierno)

Sr. C. Pardini (trabajadores)